

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO
Y
CIENCIAS POLITICAS

" ESTUDIO JURIDICO DE LA CONVENCION COLECTIVA
DEL TERMINAL DE LA COSTA ATLANTICA Y BOCAS
DE GENIZAS."

TESIS PRESENTADA POR EL SR:
JORGE ANTONIO PIZZA GARDONA

CARTAGENA - COLOMBIA.

1.974.

S C I B

00018368

...

31566

FACULTAD DE DERECHO

Y

CIENCIAS POLITICAS

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD:

Dr. ALBERTO CARMONA ARANGO.

SECRETARIO GENERAL:

Dr. HERNANDO ALVAREZ LOZANO.

DECANO DE LA FACULTAD:

Dr. EDUARDO E HERNANDEZ MALO

BIBLIOTECA

SECRETARIO DE LA FACULTAD:

UNIVERSIDAD DE CARRAGENA

Dr. JORGE ECHEVERRY MORA.

PRESIDENTE DE TESIS.

Dr. ANTONIO OSTAU DE LAFONT

PRESIDENTE HONORARIO:

Dr. GREGORIO CABRERA GARCIA.

EXAMINADORES : Dr. RODRIGO CABALLERO

Dr. MANUEL FRANCISCO ALVAREZ

Dr. Guillermo Laverro I.

.....

" R E G L A M E N T O "

(Art. # 83)

LA FACULTAD NO APRUEBA NI DESAPRUEBA
LAS OPINIONES EMITIDAS EN LA TESIS;-
TALES OPINIONES SON CONSIDERADAS PROPIAS
DE SU AUTOR*.

.....

DEDICATORIA:
~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

A MIS PADRES: ESTE TRIUNFO....

A MI ESPOSA: MIS ESFUERZOS...

A MIS HIJOS: MI CONSAGRACION.

**A LA EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA Y AL SINDICATO DEL TER-
MINAL MARITIMO Y FLUVIAL DE CARTAGENA: MI PREPARACION...**

**Y EN ESPECIAL A LOS DOCTORES: ANTONIO OSTAU DE LAFONT
GREGORIO CABRERA GARCIA.**

**Y A LOS SEÑORES: ALVARO RODRIGUEZ G, TOMAS DURAN D. Y
ARMANDO RODRIGUEZ G.**

JORGE ANTONIO.

.....

INTRODUCCION :

Presento a la UNIVERSIDAD DE CARTAGENA y en especial a los sectores interesados en los problemas portuarios esta TESIS DE GRADO, cuyo objeto primordial, además de divulgar entre los trabajadores y funcionarios sindicales, y entre todos los funcionarios de la empresa los conceptos y procedimientos del funcionamiento de la aplicación de la convención colectiva en los puertos, es el de ofrecer a los estudiosos en materia jurídica, un vínculo a sus opiniones y estudios y de centro de discusión de los complejos problemas portuarios.-

Al hacer este esfuerzo espero llenar un vacío en los conceptos sindicales y contribuir en esta forma al progreso de los trabajadores, en la agitación discusión de los temas jurídicos portuarios enfocando los problemas más importantes contemplados en la convención colectiva, tratando de propiciar en primer término su estudio serio a espacio y con el objeto de insistir al máximo en la necesidad de planteamiento y la previsión

en la solución de dichos problemas.-

Para tratar de alcanzar el éxito en esta labor, he solicitado con excelente resultado, que agradezco muy sinceramente la colaboración de los más distinguidos funcionarios de la empresa "PUERTOS DE COLOMBIA",- y de mis compañeros líderes del sindicato del Terminal de Cartagena.- Espero alcanzar este propósito con la ayuda de ellos y la de mis profesores en la Universidad, lo que será la máxima satisfacción que reciba.-

A los empleados y trabajadores de "PUERTOS DE COLOMBIA" en general quiero, hacerles resaltar el espíritu que hoy anima a la empresa, después de los años de ineficiencia en que fué sumida por la influencia de la política partidista que hizo perder de vista su misión.

Quiero hacerles comprender su importancia y grandeza de la labor que le asigna la empresa y lo que el cumplimiento cabal de esta misión significa para ella, como ella se cumpla, sino en la moralización de la administración, de sus funcionarios y de la empresa entera. Espero que los empleados y trabajadores de la empresa cual -

quiera que sea el puesto que desempeñen se compenetren de su misión, la cumplan con esmero y deseo de acertar, traten de progresar por medio del estudio y la práctica, en la seguridad de que mientras así obren no serán reemplazados para dar paso a recomendaciones personales o políticas.-

En la multiplicación de los problemas portuarios se ha establecido nuevas relaciones entre la empresa y el sindicato de carácter convencional. La función de estas entidades se encamina primordialmente a proteger a los trabajadores en su vida, prestaciones, sociales y salarios y aun sus deberes van mucho más allá, pues el Estado actúa como regulador en una serie de fenómenos tan complejos como variados para proteger al trabajador.

La Universidad contribuye a la solución de los problemas jurídicos y sociales de la costa tomada en sentido general.- Es natural que en la Universidad se han de reunir las mentalidades mejor preparadas en todos los ramos del saber y que no puede existir un clima más propicio para el estudio de los grandes problemas que el de las aulas.- La mejor contribución que puede darle la

Universidad de Cartagena a la solución de nuestros problemas es la de ofrecerles personal apto en todos los ramos del saber.-

Como exprese al principio, más que un estudio a la convención colectiva, esta tesis representa apenas una invitación a que se investigue con detenimiento las perspectivas de la convención y las fórmulas más aconsejables para obtener mayor desarrollo económico y social acorde con las necesidades de los trabajadores.-

Al tratar este tema he querido llamar la atención a la empresa y a los sindicatos hacia el gran problema constituido por la baja productividad del trabajador portuario causado por su falta de educación técnica.- Esta baja productividad cuesta su capital incalculable y mientras no se modifiquen favorablemente este factor la empresa tendrá trabajos para progresar y especialmente el trabajador portuario no mejorará su nivel de vida.-

El capital humano, la calidad del hombre es el factor del progreso de una empresa y en el debemos estar interesados todos.-

Si en esta modesta reflexión consigo llamar la atención de la Empresa y del Sindicato, me consideraré satisfecho.- En su difícil vida independiente desde que el Congreso de Colombia creó la Empresa "PUERTOS DE COLOMBIA" (Ley 154 de 1.959) con el objeto principal de organizar y administrar los Terminales y Puertos Nacionales parece que nunca se había encontrado ante una confusa mezcla de tan diversos y profundos problemas en los ordenes económicos, social político y administrativo.-

Los portuarios al cumplirse casi 15 años de vida como Instituto Descentralizado, nos hallamos en medio de una crisis que seguramente no encontrara adecuada solución y enfrentados a una situación económica que bien puede calificarse de Depresiva, en virtud de las dificultades que viene afrontando la empresa y prelude al desenvolvimiento de fenómenos de carácter imprevisibles.-

Los planes y disposiciones para afrontar los nu

nerosos problemas no se perciben en el horizonte aun, y mientras tanto la inflación se agudiza, la moneda se desprecia, el dollar sube a la par con los precios de todos los artículos importados o no, los salarios no tienen un crecimiento paralelo con el aumento de las necesidades el descontento social aumenta ante el peso inmoderado de una situación sin soluciones a la vista.-

También puede decirse que en todas las épocas - ha sido de actualidad el tema de la impopularidad del mal manejo de los fondos públicos. Sin embargo parece que ha llegado el momento de cambiar y hacer lo posible por modificar este sentimiento entre los trabajadores; que tienen su origen en el egoísmo y carácter individualista de la especie humana, pues aunque el actual sistema administrativo es el producto de una lenta evolución que no se comprende plenamente por parte de los trabajadores la importancia de este orden, de su estabilidad, del concepto estatal moderno y la utilidad y rendimiento del esfuerzo colectivo.-

Estimo que el sindicato es el mejor observatorio

para apreciar el funcionamiento de la administración y ello es evidente.- Desde allí permite captar las deficiencias y bondades generales de la administración y de los particulares en cada oficina o dependencia de cada uno de los respectivos terminales.-

No quiero limitar la visión que hasta ahora se le ha dado a esta convención colectiva por parte de algunos funcionarios de la empresa PUERTOS DE COLOMBIA.- Si aspiro a concentrar el análisis de la lógica interna a fin de descubrir sus fallas en su conjunto ideológico.-

Deseo desbordar los planteamientos abstractos para ocuparme principalmente de la práctica y aplicación de la convención adoptada el 30 de mayo de 1.973 (Acta No. 35 Punto # 3).-

Me permito justificar las bases de este estudio hondamente convencido de que solo a través de una política de desarrollo integral, podremos realizar como trabajadores al personal que labora en Puertos.-

.....

CAPITULO I

N O R M A S

TITULO I

A) Las Normas sobre trabajo se consideran de "Orden público, porque busca como fin primordial la armonía entre los dos grandes estamentos de la sociedad: - el capital y el trabajo.- En esta armonía se halla interesada el Estado mismo, pues sin ella sería imposible la convivencia social y el reinado de la justicia.

En la gama de conceptos de orden público no puede prescindirse del de Moral, sobre todo si se examina lo decisivo que es el mantenimiento del estricto cumplimiento y el sosegado disfrute de la libertad.

Sin alterar el estilo ni variar la forma, y solamente modificando la perspectiva, deseo presentar al pre

sente estudio teniendo en cuenta el personal que forma la administración y a quien corresponde la aplicación de normas que por ser de orden público tendrán aplicación general inmediata. Muchos de los conflictos laborales se puede decir se generan por fracaso en la conducción de las relaciones humanas; el hecho de que un director ejecutivo hoy en día pueda mover un control y obtener electrónicamente de su despacho todos los hechos respecto a la materia de un determinado estudio, no le garantizan la capacidad para moverse con seguridad y confianza sobre terrenos desconocidos para él y percibir los elementos claves en una situación dada. La mera acumulación de datos no le dará la integración necesaria para moverse con certeza de una política a la acción en situaciones tan cambiantes como las que se nos presentan en éstos tiempos

El ejecutivo no puede funcionar efectivamente en los más altos niveles si todo lo que lleva allí es su especialidad.-

En dicho alto nivel los problemas diarios requieren un conjunto de conocimientos generales amplios, mente abierta, un entender a la naturaleza humana, penetración en sus debilidades, un equilibrio de juicio, y una claridad de pensamiento que ciertamente escapan al conocimiento ordinario de una mente especializada.-

A quienes corresponde la aplicación de las normas en forma inmediata, hay que llevarlos al convencimiento de que deben ser honestos en su apreciación, que su contribución es necesaria para el funcionamiento de la empresa, llegar a cambiar ese sentimiento de forzosa resignación, o de cumplimiento de sentencia por otro de satisfacción por el deber cumplido.-

B)- Habiéndose hablado hasta ahora de la responsabilidad que debe tener el funcionario que aplica las normas de la convención colectiva, resta por estudiar si puede haber estabilidad en la empresa, con la deficiente administración de justicia.-

El concepto general, es que no hay responsabilidad ni debida administración de justicia por parte del -

funcionario empresarial, dándose como fundamento de ello, la necesidad de mantener la lealtad a la empresa para mantener su propia estabilidad.-

Este artículo consigna que el trabajador no podrá ser sancionado, ni despedido sin justa causa, debidamente comprobada mediante un procedimiento en el que se le garantice la oportunidad de ser oído y presente pruebas de descargos a la vez que ejercitar recursos.-

Con éste concepto se pretende sostener la estabilidad del trabajador en la empresa.- Desgraciadamente lo que ha sido concebido como medio para la estabilidad del trabajador en la empresa, parece no haber sido motivo de recelo, objeto de presión y hasta de transacción, para despojar al trabajador de sus derechos a fin de convertirlo en un Rey de burles, desprovisto del respaldo de su compañeros y designado a menudo por vía de negociación, entre los líderes sindicales, materia inerte, y testigo impotente de las presiones de los grupos sindicales y empresariales en

que se compone la empresa.-

Por tal razón me abstengo deliberadamente de ventilar aquí, el aspecto social que representa este cargo, - pues creo sinceramente que el trabajador portuario debe formular sus planteamientos como mera herramienta de defensa y del fomento de la integración y la vitalidad empresarial.-

C)- Este artículo contempla dos aspectos importantes desde el punto de vista jurídico y del social.-

Jurídico .- En éste art. se contempla la llamada - "Cláusula de exclusión.- Distinguiremos el aspecto en ella desde el punto de vista de la empresa, por medio de la cual se obliga a esta a tomar únicamente para llenar las vacantes que se produzcan con braceros adicionales actuales adheridos a este sindicato, atendiendo el orden de antigüedad de éstos.- La cláusula obliga a la empresa a ocupar -- trabajadores únicamente afiliados al sindicato. Por tanto la empresa debe recurrir en todos los casos ante los organismos indicados en la convención colectiva específica

mente en el presente artículo para obtener el personal suplente, no pudiendo en forma alguna recurrir a cualquier otra agencia, etc.

Dentro de nuestro regimen institucional está eláu sula no se conforma con las disposiciones constitucionales que garantizan el derecho de trabajar y ejercer toda industria, lícita.- Más bien sería aceptable la inclusión de "CLASULA DE PREFERENCIA SINDICAL", o sea que facultan a la empresa a preferir e igualdad de condiciones a trabajadores afiliados al sindicato afiliado.

Social.- La gravedad de esta situación desde el punto de vista social no requiere calificativos.- Irremediabilmente al limitar el cupo de trabajadores y la cláusula de exclusión, se fomenta el desempleo en una sociedad que ha elevado notablemente su tenor de vida; en un país que ha creado y sigue creciendo progresivamente con una de las ratas más altas de éste continente.

En este año sin contar los excedentes humanos de

de los años pasados, cerca de 20.000 colombianos que han llegado a la edad de trabajar solicitaron puestos en la empresa, en sus diversos terminales.-

Para adelantar una política de sustitución vertical que fomente el conjunto de producción laboral, desde el bracero hasta el ejecutivo, resulta menos que imperativo sostener en la empresa, una actividad y continuo progreso con programas que permitan por lo menos sostener el ritmo actual al conjunto del progreso del país. No puedo mirar sin rebelde inquietud que la empresa y sindicato, se resignen a afrontar el desempleo como cuestión inevitable; en este vidrioso — proceso de convalencia de un pueblo de conducta — pendular que oscila desde el analfabeta, hasta la superación casi sublime, no podemos darnos el lujo de jugar alegremente con elementos tan explosivos para el país.-

C)- Este artículo comprende meramente un derecho, basado en la actividad e actitud real del trabajador te-

niendo en cuenta su realización dentro de la empresa.

Esta actitud no es otra cosa que la dignificación del trabajador como persona de categoría superior, elevando su cargo dentro del trabajo.-

Pero a la empresa le corresponde ser justa, fijando a cada cual sus derechos y deberes dentro de una libertad consagrada por la ley, sin mengua de la responsabilidad subjetiva y sin acechanzas de los grupos más fuertes de la política.-

Una buena administración implica una buena clasificación de cargos fundada en el análisis sistemático de las tareas en conjunto con la persona que la desempeña.- En este análisis se basa racionalmente la "JERARQUIA ESTABLECIDA" por tanto el día que se haya establecido una clasificación racional de cargos de personas, basadas en monografías precisas que describan cada cargo, serán menos frecuentes los errores involuntarios, o no, que se cometen.-

No puede negarse que para un cargo determinado den-

tro de la empresa, esta exige al candidato un conjunto de condiciones muchas veces desproporcionado en relación con las tareas que le confía cuando lo nombra.— El trabajador se sentirá y lo estará realmente descalificado.— La administración indiscutiblemente es responsable de ello, y a mi juicio es sumamente culpable en los casos en que esto ocurre.—

Por otra parte, sucede con frecuencia que se nombra un empleado en un cargo inferior a sus capacidades, pero que jefe jerárquico dándose cuenta de que está ante alguien capaz de realizar un trabajo superior a aquel para lo cual ha sido nombrado, le confía trabajos que evidentemente no son los de su cargo; en este caso el empleado si bien psicológicamente satisfecho del aprecio que le demuestran sus superiores, pronto se sentirá explotado.— En una palabra, una buena clasificación de cargos introduce en la vida administrativa, claridad, equidad y satisfacción en el trabajo, pues cada trabajador o empleado tiene la certidumbre de que ejecuta un trabajo que corresponde a su grado y lo más importantes que su remuneración es adecuada al mismo.—

Pero no es suficiente que se clasifiquen los cargos para que esta clasificación sea plenamente eficaz, también es necesario que sea sometida al mayor número de interesados por medio de concursos, informando de esto no solo a los jefes de dependencias sino a los directivos sindicales.-

////

TITULO II

RECLAMOS SALARIALES

RECLAMOS SALARIALES

A).- Es muy satisfactorio registrar la rápida evolución que en la convención colectiva se manifiesta hacia un mejor ordenamiento jurídico en relación a estos artículos y a una debida concepción política administrativa .-

A su influjo se atribuye justamente los destellos fugaces de la consolidación de nuestras instituciones en el goce pleno de una autentica democracia.- En el campo jurídico que constituye nuestro estudio tan favorables augurios han sido acompañados por hechos de singular importancia: La organización de los reclamos salariales, comprometiendose la empresa, recibir un reclamo de un trabajador que se encuentra injustamente ignorado, por lo que abogamos insistentemente es satisfacción completa.-

A nuestro juicio, estas funciones sobre el tramite

de reclamos comprenden a más del aspecto jurídico, que relaciona la forma como deben elevarse, y que debe ser en forma directa, por escrito, sus términos de 5 días siguientes al hecho que la motive y de 10 días que se toma la empresa para atender y resolver el reclamo, si no también el planteamiento integral de la administración.-

Las razones en apoyo de esta tesis es siendo uno de los objetivos principales tanto del sindicato como de la empresa, necesidad de evitar injusticias, de coordinar todos los servicios, al involucrar dentro de la convención normas tan importantes, se van a evitar inconvenientes posteriores, por tanto pienso que podría enunciarse como función principal del sindicato la de coordinar con visión de conjunto y teniendo en cuenta el desarrollo de la empresa los planes para la formulación de reclamos conforme a las normas establecidas a fin de que con conocimiento de causa se beneficien no una sección determinada, no un individuo específicamente, sino todos sus afiliados.-

Con tal motivo corresponde al sindicato la re

colección de las reclamaciones, su estudio, verificación y evaluación y por último su formulación ante la empresa, a fin de ser sometidos a su consideración a fin de que -- sean resueltos favorablemente.-

En desarrollo de estas disposiciones la persona ante quien se presentó el reclamo dispone de libertad para apreciar las pruebas consagradas en el mencionado reclamo a fin de apoyar su decisión en la más estricta justicia.-

Este derecho lo ejerce desde luego el funcionario -- respectivo, tomando como base lo dicho en el reclamo y no podrá fundamentar su decisión en conceptos distintos aun cuando en los conozca.-

Se ha dicho que la legislación laboral en una legislación clara y precisa, lo que significa que fué dictada con el objeto de favorecer a la parte económica más desamparada, para eliminar así la situación de inferioridad en que se encuentra el trabajador frente a la empresa, inferioridad que si no fuera por la legislación laboral, lo llevaría a aceptar toda clase de exigencias que la empresa hiciera.- En esta forma la convención contempla y preceptua el trámite de reclamos que tiene a mano el sindicato en representación del

trabajador para defender sus derechos.-

B)- Las solicitudes hechas por un trabajador por medio de un memorial, debe un documento serio, que tenga relación con las necesidades del mismo y las posibilidades de la empresa.- La solicitud mencionada debe ser atendida dentro de los cinco días hábiles subsiguientes a su presentación, y fuera de este término la contestación es extemporánea y debe tenerse como no contestada. Lamentablemente esto es lo demás común ocurrencia, sin que esto tenga importancia alguna para el sindicato, que muchas veces ni se dá cuenta que esto ocurre debido a la falta de planeación en la presentación ante la empresa de reclamos y solicitudes como anteriormente mencione.-

En el caso que la empresa ponga término al negocio mediante providencia, favorable o desfavorablemente para el trabajador, deberá notificar personalmente al interesado o al sindicato dentro del término de cinco días subsiguientes a la expedición, informando los recursos que proceden por vía administrativa y términos dentro de los cuales deben interponerse.-

La notificación consiste en el conocimiento que se le da a una persona (trabajador) de la contestación a su solicitud o reclamo; esta puede ser personal especialmente cuando se trate de providencias relativas a negocios que individualmente haya intervenido un trabajador o que por ella quede obligado.-

En otros casos la notificación se realiza por edicto que consiste en emplazar a el trabajador ausente para que se presente a estar en derecho en el conocimiento de la providencia.- Este edicto se fija en el despacho de la sesoria jurídica del terminal respectivo y se pasa copia al Sindicato correspondiente.

C)- Cuando una parte no está de acuerdo con lo que ha resuelto el funcionario de la empresa, tiene a su mano lo que la ley llama "Recurso" para obtener que se modifique o révoque lo que este haya resuelto.

En esta convención se consagran los recursos de reposición ante el mismo funcionario que dictó la providencia, solicitando que la aclare, revoque o reforme; aclarar consiste en explicar o despejar los puntos dudosos; reformarla en modificarla en su contenido, es

decir dejar vigente una parte y sin efecto otra que será sustituida por otra diversa solución; irrevocarla es dejarla totalmente sin efecto, sea para reemplazarla por otra, o derogarla en su totalidad.

Ello está indicado que un recurso de la reposición tiene que referirse exclusivamente a los puntos contenidos en la providencia recurrida, sin que se les esté permitido al recurrente introducirle peticiones distintas sobre puntos no contemplados en ella, extrañas al impedimento original porque éstos son ya motivos de una nueva acción.-

El recurso de apelación ante el superior inmediato, con el objeto que éste estudie la cuestión decidida en la providencia de primer grado y la revoca o reforma.-

Se ha convenido que uno u otro recurso ha de hacerse dentro de los quince días hábiles subsiguientes a notificación personal o a la desfijación del edicto.-

D)- Para el establecimiento de la comisión permanente es necesario la existencia de una moral tanto sindical como empresarial que imponga el respeto de la convención

colectiva.-

La elevación de esta moral sindical que existe aunque no tan fuerte como fuera deseable, respaldada por Códigos y Leyes debe ser paralela o conjunta con la empresarial, para comenzar con la extirpación de artículos como éste y que nunca han tenido cumplimiento, existiendo simplemente como "llena cupos", creando una conciencia entre los trabajadores de repudio hacia los negociadores.-

Por último, es medida indispensable el enjuiciamiento y sanción para los que incurran en la evasión del cumplimiento de los artículos de la convención sean del sindicato o de la empresa.-

////

T I T U L O I I I
~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

A)- La empresa limito la facultad de operar los equipos dentro de la zona de los terminales, dando con esta medida un paso más hacia la tecnificación, especialmente hacia la meta de establecer la responsabilidad de sus operadores consiguiendo por ende un mayor y mejor servicio.-

Porque un verdadero sentido de administración debe ser aquel en que se implanten sanas normas que aseguren el buen manejo de la carga puesta a su cuidado y que se cumpla a cabalidad el objetivo de servicio público perseguido por la empresa.-

Parece conveniente en consecuencia fijar el criterio que tiene la empresa respecto a la forma como debe alcanzarse la finalidad antes anunciada cuya bondad es inobjetable.- Hasta ahora la mayor dificultad que se ha encontrado en el desarrollo del cumplimiento de este precepto convencional es la falta de organización estructural de algunas de las dependencias y la incomprensión de algunos directivos para entender que dicha desorganización existe y que -

es necesario ponerle fin.-

Es pues indispensable para la buena marcha de la empresa que exista una comprensión por parte de la administración sobre el beneficio de este precepto y la forma como deben los operadores de equipo usar sus máquinas, herramientas importantísimas para realizar una operación más eficiente la cual es naturalmente necesario que los funcionarios directores sean hombres enterados de la marcha de la sección a su cargo, que conozcan los sanos principios de administración y que tengan capacidad intelectual y ejecución suficiente.- Del análisis de las funciones anteriores puede apreciarse claramente que la labor del control de equipos no se reduce hoy en día solamente a la comprobación de las operaciones del equipo, sino que va más allá en auxilio de una buena administración hasta dar al gerente la información que le pida sobre la marcha y estado del equipo.

////

TITULO IV

HORARIO PARA EMPLEADOS .-

A)- En general el derecho del trabajo tiene dos aspiraciones de los trabajadores: la reducción de la jornada de trabajo y el aumento del salario.- Son las medidas fundamentales para mejorar las condiciones de los trabajadores.-

Principios humanos y técnicos han demostrado que la jornada de trabajo de ocho horas son bastantes para una buena producción.- Tecnicamente se ha comprobado que productividad de una labor no depende solo del tiempo que ella dure, sino de la intensidad con que se preste y de la clase de trabajo que la naturaleza de dicha actividad exige porque no obstante que el hombre al igual que la máquina, es factor esencial en el progreso debe ser tratado en forma superior a la última, y sorprende que la Empresa en su afán de servicio cuide a las maquinas mejor

que a los hombres.-

Es indudable que en los terminales hay trabajadores que laboran una jornada que se prolonga más tiempo del que científicamente es necesario, sin que la oficina - seguridad industrial ni siquiera lo toma en cuenta. Evidentemente existe un límite fisiológico dentro del - cual tiene que desenvolverse sus energías, teniendo en cuenta que existe un límite de carácter económico con relación a la suma total de su trabajo.-

En la actualidad la tendencia particularmente en los países industrializados es la de restringir aun - más la jornada máxima de trabajo para establecerla de 40 horas semanales.-

La regla en nuestra convención es de 44 horas se- manales en las actividades de empleados y trabajadores no braceros, pero con un primer orden de excepciones:

Horario Especiales:

El servicio extraordinario es una prolongación de la jornada y por tanto una excepción al principio de

las 8 horas de trabajo.-

Este servicio extraordinario puede ser tanto permanente como temporal pero es indispensable que el mismo deba presentarse por el trabajador cuya jornada se prolonga, ya que de otra manera lo que ocurriría es que el obrero o trabajador desempeñaría dos puestos distintos.

El servicio extraordinario es una prolongación de la jornada máxima de trabajo que en este caso es de 8 horas pero cuando se hubiere pactado una jornada menor del tiempo extraordinario es que ^{el} ~~qu~~ceda de esta jornada menor.

La prueba del servicio extraordinario compete al trabajador tanto por tratarse de un hecho positivo, como porque siendo el hecho en que se basa la acción, no sería posible exigir del patrono la comprobación de su existencia.-

Aunque los conceptos que aqui explico en la forma más resumida posible son basicamente elementales no falta un sector de personas no dedicadas a los asuntos convencionales que no tienen un concepto preciso sobre

la expresión "garantizar" en todos los terminales,
el servicio de ambulancia.-

Ante todo es indispensable definir que se en-
tiende por garantizar este servicio; no se trata -
aquí de hacer una explicación del concepto teórico
del servicio, que se ha adoptado en nuestra conven-
ción colectiva.-

Garantizar; (del frances Garantie) acción y efecto de
afianzar lo estipulado.- Seguridad dada entre una even-
tualidad cualquiera y también aquello que asegura el cum-
plimiento de un convenio.

Ambulancia; (del latin ambulans-Lantis) Hospital
ambulante.- Vehículo especial para el transporte de he-
ridos y enfermos.-

Quando se producen sucesos imprevistos como acci-
dentes o enfermedades repentinas, la empresa inicia una
improvización vanidosa y alegre de vehiculos para cum-
plir con el servicio de ambulancia.- Este es un hecho -
lamentable en el que se ha jugado papel permanente la

improvisación habitual para garantizar el servicio.-

Al personal de conductores se ha establecido el siguiente sistema de trabajos:

PRIMER TURNO: De las 05:00 a las 17:00 descansando los domingos y feriados (durante dos semanas de cada mes)

SEGUNDO TURNO: De las 17:00 a las 01:00 laborando 8 horas ordinarias con un recargo del 35% ente grupo laborará hasta las 05: 00 horas cuando hayan unidades trabajando y cuando no hayan naves laborando solo quedaran 5y cinco conductores distribuidos así :

Uno a cargo de oficina de transporte, uno para el cuerpo de bomberos, uno para el servicio de ambulancia (no hay ambulancia) y dos para los servicios varios y recogida de conductores para el primer turno.½

En cuanto al cambio de turno se haran cada 15 dias y en domingo en dos grupos.-

Los servicios especiales seran de 06:00 a 18:00 o según las necesidades.-

Al personal de operadores de elevadores y tractores y bodegas y pablos tienen el siguiente horario:

Los operadores de elevador y tractor seran fijos con el siguiente turno:

Primer turno; de 07: 00 a 11:00 y de 13:00 a 17:00 con dos terceras partes de los operadores.-

Segundo turno: de 17:00 a 01:00 con una tercera parte se rotaran semanalmente por terceras partes entres turnos de día y de noche o viceversa así sucesivamente.-

Se incorporaran con el escalafon de acuerdo con el salario promedio del último año.-

En cuanto al personal de bodegas y patios laboran así:

Jefe de bodegas y patios, bodegueros y personal de administración jornada de 8 horas.-

El restante personal (subbodegueros, distribuidores; auxiliares de servicios varios laborarán en jornadas de 12 horas así: 07:00 a 19:00 horas despues de esta hora, por razón de los requerimientos del servicio si laboran tendrán derecho a la sobreremuneración por tiempo extraordinario y demás beneficios.-

La empresa se compromete a gestionar la importación de los repuestos necesarios con el fin de poner en servicio el equipo actualmente existente que sea económicamente reparable.-

Los actuales elementos de producción son inadecuados el trabajador y la maquina.- Al afirmar que nuestros trabajadores son inadecuados, no estoy negando la capacidad y fortaleza de nuestros trabajadores, lo que ocurre es que estamos jugando con el más valioso de los capitales de la nación al mantenerlo en la desnutrición, el desempleo higiénico y la ignorancia. Es cierto que nuestros trabajadores portuarios dan rendimiento inferior de otros portuarios de otras latitudes, pero por razón del medio en que les toca actuar.- Pongase a un portuario colombiano en las condiciones en que trabaja un americano o uno suizo y se obtendrá un resultado sorprendente.-

El trabajador portuario merece un cambio sustancial en sus condiciones de vida para que quede en condiciones de producir lo que debe ser capaz de producir.-

Los instrumentos y maquinas para la producción portuaria son insuficientes e inadecuados por su mal estado.- Pero hasta ahora he anotado las fallas del sistema y

creó que con una posición negativa nada se consigue. Si los planes a que se ha comprometido la empresa se realizaran con el éxito que se espera, con la seriedad de los estudios previos pronto contaremos con nueva maquinaria en los puertos que nos permitirán un mayor movimiento en las importancias y exportaciones que contribuyan y al crecimiento y desarrollo de nuestros puertos y por ende al mayor ingreso del personal que la bora.-

La cooperativa del terminal de Cartagena, ocupa un lugar excepcional en la economía portuaria por su doble objetivo: Objetivo sobre la parte social y sobre la parte empresa.- La cooperativa lo mismo que el sindicato constituyen un producto del sistema económico surgido de la revolución industrial que transforme por completo la economía reemplazando el taller artesanal por la empresa que vino a ser el signo visible del nuevo sistema.-

Estas dos organizaciones tienen su origen inmediato en la revolución capitalista.- La cooperativa gestada en la mente de unos humildes trabajadores de telares

de Rochda le dió como resultado de la desventajosa situación económica. El sindicato surge en este proceso de revolución social como medio de lucha del hombre, abandonado a sus propios recursos y como con trasposición a la empresa con sus inherentes consecuencias de lucro en los medios para crear riquezas.- El cooperativismo surge en Colombia en virtud de la Ley como resultado del deseo de impulsar la creación de organismos de cooperación.- Por aquel entonces el movimiento sindical había tomado gran impulso merced al incremento industrial y agrícola que ya adquiría el país.

A un partiendo de la base de un estatuto legal y de una política social habilmente dirigida que utilice como ejes primordiales la cooperativa y el sindicato nos atrevemos a señalar algunos peligros de orden práctico existentes en nuestra cooperativa, subsanables mediante una eficiente campaña de educación y divulgación de los principios cooperativos.-

En Colombia tradicionalmente los sindicatos han sido instrumentos electorales de los partidos. A ellos han servido incondicionalmente hasta ahora de sus fines.- No creo conveniente que mientras se pretenda aprovechar la agremiación sindical como factor decisivo en las contiendas electorales se haga una función con la cooperativa ya que uno de los postulados fundamentales del cooperativismo es la apoliticidad, aspecto no excluido totalmente en las agremiaciones sindicales.-

Un aspecto favorable de la política que estamos analizando es el de la suavización de la lucha de clases pues el sistema cooperativo sirve de puente de unión entre trabajadores y patronos. La simpatía por la empresa y recibe fuertes apoyos económicos, sin que tenga ingerencia alguna en su administración .-

Acumulación y Compensación de Vacaciones.-

Cuando la empresa y los sindicatos expresan su concepto que las vacaciones no son acumulables, conforme a la ley quieren decir que este descanso es o=

obligatorio debido a que el desgaste biológico que sufre el organismo humano al término de un año de continuas labores es apreciable su función principal es la de readaptar al organismo humano para que vuelva a prestar el servicio a que comprometió el trabajador en virtud de un contrato de trabajo.- Esta regla general de un tiempo menor de servicios.-

Acumulables.- La misma convención colectiva lo contempla cuando expresa que son aquellas en la que se trata de labores técnicas de confianza o de manejo para los cuales sea difícil reclamar al trabajador.-

Igualmente se podrá acumular hasta por 4 años las vacaciones de trabajadores que pres-
ten servicios en lugares distintos a la residencia de sus familiares.-

Con el permiso del Ministerio del Trabajo se podrá compensar en dinero los 15 días hábiles.-

Aquellas que se deben dar despues de un tiempo.
Los profesionales o sus ayudantes que trabajen
con rayos X.-

.....

C A B I T U L O II

TITULO I

A)- Los servicios que son independientes del salario a que tienen derecho los trabajadores por razones del contrato de trabajo directamente a el o a sus familiares.

Para explicar ampliamente este estudio es conveniente dividir este capitulo en dos grupos así:

1o. Comprende los factores relacionados de estudio individual 2o. Los factores que comprenden los que forman parte del fondo social. Las prestaciones comprendidas dentro del primer grupo se encuentran las que se reconocen de oficio que son:

1o.- Prestaciones economicas.

a) Indemnizacion por accidente de trabajo o enfermedad profesional.-

b). Seguro colectivo obligatorio.

- c) Pensión por invalidéz
- d) Pensión por jubilación
- e) Incapacidad por enfermedad no profesional.
- f) Auxilio de cesantía en caso de retiro del servicio.
- g) Los gastos indispensables de entierro del trabajador y sus familiares.
- h) Vacaciones remuneradas.-

La única falta se encuentra en éste completo cuadro de prestaciones sociales que la empresa reconoce de oficio es el reconocimiento que debe hacer la empresa por el perjuicio de carácter moral que puede ocasionar a un trabajador en determinadas circunstancias.- Se tiene en este aspecto la creencia errónea de que el concepto de patrimonio envuelve solamente un sentido pecuniario y de ahí porque se haya estimado que el resarcimiento del daño material es suficiente para satisfacer la reintegración del patrimonio lesionado.- Sin embargo precisamente porque el perjuicio moral está fuera del dominio pecuniario, su realidad aparece con frecuencia mucho más fácilmente que la del perjuicio material; mientras que es difícil saber si un hecho implica para alguien una pérdida de dinero, se aprecia por el contrario, inmediatamente la existencia de un atentado contra el honor.-

En este plano se encuentra para el trabajador portuario el contrato de trabajo. En el va evocita una condición económica indispensable para su subsistencia. Pero además su buena reputación moral y técnica es de primera importancia, porque es ella la que lo acredita socialmente para la consecución de un buen trabajo o para el mantenimiento del que ya tiene adquirido.=

Prescripción de los Derecho Y Prestaciones.

La prescripción de acciones y derechos nacidos del contrato de trabajo, o de la convención colectiva es extintiva, esto es que por su afecto se pierde para el titular de una y otros el derecho correspondiente-

Las leyes sociales son ampliamente benéficas para el trabajador pero buscan también seguridad en la vida jurídica. Le ofrecen oportunidad para reclamar cuanto derecho le ha sido concedido, pero ponen a ella un límite temporal, después del cual se supone que carecen de interés en el reclamo, puesto que no ha hecho ninguna manifestación de él mientras racionalmente pudo hacerlo

De ahí porque, transcurridos los lapsos legales el deudor (empresa) puede defenderse eficazmente oponiendo la excepción de prescripción que demostrada tiene el efecto de privar al reclamante de la titularidad del derecho demandado.-

A un cuando por principio el derecho de trabajo no contiene prescripciones de largo tiempo como las ordinarias del derecho común, sino que se ha orientado por la de corto tiempo, en busca de una pronta, definición de los derechos del trabajador, la consecuencia a las postres es idéntica, pues que transcurrido ese lapso sin actividad alguna del interesado, la acción para reclamar su derecho deja de tener eficacia y puede enervarse definitivamente demostrando su inactividad.-

Las acciones que emanar de las leyes sociales prescribieran en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible.-

No todo derecho de carácter social se extingue para su titular por lapso de tiempo señalado para la prescripción tal como acaba de estudiarse.-

Hay algunos, que por su propia naturaleza, o en ra-

razón de condiciones especiales establecidas por la ley, gozan de un plazo mayor, o simplemente no les es aplicable el de tres (3) años.

Tal ocurre, por ejemplo con el derecho a la jubilación y con el proveniente de las vacaciones anuales.-

En cuanto al primero nuestra jurisprudencia, ha establecido diferencias, tanto en el campo oficial como en el particular, entre el status jurídico del pensionado o vacación del mismo al reconocimiento del derecho? y los créditos que contra el patron o el Estado nacen de él para el trabajador.-

Esta determinado el primero por el lleno de los requisitos legales para ser pensionado, es decir, haber servido durante cierto tiempo y haber llegado a cierta edad.- Cumplidos estos requisitos, el derecho no puede desconocerse en ningún tiempo, y feneciendo solo con la muerte del beneficiado, es, por lo tanto, imprescriptible para él.-

El límite temporal de su reclamación es también

el de su vida.-

Acercas del derecho de vacaciones según el Código del trabajo, comentado ya, aun cuando ella se causan por año cumplido de servicios, sin embargo el patrono dispone de un año mas, el siguiente para otorgar el descanso remunerado al trabajador.-

Al sustituir la responsabilidad subjetiva por la objetiva, dejo a cargo del patrono la responsabilidad por los accidentes sufridos por los trabajadores con motivo o en ejercicio de su trabajo, independientemente de que existiera culpa de su parte en atención a que la misma es inevitable a causa del cansancio y descuido naturales debido a la tensión producida por el trabajo, pudiendo decirse que el patrono es responsable por los accidentes precisamente en caso fortuito toda vez que la culpa del patrono origina su responsabilidad.-

La fuerza mayor implica la idea de un accidente que debe su origen a la naturaleza en tanto que el caso fortuito expresa la de un hecho debi-

do al hombre, consecuentemente constituyen hechos imprevisibles para el patrono; pero la realización de esa fuerza mayor o el caso fortuito no siempre origina la irresponsabilidad del patrono cuando = se trata de riesgos profesionales a que estan sujetos los trabajadores a su servicio porque precisamente por la índole de las actividades que les encomendadas pueden ser víctimas de la fuerza mayor o del caso fortuito.=

El Patrono queda excluido de responsabilidad cuando un accidente ocurre a un trabajador que se hallaba en estado alcohólico, sin que se necesite comprobar que dicho estado del alcoholismo era completo.-

Este concepto es complejo y comprende dos elementos: la causa productora de la lesión y la lesión misma.

La causa productora de la lesión debe ser exterior, instantánea o de corta duración y además debe ser anormal el hecho anormal es aquel que es contrario al =

curso regular de las cosas, a la constancia, al hábito.- Es el hecho inesperado que sobreviene contrariamente a las condiciones habituales y normales en que se desarrolla el trabajo, teniendo en cuenta del tiempo y lugar en que se ejecuta.- No habría accidente si el hecho generador del mal fuese normal y regular.-

La lesión es una afección dañosa al organismo humano, o daño a la máquina, pues tampoco habrá accidente de trabajo si no se causa daño alguno.-

La doctrina y la jurisprudencia sobre la teoría del riesgo profesional han llegado a la conclusión de que, siempre que ocurra un accidente durante las horas del trabajo tiene el trabajador a su favor la presunción de que dicho accidente se produjo con motivo o en ocasión del trabajo desempeñado.- Esta noción es sumamente amplia pues comprende a todos los trabajadores del terminal y en general a todos los subordinados en vir--

tud de un contrato de trabajo.-

Enfermedades profesionales.-

La prevención y curación de las enfermedades profesionales es más difícil que los accidentes de trabajo pues mientras estos aparecen por regla general a simple vista, la profesionalidad de una enfermedad supone su determinación = por conocimientos médicos.-

La determinación del concepto de enfermedad profesional depende de dos elementos: la diferenciación con el accidente y su relación con el trabajo.-

Enfermedad profesional es todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, y el medio en el que se ve obligado a trabajar y que provoca en el organismo una lesión o perturbación permanente o transitoria pudiendo ser originado por agentes físicos, químicos o biológicos.-

La causa productora de la enfermedad ha de tener relación con el trabajo pues de no ser así produciría una enfermedad ordinaria.-

No es suficiente que una enfermedad sea considerada como profesional, es preciso además que se contraiga al servicio del patrono a quien se reclama la indemnización, ya que es posible de otro patrono.-.

Concepto de Incapacidad.=

La legislación convencional sobre infortunios del trabajo indemniza, no el padecimiento sino sus consecuencias? sobre el organismo humano, o sea la incapacidad que resulta para el trabajo.-

Tanto el concepto teórico de accidente como el dado en el derecho positivo nos habla de una lesión o un daño producido al trabajador y en íntima conexión con el trabajo realiza. Con ello queda iniciado el concepto de incapacidad, que como así lo indica, ha de producir una imposibilidad de ejercer la normal capacidad

laboral de que hasta entonces venia disfrutando el accidentado.-

El esquema basico de la incapacidad comprende: alteración de la normalidad anatomica del que la padece, y limitaciones su posibilidad funcional = para el trabajo.

La incapacidad puese ser:

Temporal: cuando el empleado no puede desempeñar sus labores por algun tiempo, y con el tratamiento medico recuperara su capacidad normal de = trabajo.-

Permanente; Cuando el empleado o trabajador sufre una disminución definitiva pero solamente = parcial de su capacidad de trabajo.

Permanente Total: Cuando el trabajador queda inhabilitado para desempeñar la labor que constituía su actividad habitual ordinaria a la profesional a que se dedicaba ordinariamente.-

Gran invalidez, cuando el trabajador no solamente queda incapacitado para desempeñar cualquier clase de trabajo sino que tiene que ser ayudado.

En caso de incapacidad comprobada para trabajar ocasionada por accidente de trabajo, los trabajadores tienen derecho a una prestación económica que consiste en el pago de un salario promedio durante todo el tiempo que permanezca incapacitado temporalmente.

Prestaciones asistenciales.-

Consisten en la prestación de servicios médicos, farmacéuticos, quirúrgicos, de laboratorios y hospitalarios que diere lugar sin limitación alguna y por todo el tiempo necesario incluyendo radiografías, consultas de especialistas, transfusiones, fisioterapia, suministro de aparatos de ortopedia, y prótesis si fuere necesario. =

Si se le designa reemplazo al trabajar incapacitado para trabajar se pagará a que el la remuneración que por escalafón le corresponde a este. =

Exención.- No habrá lugar a indemnización en el evento que se cause en favor del trabajador el derecho de pensión por invalidez o que el acci-

dente se haya producido por culpa grave o intencional de la víctima o provocación deliberada o intención suya.=

Auxilio de Cesantía.=

El auxilio de cesantía se conoce con varios nombres: indemnización por cesantía, indemnización por antigüedad en el servicio, y en el trabajo.=

Segun (BARASSI) la cesantía es un premio a la colaboración y la antigüedad prestada por el trabajador.=

Pero hay que tener en cuenta que se debe reconocer a trabajadores que prestan sus servicios por corto tiempo.=

Para los efectos del auxilio de cesantía, los servicios discontinuos deben entenderse como los prestados dentro de un mismo contrato de trabajo aunque haya habido sus pensiones como las provenientes de licencia? prestación del servicio militar; = mas si se trata de distintas relaciones jurídicas = no pueden computarse como discontinuos los servicios

DEPARTAMENTO DE
BIBLIOTECA
UNIVERSIDAD DE CALI

prestados en cada una de ellas a las cuales corresponden liquidaciones con base en los sueldos respectivos. =

El periodo de suspensión del trabajo por huelga constituye un hecho exceptivo a la obligación que = consigna la de pagar la cesantia en proporción exacta al tiempo que duro el contrato y por tanto debe probarlo en el juicio la parte demandada. =

La cesantia debe liquidarse a la terminación de cada contrato de trabajo y a penas por el tiempo que debe este durar sinque para ello sea validamente posible acumular lapsos de distintos contratos odiferentes relaciones laborales.

Los diversos periodos prestados bajo distintos contratos se seman para los efectos de la jubilación pero no para lo relacionado con la cesantia. De manera que si un trabajador se retira de puertos de Colombia en determinada fecha y su cesantia le es cubierta por esta por haber terminado el contrato de trabajo, al entrar posteriormente al servicio de la misma empresa con un nuevo contrato, no tendrá derecho a =

reclamar sino el auxilio de cesantia correspondiente al tiempo reglado por el nuevo contrato de trabajo.=

Las justas causas para terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso por parte de la empresa, no exonera el pago de la cesantia a este.= El contexto de la convención colectiva de trabajo se atiene al código sustantivo de trabajo que enumera taxativamente los actos que dan lugar a la pérdida de este derecho que pueda ampliarse la norma ultimamente citada para dar cabida a otros hechos.=

La liquidación del auxilio de cesantia se efectúa no solo teniendo en cuenta el salario fijo sino las bonificaciones, viaticos, horas extras, primas semestrales o anuales, vacaciones vencidas y no disfrutadas y toda suma que haya recibido el trabajador a cualquier título y que implique directa retribución del trabajo.

La validación del pago tratándose de liquidaciones parciales de cesantia, efectuado para la adquisición

sición de vivienda o del terreno para ella, solo debe demostrarse con la prueba o pruebas que acrediten el cumplimiento de la normas legales que lo autoricen, particularmente la establezca en forma legal la adquisición del bien raíz.=

Y como el sistema probatorio civil, ella solo puede consistir en la escritura pública debidamente registrada, la satisfacción de la exigencia legal deberá acreditarse mediante esa prueba.=

Para el ámbito de las relaciones contractuales de trabajo con la empresa, el seguro de vida y la cesantía son prestaciones compatibles.=

La cesantías en un bien patrimonial del trabajador y no una simple expectativa y a la muerte del titular lejos de extinguirse pasa a sus herederos = sin que pueda ser desconocido o desvirtuado por circunstancias ulteriores.=

Jubilación. = Es de idéntica naturaleza jurídica que la cesantía, cuando la ley se refiere al último año de servicio para determinar la cuantía de la jubilación = tal año no puede ser otro que el vigésimo de labor.

en que la prestación se genera.=

Por último año de servicio precisa entender para los efectos de liquidar la pensión de jubilación el vigésimo que corresponde al hecho generador de la prestación y no al último servido en la empresa cuando el contrato termina después de los dichos veinte años.= Cuando el texto habla de servicios discontinuos para los efectos de la pensión jubilatoria no se está refiriendo necesariamente a tiempo trabajado dentro de una misma relación laboral.=

Prima de Servicios.=

Es una prestación que debe otorgarse por tiempo trabajado realmente.=

Hace el derecho a la prima cada seis meses y corresponde al salario de un mes, a la parte proporcional cuando durante el semestre el trabajador no ha prestado servicios por tiempo completo del semestre.

Por ningún motivo puede la empresa permitir que el trabajador renuncie a las prestaciones sociales que puedan derivarse del estado de enfermedad, porque en primer lugar las disposiciones sociales a au=

torizan las renunciaciones de prestaciones sociales a trabajadores que trabajan en una empresa y por razón de previsión social.=

Fondo Social.=

Para atender el pago y administración de las prestaciones y otros beneficios sociales la empresa y el sindicato han convenido en la constitución de un fondo mutuo de inversión, formado con suscripciones de los trabajadores y contribución de la empresa.

La empresa organizara las oficinas y estará obligada a incrementarlo en beneficio exclusivo de los trabajadores que participen en el con una contribución del 1% de los aportes de los trabajadores.=

Además la empresa se compromete a girar a el fondo social para el adecuado cumplimiento de sus funciones sumas determinadas de dinero para cada terminal.=

Este fondo social sera una entidad sin ánimo de lucro, con personeria juridica y autonomia administrativa.=

Las prestaciones sociales y otros beneficios que atenderá el fondo social serán:

Fondo de averías y plan de vivienda,

Gastos de entierro para los trabajadores activos jubilados y pensionados, así como auxilio por muerte de familiares.=

Gastos de funcionamiento del comisario de Santa Martha.

Escuelas primarias y secundarias, becas y útiles escolares.=

Fomento del deporte y conjunto musicales.

Suministro de vestido y calzado.

Auxilio al sindicato.=

Cooperativas u otros beneficios sociales.

Las sumas aportadas por la empresa y los trabajadores serán contabilizadas individualmente a favor de cada uno de estos, en caso de retiro del trabajador, el fondo le entregará su respectivo saldo a favor.=

Las deudas adquiridas en materias de prestaciones social anteriores a la creación del presente fondo y que queden administradas por este, serán a cargo de la empresa.=

C A P I T U L O III
~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

SALARIOS
~~XXXXXXXXXXXX~~

TITULO I
~~XXXXXXXXXXXX~~

A) definición.- Se entiende por salario de conformidad con la presente convención, no solo= la remuneración fija u ordinaria sino todo cuanto reciba el trabajador en dinero o en especie que im= plique directa retribución de servicio sea cual fue= re la forma de denominación que se adopte como pri= mas, sobresueldos, bonificaciones, horas extras re= cargos por trabajo nocturno o sistemas de turno, va= lor del trabajo en dias de descanso obligatorio, via= ticos en su totalidad, vacaciones compensadas en di= nero, durante el servicio o al terminar elm contra= to de trabajo, vacaciones remuneradas, auxilio de transportes municipal e intermunicipal, valor del = refrigerio, cena y desgaste fisico y todos aquellos que constituyan salario de conformidad con las dis= posiciones legales o extralegales que rigen sobe la materia.=

Desde el punto de vista jurídico estrictamente es la remuneración que se da al trabajador por el « servicio que presta.» Desde el punto de vista social es lo que el trabajador debe recibir por su trabajo atendiendo no solo a la calidad del mismo sino a sus necesidades específicas familiares y sociales.»

Esta integrado por todo lo que recibe el trabajador en forma permanente y habitual y que directa o indirectamente implique remuneración o retribución de servicios.»

Por tanto no solo se entiende como tal lo que periódicamente recibe, sea semanal mensual o por días, sino todo aquello que aparte de tener un « sentido estrictamente monetario implique una retribución de trabajo y venganza significar un mejoramiento en sus condiciones de vida la convención colectiva de trabajo vigentes que estudiamos no contempla los salarios en especie.»

La ley expresa que la empresa y el sindicato pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, siempre que se respete el salario mínimo, o el que se ha ya establecido como básico en la convención colectiva.

.....

ORGANIZACION DEL TRABAJO EN EL
~~XX~~

PUERTO
~~XXXXXXXXXX~~

Disponibilidad de Mano Obra.

La tarea de tener mano de obra disponible para un buque cuando hace falta es cuestión de organización que exige un tipo de sistema de atribución.

De ahí la importancia para el sistema de =
Rotación Portua/^{ria} con el objeto de regular el empleo en la chuta o puesto de llamada. Es una comodidad para la rotación.- Los arreglos para la distribu =
ción sobre tal base, suponen, lógicamente que que se haya notificado con suficiente antelación, el =
número de hombres o cuadrillas requeridos.- Cuan =
do hacen falta hombres fuera del número requerido, se recurre a trabajadores eventuales, en ese deter =
minado contrato.=

Hora de Llamada.

El tiempo que tendrá que esperar un buque depende rá hasta cierto grado de la frecuencia en las horas

de llamada. En el puerto de Cartagena se hace a las 07:00 09:00, 13:00, 15:00 y 17: 00; esta frecuencia en las llamadas ayude a reducir el tiempo que tiene que esperar el buque y permite también reforzar las cuadrillas, despues de iniciado el trabajo si resulta necesario; Ademas hace más facil afrontar la llegada imprevista de camiones para descargar o cargar.

El trabajo en turnos es conveniente para los intereses de la navegación, pero tiene muchos defectos desde el punto de vista del trabajador por-tuario.=

Se ha señalado ya que tiende a acentuar la irregularidad del empleo. También involucra cierta distorsión de la vida familiar y social.= En los puertos planificar por adelantado resulta muy difícil, por tanto es razonable compensar a los obreros por esos inconvenientes garantizandoles ciertas convención se pacte pagar a los obreros que trabajen en turnos en las últimas horas de la tarde y en la noche según tarifas bastantes superiores a las aplicadas para

horas normales de trabajo.

Donde se trabaja frecuentemente de noche como en el Terminal de Cartagena, debe prestarse especial atención al buen alumbrado, en el interés tanto de la seguridad como de la eficacia del trabajo.

Tiempo Improductivo

Aún cuando un buque está atracado y se está pagando la mano de obra, puede ser que el trabajo de carga y descarga del mismo lugar solo durante una porción limitada del tiempo. Parte de ese tiempo perdido puede deberse a razones ajenas al problema de mano de obra, pero mucho de él involucra aspectos directos e indirectamente relacionados con la mano de obra.=

Por cuanto tiempo improductivo se está pagando. Solamente en casos relativamente escasos, tengo estadísticas detalladas sobre este particular; sin embargo dispongo de muy pocas cifras para generalizar! Parece no

obstante, que una atención, mas concentrada que hasta hoy, sobre el metodo de eliminar parte del tiempo in productivo, podria reducir el tiempo ocioso de los buques e incrementar el rendimiento en los puertos. Examinaremos brevemente algunas de las causas:

Comenzar tarde y cesar temprano: Esta práctica resulta tan exterior y natural que no se puede acusar a los obreros que la aplican, diciendo que es falta de disciplina.= El remedio parece residir en una mejor supervisión disciplina y voluntad de los hombres de contribuir efectivamente a un mejor rendimiento del puerto.

Transporte hasta y desde el trabajo: En ciertos casos los obreros pasan un tiempo considerable en el transporte lento o retrasado de los buses.=

Escotillas.= Un buen lapso de tiempo se utiliza al comienzo del trabajo para extracción y cubierta de escotillas, que puede demorar hasta una hora. Como regla general este trabajo ocupa tan solo una parte, tal vez la mitad de la cuadrilla, mientras que el resto de los hombres solo estan de mirón:

Aparejos: A menudo surgen demoras en el ajuste de aparejos, donde se trata de tener lista una grua de tierra o flotante, es en gran medida una cuestión de organización y de tener equipo suficiente en el Puerto.

Donde se usa el aparejo del buque, puede ser necesario reajustarlo para cargas pesadas o de difícil manipulación- pero en otros casos, con una planificación cuidadosa del trabajo debería poder evitarse por lo menos hasta cierto grado para la cuadrilla de portuarios mientras se reajusta el aparejo.-

Condiciones Climaticas. A menudo se pierde tiempo de trabajo a la lluvia. Esto no puede evitarse por completo y la cantidad de tiempo perdido dependerá lógicamente del clima:-

Pausas.- La pausa para la comida es normal es materia de negociación colectiva - tales periodos de descanso constituyen una practica completamente normal. Una pausa no solo es una necesidad física y psicologica, sino que su supresión significa seguramente una reducción y no un aumento del rendimiento.-

Aparte de las prácticas que reducen el tiempo durante el cual puede realizarse el trabajo en un buque existen algunas que reducen la cantidad de tiempo que dedica algunas que reducen la cantidad de tiempo que dedica realmente un obrero al trabajo.

Aparte de las practicas que reducen el tiempo durante el cual puede realizarse el trabajo en un buque, existen algunas que reducen la cantidad de tiempo que dedica realmente un obrero al trabajo.

En ocasiones ha llegado el momento en que la mitad de la cuadrilla esta sin trabajar durante media o una hora alternando con la otra mitad que está trabajando.

Cuadrillas! La principal ventaja es que los obreros trabajen juntos como cuadrilla gozan de ciertas satisfacciones resultantes, en un sentido de integración que mitiga los efectos de la naturaleza de las relaciones obrero patronales. La lealtad a la cuadrilla y el espíritu de equipo. Otra ventaja se deriva del hecho de que los hombres conocen la maneta de trabajar de los demas y pueden coordinar mejor su trabajo como equipo, lo que da lugar a una mayor eficiencia y seguridad.=

El movimiento de mercancías en el Puerto, se desarrolla en condiciones ambientales diversas y si bien algunas de estas no difieren en forma fundamental con la Industria Convencional es necesario tener en cuenta factores individuales que caracterizan la operación de carga y descarga del buque desde el momento que la mercancía ingresa al puerto.-

Teniendo en cuenta la naturaleza especial de estos movimientos, es natural que el personal que interviene ajunte su cometido a reglas también especiales en lo que respecta a Seguridad Convencional ambiental pese a que vuelvo a repetir la mercancía y el elemento que se utiliza para el manejo, se trate de gruas, elevadores etc., pueden ser de uso común en actividades diversas y de alguna manera han debido ser manejadas antes de su arribo al puerto.-

Como todas estas operaciones se realizan por intermedio de los obreros, cualquiera que sea su especialización o en nombre del elemento mecánico que manejen se engloba bajo esta de -

nomiación a toda persona que directa e indirectamente interviene en el manejo de la carga, con o sin el elementos mecánicos auxiliares .-

Uno de los más importantes aspectos de las consecuencias que los métodos de la manipulación de la carga es la capacitación del obrero portuario.-

El obrero portuario es un hombre fuerte y resistente que sabe más o menos poner cajas y sacos uno arriba del otro. Su entrenamiento profesional se hace trabajando con los otros y mirando a los otros. Muy a menudo el trabajador portuario es un hombre que ha fracasado en otras profesiones y es trabajador portuario por falta de calificaciones.

El trabajador portuario debe presentar características diferentes. Tiene que tener muchos conocimientos sobre todo en lo que se refiere al equipo mecánico. Las operaciones portuarias deben ser hechas rápidamente y seguras.- Se supone por consiguiente el problema de la Capacitación.-

La función del trabajador portuario puede evidentemente, encausarse de dos maneras; La primera consiste en capacitar a

una persona para una sola tarea, o en todo caso para una sola tarea a la vez. Se le pueda formar para trabajar en forma especializada en un determinado campo.-

La segunda manera consiste en proporcionar una formación de tal índole que el interesado pueda convertirse rápidamente en un trabajador portuario completo, capaz de efectuar la totalidad o por lo menos la mayoría de las tareas portuarias.

Si solo pretendo lo primero, tal vez sería posible al trabajador progresar suficientemente gracias a una capacitación en el empleo, sin instrucción, ni formación regular, salvo tal vez indicaciones para ciertas tareas.- Así es como han aprendido su oficio la mayoría de los trabajadores portuarios. Pero esto no es suficientemente gracias a una capacitación en el empleo sin instrucción, ni formación regular, salvo tal vez indicaciones para ciertas tareas.- Así es como han aprendido su oficio la mayoría de los trabajadores portuarios. Pero esto no es suficiente. Los obreros portuarios que tengan este tipo de formación no serán intercambiables, en una época en que los nuevos métodos de manipulación de carga ponen de relieve las ventajas de poder pasar de un sistema a otro sin dificultad, a fin que las mismas personas puedan hacerse curso de todo, en determinada circunstancia.-

El segundo sistema parece ser el más apropiado para que pueda disponer la empresa de personas capaces de efectuar tareas diversas y de manejar toda clase de equipo, que puedan considerarse como trabajadores calificados, que es lo que deben ser y que den una imagen más favorable del trabajador portuario debe recibir formación profesional.-

Otro argumento en favor de la capacitación del trabajo portuario es que tal vez el aumento de accidentes de trabajos, se debe más a la ignorancia que al descuido. El índice de accidentes puede reducirse gracias a la capacitación en cuanto a la forma correcta de manipular la carga, lo mismo, a la proporción de daños que sufre la carga, ocasionada por simple negligencia, lo cual se refleja en las reclamaciones y primas de servicios.-

Debe anotarse que casi todos los cursos que se realicen, deben incluir medidas de seguridad. Es sumamente conveniente que todos los trabajadores portuarios reciban instrucción en esta materia, y en los casos en que los problemas de seguridad no formen parte de un curso más general de formación, deberán organizarse cursos separados al efecto.-

Cercos a los lugares de trabajo ya sea a bordo o en los muelles deben prepararse instalaciones que eventualmente o definitivamente faciliten la Higiene, cambio de ropa, tomar sus alimentos, descanso. No limitare a mencionar las instalaciones y servicios considerados como necesarios, indispensables y suficientes para cubrir los aspectos mas comunes y destacados de las condiciones en que se desarrolla el trabajo portuario y que no han sido tenido en cuenta por nuestra Ilustre seccion de seguridad portuaria; lavados, duchas, y guardatropes instalaciones sanitarias, sala de primeros auxilios, dispensarios, y centros de asistencia medica dentro del Terminal; readaptación profesional, inventarías y equipos de protección adecuada y suficiente, actividades educativas. En la medida que cada uno de estos rubros influye puede ser motivo de discusión, y una valoración relativa, pero puede afirmarse sin lugar a dudas que contribuye a la conciencia en el trabajador portuario de que se le valora y se le da, la importancia merecida a su participación en el conjunto de factores que intervienen en el desarrollo de la comunidad portuaria.-

~~CONCLUSIONES~~

Procedimiento para sanciones.-

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria la empresa debe dar oportunidad de ser oídos tanto el trabajador inculpaado como a dos representantes del sindicato a que pertenece.-
No producira efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.-

La convención colectiva de trabajo es un instrumento de paz social entre el sindicato y la empresa.-

La convención colectiva de trabajo es una institución típica del derecho del trabajo de naturaleza jurídica sui generis por lo que no puede asimilarsela con ninguna otra figura del derecho.-

Es lícita la cláusula de preferencia sindical.-

La convención colectiva de trabajo puede contener disposiciones que regulen el derecho de huelga.-

En el Estado actual de nuestra convención colectiva vigente las estipulaciones contenidas obligan a las partes intervinientes, a las personas o sindicatos que se adhieran con posteriori-

dad, mas no a terceros extraños no afiliados.-

La inobservancia de las formalidades esta-
tuidas en la ley, acarrea nulidad de la convención.

A la empresa le corresponde ser justa, fijando a cada cual sus derechos y deberes dentro de la liber-
tad consagrada por la ley, sin mengua de la responsa-
bilidad subjetiva y sin acechanzas de los grupos más
fuertes de la politica.-

Registrar la rapida evolución de la convención co-
lectiva vigente se atribuye la consolidación de nues-
tras instituciones en el goce pleno de una autentica
democracia.-

El sindicato debe coordinar con vision de conjun-
to los planes para la formulación de reclamos confor-
me las normas establecidas.-

Es necesario la existencia de una moral tanto sin-
dical como empresarial que imponga el respeto de la -
convención colectiva.-

Es medida indispensable el enjuiciamiento y san-
ción para los que incurran en la evasión del cumpli-
miento de los articulos de la convención sean del sin-
dicato o de la empresa.-

Un verdadero sentido de administración portua-
ria debe sea quel en el que se implanten sanas nor-
mas que aseguren el buen manejo de la carga puesta -

a su cuidado y que se cumpla el objetivo de servicio público perseguido por la empresa.-

Salario es lo que el trabajador debe recibir por su trabajo atendiendo no solo a la calidad del mismo sino a sus necesidades específicas familiares y sociales.-

La convención colectiva de trabajo que estudiamos no contempla los salarios en especie.-

La libertad de las partes para contratar es un factor de importancia fundamental.-

No es lo mismo salario mínimo que salario base pues este último es la cantidad mínima de retribución fijada en la convención colectiva que puede ser igual o superior al salario mínimo legal.-

En todo caso el salario base no puede ser utilizado en perjuicio del trabajador.-

El tiempo que se rinde diariamente sea convenido o lo establezca la ley integra la jornada normal ordinaria.-

El trabajo nocturno por el solo hecho de serlo tiene un recargo del 35% sobre el valor del diurno, es decir sobre el valor de la hora promedio de la jornada diurna.-

El arma más importante que tiene el movimiento sindical para lograr solucionar las aspiraciones e

EDUCACION

UNIVERSIDAD DE CAROLINA

Economicas de los trabajadores de la negociación colectiva.-

Todo trabajador cualquiera que sea su condición dentro de la empresa, tiene que ser consciente que como miembro de la clase trabajadora tiene que unirse para poder alcanzar las condiciones plenas para la negociación colectiva.-

Al trabajador hay que llevarle con metodo los conocimientos suficientes para que entienda todo el extenso campo de la negociación colectiva, las normas del derecho que la rigen, la forma de negociación y la estrategia que debe seguir para no ser sorprendido por las exigencias de la empresa.-

Es necesario darle la suficiente educación para que cualquiera que sea su ubicación en la empresa entienda que solo la negociación colectiva lo colocara en la disponibilidad de intervenir en la consecución de un mejor porvenir por medio del desarrollo del contrato de trabajo.-

La convención colectiva debe usarse para transmitir al trabajador los conocimientos que lo colocan en posición de luchar serena pero firmemente por el logro de sus derechos.-

En la actualidad la tendencia particular en los países industrializados es la de retribuir aun mas-

phases industrializadas es la de restringir aun mas la jornada máxima de trabajo teniendo en cuenta que la productividad de una labor no depende solo del tiempo que ella dure, sino de la intensidad con que se presenta y de la clase de trabajo que la naturaleza de dicha actividad exige.-

La prueba del servicio extraordinario compete al trabajador tanto por tratarse de un hecho positivo, como por que siendo el hecho en que se basa la acción, no sería posible exigir del patrono la comprobación de su existencia.-

La improvisación vanidosa y alegre para cumplir con el sindicato es un hecho lamentable que ha utilizado la empresa para garantizar un servicio, pactada en la convención colectiva vigente.-

No se niega la capacidad y fortaleza de nuestros trabajadores lo que ocurre es que se esta jugando con el mas valioso de los capitales de la nacion al mantenerlo en la desnutrición, el descuido higienico y la ignorancia.

El trabajador portuario notuce un cambio sustancial en sus condiciones de producir lo que es capaz de producir.

Los instrumentos y maquinas para la producción portuaria son insuficientes e inadecuados por su mal estado.-

La nulidad del elemento normativo no se opera con efecto retroactivo respecto de los hechos consumados en beneficio de la parte trabajadora.-

El método de interpretación de las cláusulas normativas de la convención colectiva debe ser similar al que se aplica a las leyes, atendiendo a la especial estructura del derecho del trabajo, sus fines y en función de este.-

Las lagunas de la convención colectiva pueden ser llenadas por el intérprete.- Para ellos puede acudir al método analógico, en prudente medida y aun proceder con criterio de equidad, aproximando la decisión al ideal de la justicia social.-

La convención colectiva es la base que han de respetar los presentes y futuros contratos de trabajos es por ello un verdadero estatuto del trabajo.-

No debe prescindirse del concepto de moral, sobre todo si se examina lo decisivo que es el mantenimiento del estricto cumplimiento de las normas convencionales y el sosiego disfrute de la libertad.

A quienes corresponde la aplicación de las normas convencionales deben estar convencidos de que deben-

ser honesto en su apreciación y que su contribución es necesaria para el funcionamiento de la empresa.

La empresa debe hacer el reconocimiento del perjuicio de carácter moral que puede ocasionar a un trabajador en determinadas circunstancias.-

Las leyes sociales son ampliamente beneficiosas para el trabajador pero buscan también seguridad en la vida jurídica.-

Las acciones que emanan de las leyes laborales prescriban en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible.-

La fuerza mayor implica la idea de un accidente que debe su origen a la naturaleza en tanto que el caso fortuito expresa la de un hecho debido al hombre.-

La empresa queda excluida de responsabilidad cuando un accidente ocurre a un trabajador que se haya en estado alcohólico, sin que se necesite comprobar que dicho estado era completo.-

Siempre que ocurra un accidente durante las horas de trabajo, tiene el trabajador a su favor la presunción de que dicho accidente se produjo con motivo o con ocasión del trabajo desempeñado.-

La causa productora de la enfermedad ha de tener relación con el trabajo pues de no ser así produciría una enfermedad ordinaria.-

No es suficiente que una enfermedad sea considerada como profesional, es preciso además que se contraiga al servicio del patrono a quien se reclama la indemnización.-

Ha de producir una imposibilidad de ejercer la normal capacidad laboral de que hasta entonces venia disfrutando el accidentado para considerar su incapacidad.

No habrá lugar a indemnización en el evento de que se cause en favor del trabajador el derecho de pensión por invalidez.-

El período de suspensión por huelga constituye un hecho excepto a la obligación que consigna la de pagar la cesantía en proporción exacta al tiempo que duró el contrato.-

Los diversos períodos prestados bajo distintos contratos se suman para los efectos de la jubilación pero no para lo relacionado con la cesantía.

Las justas causas para terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso por parte de la empresa, no exhera el pago de la cesantía a este.-

La cesantía es un bien patrimonial del tra-

trabajador, constituye un derecho adquirido por el, y no una simple expectativa.-

Cuando la ley se refiere al ultimo año de servicios para determinar la cuantía de la jubilación tal año no puede ser otro que el ultimo año de labores en que la prestación se genera.-

Cuando el texto habla de servicios descontados para los efectos de la pensión jubilatoria no se esta refiriendo necesariamente a tiempo trabajado de una misma relación laboral.-

Por ningún motivo puede la empresa permitir que el trabajador renuncie a las prestaciones sociales que puedan derivarse del estado de enfermedad.-

El fondo social es una entidad sin ánimo de lucro con personería jurídica y autonomía administrativa.-

La empresa organizará las oficinas del fondo social y estará obligada a incrementarlas en beneficio exclusivo de los trabajadores.-

Las deudas adquiridas en materia de prestaciones sociales por la empresa, anteriores a la creación del presente fondo social, y que quedan administradas por esta, serán a cargo de la empresa.-

Salario es la remuneración que se da al trabajador por el servicio que presta.-

La cooperativa surge en este proceso de revolución social como medio de lucha del hombre, abandonado a sus propios recursos.-

En Colombia tradicionalmente los sindicatos han sido instrumentos electorales de los partidos.- A ellos han servido incondicionalmente hasta apartarse de sus fines.-

La política cooperativa es la suavización de la lucha de clases pues este sistema sirve de puente de unión entre trabajadores y empresas.-

La función principal de las vacaciones es la readaptar al organismo humano para que vuelva a prestar el servicio a que se comprometió el trabajador en virtud del contrato de trabajo.-