

1

HISTORIA DEL DERECHO LABORAL Y EL
DERECHO LABORAL EN COLOMBIA

JULIO VILLARREAL GARIZAO

CARTAGENA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

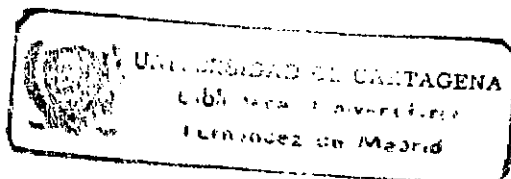
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1987

HISTORIA DEL DERECHO LABORAL Y EL
DERECHO LABORAL EN COLOMBIA

JULIO VILLARREAL GARIZAO
||

Trabajo de Grado presentado como
requisito parcial para optar al tít
tulo de Abogado.



S C I B

00008125

51512

CARTAGENA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1987

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

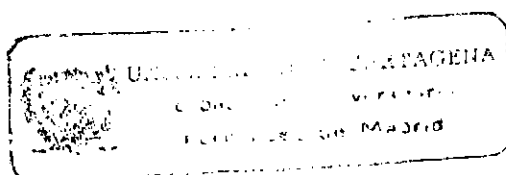
REGLAMENTO

“ LA FACULTAD NO APRUEBA NI DESAPRUEBA LAS OPINIONES
EMITIDAS EN ESTA TESIS. TALES OPINIONES SE CONSIDERAN
PROPIAS DE SU AUTOR”.

(ARTICULO 83 REGLAMENTO)

DEDICATORIA

A MIS PADRES, CON ESPECIAL CARIÑO A MI MADRE QUE CON GRANDES ESFUERZOS HIZO POSIBLE QUE ALCANZARA ESTA GRAN META. A MIS HERMANOS, A DELFINA VILLARREAL DE DIAZ, POR SU VALIOSA AYUDA DURANTE MIS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Y A TODOS AQUELLOS AMIGOS QUE ME RODEARON DE SOLIDARIDAD Y QUE DESINTERESADAMENTE ME FACILITARON APUNTES, NOTAS, LIBROS E IDEAS PARA PODER ELABORAR ESTA TESIS.



HISTORIA DEL DERECHO LABORAL Y EL DERECHO
LABORAL EN COLOMBIA

RECTOR : Dr. LUIS H. ARRAUT ESQUIVEL
SECRETARIO GENERAL : Dr. MANUEL SIERRA NAVARRO
DECANO : Dr. ALCIDES ANGULO PASOS
SECRETARIO ACADEMICO : Dr. PEDRO MACIA HERNANDEZ
PRESIDENTE DE TESIS : Dr. GUILLERMO BAENA PIANETA
PRIMER EXAMINADOR : Dra. GLADYS BARRIOS VILLA
SEGUNDO EXAMINADOR : Dr. EDUARDO CAMACHO PIÑERES
TERCER EXAMINADOR :

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CARTAGENA 1987

7

TABLA DE CONTENIDO

	Págs.
INTRODUCCION	1
1. EVOLUCION DEL CONCEPTO.	5
2. DERECHO O LEGISLACION.	6
3. DENOMINACIONES QUE SE HAN DADO A ESTE NUEVO DERECHO.	9
3.1 LEGISLACION INDUSTRIAL.	9
3.2 LEGISLACION OBRERA.	10
3.3 DERECHO INDUSTRIAL.	10
3.4 DERECHO OBRERO.	11
3.5 DERECHO SOCIAL.	12
3.6 DERECHO SINDICAL.	17
3.7 DERECHO DE CLASE	18
3.8 NUEVO DERECHO.	19
3.9 DERECHO DEL TRABAJO.	20
3.10 DERECHO LABORAL.	21



	Págs.
4.	SIGNIFICADO DEL VOCABLO TRABAJO. 24
4.1	DEFINICIONES. 24
4.2	DEFINICIONES POLITICAS. 25
4.3	DEFINICIONES DE TIPO ECONOMICO 26
4.4	DEFINICIONES DE TIPO SOCIAL. 27
4.5	DEFINICIONES JURIDICAS. 28
5.	CONTENIDO Y ALCANCE DEL DERECHO LABORAL. 31
6.	CARACTERISTICAS DEL DERECHO LABORAL. . . 35
7.	FINES DEL DERECHO LABORAL. 37
8.	NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO LABORAL. 39
8.1	DIVISION GENERAL DEL DERECHO LABORAL. . . 39
8.2	UBICACION DEL DERECHO LABORAL. 39
9.	RELACIONES DEL DERECHO LABORAL CON OTRAS RAMAS DEL DERECHO, LA MEDICINA Y LA ECO NOMIA. 43
9.1	DERECHO CONSTITUCIONAL. 44
9.2	DERECHO CIVIL. 45
9.3	DERECHO ADMINISTRATIVO. 45

	Págs.
9.4	DERECHO PENAL. 47
9.5	DERECHO PROCESAL 47
9.6	DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO 48
9.7	DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO. 49
9.8	DERECHO FISCAL. 49
9.9	DERECHO MERCANTIL. 50
9.10	DERECHO AGRARIO 50
9.11	DERECHO MEDICO INDUSTRIAL 50
9.12	DERECHO ECONOMICO. 50
10.	ASPECTOS HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL. 53
10.1	EL TRABAJO EN EL MUNDO ANTIGUO. 53
10.1.1	Babilonia. 57
10.1.2	Israel. 58
10.1.3	Grecia. 59
10.1.4	Roma. 59
10.2	EL TRABAJO EN LA EDAD MEDIA. 61
10.3	EL TRABAJO EN EL INDIVIDUALISMO LIBERAL. 68
10.3.1	El Maquinismo, ventajas e inconvenientes. 72
10.3.2	Reacción Obrera contra la máquina. 75
10.4	EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA EDAD MODERNA. 78

	Págs.
11.	EL TRABAJO EN AMERICA PRECOLOMBINA. 82
11.1	LOS AZTECAS. 82
11.2	LOS INCAS. 86
11.3	LOS CHIBCHAS (MUISCAS). 87
12.	EL TRABAJO EN LA AMERICA HISPANICA. 89
13.	CORRIENTES IDEOLOGICAS EN LA FORMACION DEL DERECHO LABORAL. 92
13.1	TESIS UTOPICAS DE PLATON 93
13.2	SOCIALISMO UTOPICO. 93
13.3	EL MARXISMO. 98
13.4	LAS INTERNACIONALES OBRERAS. 105
13.5	EL CARTISMO. 106
13.6	EL ANARQUISMO. 106
13.7	EL COOPERATIVISMO 107
13.8	EL FASCISMO. 107
13.9	EL NAZISMO. 108
13.10	LA FRANCMASONERIA. 109
14.	LA IGLESIA Y LA CUESTION OBRERA. 111
15.	EL TRABAJO EN COLOMBIA. 123



11

Págs.

16. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL COLOMBIANO. 131

16.1 FINALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO COLOMBIANO. 131

16.1.1 Justicia en las Relaciones Obrero-Patronales . . 132

16.1.2 La Coordinación Económica. 133

16.1.3 El Equilibrio Social. 133

16.2 DERECHO AL TRABAJO Y LIBERTAD DEL TRABAJO. 134

16.3 OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO. 136

16.4 PROTECCION AL TRABAJO. 138

16.5 IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES. 140

16.6 DERECHO DE ASOCIACION. 143

16.7 DERECHO DE HUELGA. 144

16.8 DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL. 145

16.9 MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS. 145

16.10 IRRENUNCIABILIDAD. 146

16.11 DE LA TRANSACCION. 149

16.12 DE LA PRESCRIPCION. 150

17. CONCLUSIONES. 152

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

Si bien es cierto que el Derecho Laboral como rama autónoma es de creación reciente, (aparece hacia la mitad del siglo XIX adquiriendo pleno desarrollo con la terminación de la primera guerra mundial), también es cierto que hay que interesarse por el estudio de sus orígenes, para comprender su evolución socio-económica y determinar con exactitud cuáles fueron las raíces de este nuevo orden jurídico.

En el estudio de los orígenes del Derecho Laboral, analizo, no profundamente, pero sí en la medida de lo prudente y normal, las instituciones que dieron la savia para nutrir este nuevo orden legal; es así como analizamos si realmente es un derecho o una legislación, las denominaciones que se le han dado a través de los tiempos para identificarlo, (tomando partido en la denominación más aconsejable para identificarlo), el significado del vocablo trabajo y sus implicaciones en el mundo jurídico, las definiciones de tipo jurídico, económico, político y social que se han derivado del tra

bajo como medio de producción; también estudiamos el contenido y el alcance del derecho laboral, sus características, sus fines, su naturaleza jurídica, la relación que en el campo de lo jurídico tiene el derecho laboral con otras ciencias jurídicas y especialmente con la economía y la medicina, que es uno de los aspectos más importantes en las relaciones obrero-patronales, en lo que tiene que ver con la seguridad social.

Ya en lo que hace relación al aspecto histórico del Derecho Laboral, nos adentramos en el estudio de lo que fué el trabajo en el mundo antiguo, especialmente en lo que hace relación a los pueblos de: Babilonia, Israel, Grecia y Roma, también lo hacemos con el trabajo de la Edad Media, el Individualismo Liberal, hasta desembocar en lo que es el trabajo en la época en que vivimos, con todas las conquistas que la clase obrera ha conseguido hasta ahora, no sin antes haber estudiado lo que fué el trabajo en la América Precolombina, especialmente en los pueblos Aztecas, Mayas y Chibchas y lo que fueron como fundamentación del Derecho Laboral en el ámbito hispánico y especialmente en Colombia, las instituciones de los Repartimientos, la Encomienda, la Mita, la Naboneria, el Pongaje y los Resguardos Indígenas.

También hago un estudio de la influencia que ha tenido en la forma

ción del Derecho Laboral, las ideas de algunos pensadores, tales como: PLATON, MALTHUS, RICARDO OWEN, BLANC, MORO, CAMPANELLA, BACON, SAINT-SIMON, FOURIER y especialmente CARLOS MARX y FEDERICO ENGELS, el primero con su obra EL CAPITAL y su famosa teoría de la Plusvalía y el segundo en asocio con Marx del MANIFIESTO COMUNISTA, que contiene la llamada teoría del Empobrecimiento Progresivo de los Trabajadores y termina con el vigoroso llamamiento o invocación de "Proletarios de todos los países, uníos".

En este estudio de las ideologías que han influenciado el fortalecimiento del Derecho Laboral, también incluimos: El Anarquismo, el Cooperativismo, el Fascismo, el Nazismo e inclusive el concepto que tienen los Francmasones del trabajo.

Dentro de este estudio, merece poner especial atención a la influencia de la Iglesia con sus doctrinas en la formación del Derecho Laboral, especialmente con la encíclica RERUM NOVARUM, concebida por el Pontífice LEON XIII, quien es llamado "El Papa de los Obreros". Esta encíclica es considerada como el documento más importante de la Iglesia en relación con la cuestión obrera.

Finalmente, hago un recordis de lo que ha sido la formación del Derecho Laboral en Colombia, señalando como uno de los pioneros de la transformación jurídica de esta disciplina, al General RAFAEL URIBE URIBE.

Para reforzar un poco más este estudio, hemos incluido en él un capítulo relativo a los principios generales del Derecho Laboral colombiano, por considerar que cada uno de ellos es pilar fundamental y primordial en el sostenimiento de este derecho, que cada principio es en sí mismo, producto de una lucha a muerte por un mejor vivir, por una mayor justicia y por un mejor mañana. Cada principio es único, insustituible y fiel reflejo de una necesidad social.

1. EVOLUCION DEL CONCEPTO

Toda ciencia nueva adopta diversidad de nombres. Cada autor tiene sus preferencias, hasta que el hábito generaliza una denominación, a veces, por cierto, la menos apropiada.

La aparición del derecho del trabajo en el mundo jurídico, fué y ha sido motivo de controversias, y su contenido y alcance no ha dejado de ser objeto de discusión. Algunas ideas fundamentales acerca del contenido y finalidad han sido temas de perennes controversias que tienen como meta, abrir el camino hacia nuevas orientaciones.

La disciplina jurídica, objeto de este trabajo, se ha diferenciado de las otras por la proliferación de nombres con que se le ha denominado a través de los tiempos, y por consiguiente, la cuestión terminológica no ha concluido.

2. DERECHO O LEGISLACION

El complejo fenómeno jurídico gestado por el trabajo, se califica por algunos autores y tratadistas como cierta afinidad de normas dentro del proceso legislativo; es decir, que el derecho del trabajo no constituye ningún derecho sino que es un conjunto de normas y leyes especiales sobre el trabajo; para otros autores y tratadistas, es un derecho autónomo e independiente.

Una extensa bibliografía se inclina por hablar de legislación, sea industrial, obrera, social o del trabajo, que empobrece su desarrollo doctrinal y teórico, por negarle esa autonomía científica.

Si el derecho es contenido de legislación positiva, evidentemente no podrá existir el uno sin la otra. El derecho del trabajo no se somete, por pasar al molde de la legislación positiva, a un cambio de denominación; como tampoco ocurre con ninguna de las ramas tradicionales del derecho, y en otro caso difícilmente podría subsistir, pues sería una disciplina sin contenido.

La legislación del trabajo, o laboral, se integra por un conjunto de leyes y disposiciones legislativas como administrativas, que guardan relación directa con el hecho social llamado trabajo; y así como existe una legislación administrativa, civil, agraria, procesal, etc. que comprende el conjunto de normas positivas en rigor, así también hay una legislación laboral o del trabajo que no abarca el derecho doctrinario, sino también el positivo. Si consideramos que es legislación y no derecho, negamos el valor que le ha sido acreditado y destruimos por completo su autonomía.

La consideración ponderada de este problema necesariamente conduce a negar que sea una legislación y a admitir que es un derecho, es decir, admitir y reconocer el dualismo Legislación-Derecho del Trabajo. En efecto, negar la evidencia no cabe desconocer la realidad legislativa sobre este hecho del trabajo y las relaciones que origina, porque diariamente vemos en los periódicos, y en todos los medios de comunicación, la promulgación de leyes, decretos y reglamentos que tratan de ampliar el ámbito de validez de este nuevo orden jurídico; pero no por ello podemos negar que existe una doctrina, una jurisprudencia y lo que es más importante, un método y una técnica independiente y autónoma que configura todo un sistema jurídico que rebasa lo estrictamente legislativo para configurar un peculiar derecho. Y este nuevo derecho es de

tal vitalidad, que en el poco tiempo que lleva de vida ha engendra do una frondosa jurisprudencia y una doctrina que superan cual quier rama del saber jurídico.

Además, la fisionomía de este nuevo derecho se afirma sin más que mencionar los principios que lo configuran, tales como la irrenunciabilidad de los derechos que la ley reconoce a los traba jadores, el carácter de orden público de la mayoría de sus precep tos, etc.; en definitiva se puede decir que es un derecho y una le gislación especial, que está constantemente evolucionando, reno vándose continuamente, que parece inestable. Pero para una me jor comprensión, es necesario hablar y señalarlo como un derecho y no como legislación.

Dentro del esfuerzo encaminado a hallarle una ubicación que lo caracterice como un derecho autónomo e independiente, hallamos las distintas denominaciones que en varios países y en diferentes épocas le han dado las personas que se han ocupado del tema.

3. DENOMINACIONES QUE SE HAN DADO A ESTE NUEVO DERECHO

Parece intrascendente este punto; pero, como ocurre con todas las ciencias y con todas las ramas del derecho, siempre esta parte que es estrictamente especulativa, tiene una importancia científica e histórica y exige una definición. En el caso que nos ocupa se trata de establecer, si el derecho del trabajo como lo sostienen algunos, es un derecho autónomo o simplemente una derivación de legislaciones ya conocidas y más viejas.

3.1 LEGISLACION INDUSTRIAL

Con este nombre se quiso expresar un conjunto de leyes encaminadas a la protección de los intereses de personas que ejecutaban un trabajo manual.

Ha sido criticada porque se encuentra fuera de toda consideración científica y envuelve en todo caso un sentido empobrecedor de la

doctrina y teoría de la disciplina que conocemos hoy con el nombre de derecho del trabajo; aceptar que éste sea una legislación y no un derecho es admitir la idea de que no es una rama jurídica independiente de las otras.

3.2 LEGISLACION OBRERA

Esta denominación apareció casi que al mismo tiempo que la anterior, y con un matiz de complementación de la anterior definición.

Se dice complementación porque los autores de la denominación Legislación Industrial, reclamaban agregarle las palabras " Y OBRERO " para abarcar las dos partes que concurren a la producción. Se rechazan estas denominaciones porque lo que hacen es empequeñecer el contenido de nuestra rama y negar la sustantividad del derecho del trabajo.

3.3 DERECHO INDUSTRIAL

Esta terminología que ya admite la existencia de un sistema orgánico, de un conjunto de normas que le otorgan fisionomía propia a la nueva rama del derecho, tuvo gran difusión particularmente en Francia, con el auge del Industrialismo; y respaldada por teó

ricos notables como: CARNELLUTI, TRONCOSO, CARDAVALLI y otros.

Se el critica porque restringe considerablemente el contenido y el alcance del derecho del trabajo, ya que se creía que el nuevo derecho no tenía otra finalidad, ni otro alcance que el de proteger la situación económica de quienes estaban comprometidos con su esfuerzo personal en el trabajo de la industria, pero se dejaban fuera de él, por consiguiente grandes grupos urbanos y campesinos que no estaban vinculados al trabajo industrial, v. gr. en el comercio, la agricultura, la pesca y otras labores.

3.4 DERECHO OBRERO

Esta denominación se justifica históricamente, pues en el origen del derecho del trabajo, existió un predominio de sus instituciones para atender las necesidades de la clase social desamparada, o sea, la clase obrera. Esta protección hizo perfectamente fácil la denominación de derecho obrero, pero con el defecto de tener un sentido restringido, ya que sólo comprendía a quienes despleaban su actividad en un trabajo manual.

En la práctica resulta que, si con esa denominación se quiso sig

nificar que quedaba amparada exclusivamente la clase rasa de las fábricas y las industrias, se cometió una equivocación, pues el avance del derecho del trabajo y la práctica económica y política del mismo, demuestran cómo, a medida que pasa el tiempo, es mayor su esfera de influencia y más numeroso el número que emplea dos que reclaman para sí las ventajas del derecho del trabajo.

Además, el nombre de Derecho Obrero excluye toda reglamentación jurídica del derecho del trabajo que no se refiera directamente a los asalariados.

Los exponentes de esta denominación son: el argentino ALVAREZ, y el español CASTORENA, quienes determinaron que éste era el nombre más adecuado.

3.5 DERECHO SOCIAL

Una de las más controvertidas denominaciones ha sido la de derecho social, además se le tacha por no poder aplicarse a determinada rama jurídica, ya que todo el derecho tiene un contenido social.

El concepto de derecho social forma parte de la teoría jurídica ex

puesta por el alemán OTTO VON GIERKE, que más que teoría jurídica es una teoría sociológica, basada en los estudios del derecho corporativo alemán. Con esto quiso resolver la contradicción imperante en su época: la omnipotencia del estado y el individualismo. Quiso presentar como estado intermedio entre uno y otro, como fórmula conciliatoria, el organismo de las corporaciones a cuya personalidad superior el individuo debe incorporarse como miembro. Von Gierke, plantea que la sociedad humana es una jerarquía de tales corporaciones que se levantan por encima del individuo, incorporándolo orgánicamente a la familia, a los cuerpos autónomos de administración, (fundaciones, sociedades comerciales y sociedades de profesionales o gremios), y al mismo Estado, como figura corporativa del pueblo en su totalidad.

Gracias al concepto Estado, como cuerpo orgánico, Von Gierke disuelve o trata de disolver, el contraste entre Estado y Pueblo; pero también disuelve el contraste que existe entre derecho público y derecho privado en cuanto a la finalidad. Plantea la posibilidad de abandonar la clasificación bipartita y adoptar una tripartita, pero no disolviendo la bipolaridad de la ciencia jurídica; sino agregándole un nuevo elemento como es el derecho social, que tiene como objeto la incorporación del individuo a la comunidad organizada y su socialización en el sentido específico.

MAURICIO HAURIUO, sostiene que: "El derecho social es el derecho de la institución o derecho institucional, entendido como tal aquella idea que se realiza en un medio social perdurando en el tiempo y aún contra la ley positiva".

Otras concepciones relativas al derecho social tienen fundamentalmente en cuenta su causa final, es decir, se considera en su aspecto funcional Político-Teleológico. Algunos lo conciben como un derecho que tiene por objeto la realización de ciertos aspectos de la política social y otro, en sentido análogo, lo consideran como el derecho integrado por un conjunto de normas y leyes, con el fin de proteger a los económicamente débiles.

J. CASTAN TOBENA, afirma, citado por Oscar Solano de la Hoz, en su obra TEORIA GENERAL DEL TRABAJO, que: "El derecho social es la expresión jurídica o cristalización legislativa de lo que se llama política social, la cual a su vez, tiene como objeto la solución de la cuestión social en su conjunto, y en el más amplio significado, abarcando todas aquellas series de problemas que suscita la existencia de clases distintas dentro de la sociedad, y la necesidad de hallar fórmulas de convivencia entre las mismas y de proteger a los débiles frente a los poderosos".

En un orden de ideas más acorde con nuestra idiosincracia e ideología, que implica a mi juicio un planteamiento mucho más claro, el tratadista español ENRIQUE LUÑO PEÑA, citado por Oscar Solano de la Hoz, conceptúa: "Si bien el concepto del derecho se elabora en función del concepto de justicia, a la idea de justicia social debe corresponder el concepto de justicia social. El derecho de la justicia social concilia las exigencias de lo suyo individual y de lo suyo social, aspirando a asegurar la consecución del bien social mediante la paz y la justicia, en fin de seguridad y de justicia y a garantizar el desenvolvimiento de la personalidad en la esfera de las relaciones sociales. Como el fin de la seguridad y de la justicia representa valores transpersonales que se relacionan en la esfera moral superior de la actividad personal a través del organismo del Estado, es evidente que el derecho social tiene por objeto la consecución de la armonía entre los valores personales y transpersonales en la realización del orden jurídico y social".

El argentino MARIO DEVEALI, citado por Oscar Solano de la Hoz, afirma que: "En el momento actual y en las legislaciones inspiradas en los principios de la civilización occidental, si bien es cierto que ésta manifiesta una acentuación de los principios sociales, ello no justifica la sustitución de la bipartición: derecho público y

derecho privado, por la tripartición: derecho público, derecho privado y derecho social”.

El origen en la adopción del nombre de derecho social, radica en que por naturaleza, el derecho del trabajo propende por la solución de lo que se ha llamado cuestión social o problema social, es decir, de todos aquellos problemas de la Economía y del trabajo que en última instancia, vienen a significar una posición concreta de la clase trabajadora frente a la situación económica.

Con todo lo expuesto, se dá el caso que a partir de la aparición del derecho del trabajo y a medida que los estados van sancionando nuevas leyes, el problema a resolver va abarcando nuevos horizontes que escapan a la sistematización común. Si el alcance del derecho social está reducido a la noción del derecho del trabajo, bien podría aceptarse la idea del argentino Deveali, porque en realidad de verdad no hay justificación alguna en el cambio, pero si se tienen en cuenta las manifestaciones actuales y la política de resolver de una vez por todas el problema de la cuestión social, resulta lógico reconocer que la clasificación bipartita es insuficiente, porque la relación que tiene el derecho social con el derecho del trabajo es de género a especie.

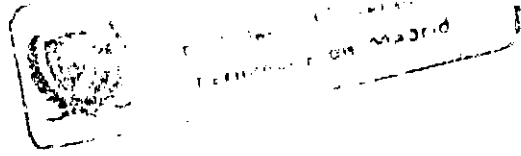
Finalmente se dijo que tal definición era inútil e inexacta, pues no era cierto que el derecho del trabajo podía denominarse Derecho Social sólo porque fuera derecho del trabajo; que si era equiparable desde ese punto de vista a toda la legislación, entonces no había razón para darle un nombre tan genérico; y categóricamente se propuso abolir de la terminología del trabajo el nombre de Derecho Social.

Otras críticas que se le formularon a esta denominación, era la de ser demasiado amplia y comprender gran variedad de significados.

3.6 DERECHO SINDICAL

Esta denominación a diferencia de la anterior, es muy insuficiente, dejando por fuera una serie de relaciones que tienen como objeto el trabajo subordinado; aceptar esta expresión es restringir el ámbito del derecho del trabajo, es considerarlo como una ínsula dentro de un continente.

Además, el objeto del derecho del trabajo es proteger al trabajador y bajo este postulado actúan los sindicatos. Nuestra disciplina jurídica-laboral acepta dentro de su ámbito, las asociaciones profesionales como medio para proteger a sus afiliados en su condición



29

de trabajadores dependientes. Los organismos sindicales en este sentido, cumplen a cabalidad con el objeto del derecho del trabajo.

3.7 DERECHO DE CLASE

El triunfo de los movimientos revolucionarios en el mundo, trajo consigo un alud de formas políticas y jurídicas que en su tiempo se confundieron y que hoy pueden identificarse como las grandes doctrinas de izquierda que ha conocido la humanidad, y que sirvieron a muchos países para su conformación interna.

En lo tocante al derecho del trabajo, propugnaron la lucha de clases, denominando al derecho del trabajo como un derecho de clases en donde la finalidad primaria tiene como objeto, amparar a las clases económicamente débiles y en ningún caso las económicamente fuertes. El derecho de clase, según ellos, no tiene más alternativa en la vida social que la de recoger una parte de las funciones del Estado, para dedicarla exclusivamente al beneficio de las clases trabajadoras, por encima de toda circunstancia y consideración.

Se le critica diciendo que dentro de un régimen de propiedad privada no se concibe la existencia de una norma jurídica, cualquier

ra que ella sea, que contenga un sentido clasista. Empero la orientación de la crítica es errónea, porque olvida que la esencia de la definición es más de corte sociológico y político, antes que jurídico y que apunta al origen de la legislación social, como al campo de su aplicación en la práctica.

3.8 NUEVO DERECHO

Se utilizó este nombre por el argentino ALFREDO L. PALACIOS, y los tratadistas chilenos le han dado una trascendencia notable. Esta denominación no tiene mayor importancia dentro del contenido del derecho del trabajo propiamente dicho. Cuando se dijo Nuevo Derecho, se quiso significar una cosa distinta y posterior al derecho anterior, es decir, establecer una diferenciación con el derecho civil y con el mercantil, cuyos orígenes son mucho más remotos que los del derecho del trabajo y además un conjunto de reglas de contenido diferente. Por otro lado, el calificativo de nuevo, ha sido utilizado no como un nombre determinado, sino como una expresión tendiente a destacar los nuevos rumbos que se observan en la evolución del derecho.

3.9 DERECHO DEL TRABAJO

El expresidente venezolano RAFAEL CALDERA, refiriéndose al tema, dice que: "El derecho del trabajo, como Derecho, abarca más que el estudio de un determinado ordenamiento positivo, comprende la consideración de los principios y directivas que le sirven de inspiración y punto de partida; y es menos vago que Organización. Como del trabajo, considera a éste como un hecho en el cual concurren patronos y trabajadores y sobre el cual se fincan importantes intereses sociales". A lo manifestado por el ilustre expresidente venezolano, se debe agregar que la denominación ha de corresponder al nombre generalizado por la legislación codificada, y así como decimos derecho civil al que tiene por matriz el código civil, o derecho penal el que se rige por la codificación penal, habría que designar como derecho del trabajo aquel que se presenta codificado con el título de código del trabajo.

Son partidarios de este nombre a más de Caldera, J. CASTAN TO BEÑA, ERNEST KASKELY, NICETO ALCALA-ZAMORA y CASTILLO entre otros.

Se le critica porque no cobija todas las clases de trabajo, sino el dependiente o subordinado. Esto hace que la expresión sea dema

siado extensa; sin embargo es la denominación que más partidaros tiene. También se observa que en la doctrina, la mayor parte de los libros escritos sobre la materia han sido publicados con este título.

3.10 DERECHO LABORAL

Respecto a esta denominación, PEREZ BOTIJA la considera como un acierto indiscutible. CABANELLAS dice que es la más adecuada, ya que todas las ramas del derecho se denominan mediante un sustantivo, al que se agrega un adjetivo sin solución de continuidad; así decimos Derecho Civil, Derecho Penal, Derecho Agrario, etc. Además agrega el citado tratadista, el término trabajo resulta de masiado amplio y encuentra gran dificultad en denominar a los que se ocupan de la materia, ya que así como se les llama civilistas a los que se dedican al derecho civil, habría que llamar a los que se dediquen al derecho del trabajo trabajistas, con la correspondiente violencia idiomática.

El término laboral toma hoy en día una aceptación mucho más amplia, capaz de ver en su seno, no ya el contrato o la relación de trabajo, sino las instituciones o medidas protectoras del trabajador.

Algunos autores se resisten a aceptar esta denominación por considerarla como un barbarismo itálico, pero no tienen razón, porque en el idioma italiano existe la voz "Lavoro" que significa trabajo, pero no Lavorale que sería un barbarismo. También sería barbarismo utilizar la voz laborista para designar este derecho; laborista tiene la misma etimología de laboral, pero no significa lo mismo. Es mucho mejor emplear la voz laboralista, para evitar confusiones y designar con ella a los juristas que se dedican a esta rama del derecho.

GUERRERO FIGUEROA dice: "Las denominaciones derecho del trabajo y derecho laboral, son equivalentes y las que mejor expresan nuestra rama. Es cierto que a la denominación derecho del trabajo se le han hecho críticas acertadas, pero la expresión derecho laboral también es susceptible de los mismos ataques, ya que el término laboral implica toda actividad, sin distinguir si es subordinada o autónoma".

Al derecho del trabajo se le han dado otras denominaciones que no han trascendido, por ejemplo: DERECHO ECONOMICO, denominación que no hizo carrera por ser muy vulnerable, ya que era muy amplio en su radio de acción y excluía en su contenido lo referente a la parte colectiva de este nuevo derecho; DERECHO PRO

FESIONAL, denominación muy errónea, puesto que el trabajo es una función y no una profesión.

Tampoco hicieron carrera denominaciones tales como: DERECHO EMPRESARIAL, DERECHO SOCIO-ECONOMICO, DERECHO DE LA ECONOMIA ORGANIZADA, DERECHO DE LOS TRABAJADORES, DERECHO SOCIAL DEL TRABAJO, DERECHO DEL CONTRATO DE TRABAJO, ORGANIZACION DEL TRABAJO y muchos más.

Para nosotros, es grato acoger como denominación adecuada para identificar este nuevo orden legal, la expresada por el tratadista colombiano GUILLERMO GUERRERO F. quien estipula que las denominaciones, derecho laboral y derecho del trabajo, son equivalentes.

4. SIGNIFICADO DEL VOCABLO TRABAJO

Dando por establecido que nos encontramos ante un derecho nuevo, autónomo e independiente, debemos abordar el significado de la voz TRABAJO.

Este vocablo se deriva de la voz latina "TRABS-TRABIS", y significa lo que obstaculiza, lo que es oneroso y dificultoso. Algunos tratadistas conceptúan que se deriva del vocablo latino "TRIPALIUM", que era un instrumento de tortura utilizado contra los cristianos en la edad media; otros, que se deriva del vocablo "LABOR-LABORIS", que significa tarea, ocupación.

Si nos atenemos a la etimología de las palabras, tenemos que aceptar que la que más se acerca a su significado, es la voz "TRABS-TRABIS", como origen remoto del vocablo TRABAJO.

4.1 DEFINICIONES

Si las disciplinas jurídicas suelen ofrecernos definiciones como

autores, menos puede sorprendernos la gran variedad de definiciones que en este nuevo derecho se dan. Variedad que va desde el punto de vista político, jurídico, económico y social, pero todas tienen un solo objeto: el trabajo como producción, el sujeto, el trabajador o la clase trabajadora, o la dualidad patrono trabajador, el nexo jurídico que es el contrato de trabajo y por último la finalidad que resolver, la cuestión social con equilibrio o predominio de una u otra clase de sociedad.

Entre las definiciones de carácter político, económico, jurídico y social que se le han dado, tomamos las siguientes, citadas por OSCAR SOLANO DE LA HOZ, en su obra TEORIA GENERAL DEL TRABAJO y por JORGE ORTEGA TORRES, en su obra CODIGO DEL TRABAJO.

4.2 DEFINICIONES POLITICAS

FRANCISCO WALKER LINARES: "El trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta de obreros, trabajadores intelectuales e independientes".

LORIN, tratadista francés, manifiesta que: "El fin del derecho del trabajo, es poner a los trabajadores en situación de cumplir los deberes primordiales y ejercer los derechos imprescriptibles que lleva consigo la necesidad de vivir".

4.3 DEFINICIONES DE TIPO ECONOMICO

ESTASEN Y ESPEJO DE HINOJOSA, quienes entienden que el derecho del trabajo es "El conjunto de principios y disposiciones que regulan la industria humana".

GARCIA MARTINEZ: "El trabajo es todo esfuerzo humano, realizado inteligentemente con fines productivos".

KLEINWACHTER: "Es la actividad económica consciente del ser humano, encaminada a producir un valor económico, es decir, algo que sirva para satisfacer una necesidad económica del hombre".

GIDE: "Trabajo es el esfuerzo reflexivo del hombre para satisfacer las necesidades de toda índole de su existencia; este esfuerzo es general en la naturaleza, inconsciente en la planta, instintivo en el animal y acto reflexivo en el hombre".

WOLFANGAN HELLER: " Trabajo en el sentido económico, no es sinónimo de trabajo en el sentido físico. En el sentido económico, el trabajo es un desarrollo ordenado de las energías humanas, ya sean aquellas síquicas o corporales, y dirigido hacia un fin económico. Si falta el fin económico, como en el juego o en el deporte, no se puede hablar de trabajo en el sentido económico. El trabajo va siempre unido a un esfuerzo, pues prescindiendo del esfuerzo físico, a menudo muy notable, exige siempre una concentración espiritual. El esfuerzo ligado al trabajo produce cansancio".

4.4 DEFINICIONES DE TIPO SOCIAL

En un sentido social se encuentran las siguientes definiciones:

BOCCIA, argentino: "El trabajo es la exteriorización consciente de la energía humana, física o síquica, o física y síquica a la vez, con el fin de conseguir la satisfacción de una necesidad, de un interés, de una utilidad social".

PIO XI: "El trabajo es el empleo y el ejercicio de las fuerzas del alma y del cuerpo en los bienes naturales o por medio de ellos".

4.5 DEFINICIONES JURIDICAS

En el sentido jurídico, se tienen las siguientes interpretaciones de lo que es el trabajo:

CAPITANT Y PERGOLESÍ: "El derecho del trabajo no es más que aquella rama del derecho que regula las relaciones que surgen directa o indirectamente de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano".

HECTOR HUMERES MAGNAN, chileno: "El derecho del trabajo es el conjunto de teorías, doctrinas y normas destinadas a proteger al débil económicamente y arreglar las relaciones contractuales entre patronos y trabajadores".

CESARINO JUNIOR, brasilero: "Trabajo es el desenvolvimiento de la actividad humana en provecho de alguien que lo retribuye".

PEREZ BOTIJA: "El trabajo es la actividad personal prestada mediante contrato, por cuenta y bajo la dirección ajena en condiciones de dependencia y subordinación".

Con palabras distintas, pero con las mismas ideas y alcances,

se pronuncian los tratadistas colombianos GONZALEZ CHARRYS, DOMINGO CAMPO RIVER, GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA, quienes coinciden en considerar el derecho del trabajo, como aquellas instituciones y leyes que regulan la relación de su trabajo, su preparación, desarrollo y finalidad, teniendo como objeto el trabajo dependiente, y como sujetos a los patronos y trabajadores; sobresaliendo la definición de Guerrero Figueroa, por su coordinación con las normas que regulan el trabajo en Colombia, dice así el citado tratadista: "El derecho del trabajo es el conjunto de disposiciones jurídicas que se forman con ocasión del trabajo subordinado entre los trabajadores, empleadores y el Estado, para lograr la justicia dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social".

De todas las definiciones que hemos señalado aquí, y prescindiendo de las críticas que se le han hecho, nos parecen más acertadas desde el punto de vista jurídico, las presentadas por LUIS ALCALA ZAMORA, citado por Solano de la Hoz, y la del ilustre expresidente venezolano RAFAEL CALDERA.

Dice ALCALA ZAMORA: "El derecho del trabajo es aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado,

en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral independiente”.

Dice CALDERA RODRIGUEZ: “El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social TRABAJO, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.

Para nosotros, el derecho del trabajo es un conjunto de normas y principios jurídicos que regulan las relaciones que surgen, directa o indirectamente, del trabajo dependiente y subordinado.

5. CONTENIDO Y ALCANCE DEL DERECHO

LABORAL

No es tarea fácil fijar el contenido y alcance de este derecho, porque se trata de una materia profundamente dividida en cuanto a su contenido y la fijación del tema a seguir no ha tenido autonomía en su presentación, porque cada autor y tratadista en las diferentes definiciones que señala, creen haber resuelto el problema del contenido de este derecho.

Algunos tratadistas como RAFAEL CALDERA y GUILLERO GUERRERO F., para no citar otros, señalan que el contenido del derecho laboral es "el hecho social trabajo", realizado en virtud de un contrato, así como sus consecuencias mediatas e inmediatas.

No se puede decir, empero, que todo el derecho del trabajo sea convencional, pues el campo de su acción se extiende cada día más. Por otra parte, la autonomía de la voluntad está siendo cada vez más restringida, razón por la cual, si la condición convencional fuera prescindible, nos encontraríamos con que penetran en

forma indirecta, en el contenido de este derecho, instituciones que carecen del carácter contractual, como son las convenciones colectivas, los reglamentos de trabajo, la reglamentación de la huelga, etc. Consideramos que el verdadero contenido del derecho laboral, es el trabajo como hecho social, como función del individuo, realizado en virtud de contrato, o de relación que tenga por imperativo legal tal carácter contractual, por ejemplo el pacto colectivo.

Concretando sobre el contenido del derecho laboral, tenemos los siguientes temas:

- El contrato individual del trabajo, definido por nuestra legislación laboral, como 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 una remuneración. Artículos 22-23 C.S.T.
- El contrato de aprendizaje, por medio del cual, un trabajador se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario

convenido. Artículo 81 C.S.T. modificado Artículo 10. Ley 188 de 1959.

- El reglamento de trabajo, que se refiere al conjunto de disposiciones legales que señalan las condiciones de trabajo a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio. Artículo 104 C.S.T.

- Los conflictos colectivos del trabajo, en especial la huelga como instrumento de lucha de los trabajadores y que consiste en la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo por parte de éstos, con fines económicos y profesionales y previos los trámites establecidos en la ley laboral, Artículo 429 y C.S.T.

- La convención colectiva del trabajo, la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. Artículo 467 C.S.T.

- Los pactos colectivos del trabajo, son los realizados entre patronos y trabajadores no sindicalizados, que se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas, pero sola

mente son aplicables a quienes los hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos. Artículo 481 C.S.T.

- Los contratos sindicales, son los que se celebran entre uno o varios sindicatos de trabajadores, con uno o varios patronos o sindicatos patronales, para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Artículo 482, C.S.T.

- La seguridad social, por contener el derecho laboral una serie de prestaciones sociales de carácter económico, asistenciales, de descansos, etc. que garantizan al trabajador un bienestar ante riesgos e imprevistos durante y después de la prestación del servicio. Estas garantías laborales se encuentran consagradas en los títulos VIII y IX del C.S.T.

6. CARACTERISTICAS DEL DERECHO LABORAL

- Es un Derecho Nuevo. Es el producto de una evolución política, económica y social, que se decantaron en los siglos XVIII y XIX, así como en las primeras décadas de este siglo, especialmente las dos guerras mundiales. Los principios que lo orientan han causado profunda transformación a los del derecho común.

- Es de orden público, por la decidida intervención estatal en la contratación laboral y la limitación impuesta a la voluntad individual, pero que se compensan con las ventajas jurídicas que le concede a la parte más débil (trabajadores), ante las desventajas de tipo económico. Con ello el Estado busca la estabilidad económica y la paz social.

51512

- Tiene carácter protector, al defender la salud de los trabajadores, como en los casos de la prohibición del trabajo nocturno para los menores de edad, la limitación de la jornada de trabajo, la creación de los descansos obligatorios, las jornadas de trabajo irregulares a las mujeres, sobre todo si están en estado de

preñez y muchas otras instituciones que tienen una finalidad protectora.

- Es autónomo, por cuanto ha adquirido fisionomía propia, tanto didáctica como científica; posee también autonomía legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las demás ramas del derecho.
- Es de constante formación, por tener que adaptarse a las situaciones económico-sociales de toda naturaleza, aunque su evolución constante corre pareja con el perfeccionamiento de la humanidad, encaminado a justas soluciones de los problemas sociales.
- Carece de formalismos, porque el derecho de trabajo protege los hechos emanados de un contrato de trabajo o de una relación laboral, sin que sea necesario una solemnidad especial.
- Es universal, ya que los principios generales en que se inspira son unos mismos, gracias a la labor realizada por la O.I.T., hasta el punto que ya hoy se habla y se enseña Derecho Internacional del Trabajo.
- Es realista y objetivo, por el estudio constante de los problemas socioeconómicos de cada momento del devenir histórico.

7. FINES DEL DERECHO LABORAL

Resultando el derecho de causas muy diversas, económicas unas, sociales las otras, y de inequívoco corte jurídico algunas, sus objetivos plantean grandes discrepancias.

Sin embargo, se pueden diferenciar dos grandes grupos:

Uno, que manifiesta que los fines del derecho laboral, son **NORMATIVOS**, porque tutela el hecho social representado por el trabajo y destaca el interés de éste por encima de los aspectos personales, es decir, como dice **RAFAEL CALDERA**, "Que la ciencia jurídico laboral se levanta sobre la base firme de los otros conocimientos humanos para regular aspectos hoy primordiales de la organización social".

Otro grupo, que manifiesta que es **PROTECCIONISTA**, porque defiende al trabajador como persona y le da la protección que necesita para su desarrollo social y moral dentro de un sistema de libertad controlada.

Sin embargo, hay una tercera postura en cuanto a los fines del derecho del trabajo, que admite que éstos se encaminan a darle al trabajador una protección de tipo legal, regulando jurídicamente las relaciones obrero-patronales.

Para nosotros, el fin primordial del derecho del trabajo, es encarar en su totalidad el problema social y brindarle a la clase asalariada su protección, es decir, que para nosotros, el fin del derecho del trabajo es mixto, **NORMATIVO-PROTECCIONISTA**.

8. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO LABORAL

8.1 DIVISION GENERAL DEL DERECHO LABORAL

Desde la definición que ULPIANO dió del derecho para dividirlo en derecho público y derecho privado, y para considerar al primero como el conjunto de cosas que se ocupaban del Estado Romano y el segundo como el conjunto de disposiciones aplicables a los particulares, el derecho ha optado por diferenciarse en derecho público y derecho privado.

La controversia acerca de qué debe entenderse por derecho público y qué por derecho privado, ha sido no sólo muy prolongada en el tiempo, sino que está inconclusa, pues en este momento no hay un punto claro y concreto que nos resuelva el problema.

8.2 UBICACION DEL DERECHO LABORAL

Es problema arduamente discutido, el de si el derecho del trabajo

corresponde al derecho público o al derecho privado.

Para el derecho del trabajo reviste fundamental importancia saber si su legislación corresponde al imperio del derecho público o al del derecho privado, porque de la ubicación que se le dé, dependen todas las consecuencias jurídicas que se le quieran aplicar.

Algunos tratadistas argumentan que el derecho del trabajo, no es más que una proyección del derecho civil, que tiene en algunos preceptos del derecho común, ciertos visos de carácter público y ciertos privilegios en los cuales el Estado o la comunidad están interesados, pero sin que lo desfiguren en su naturaleza como un derecho eminentemente privado.

Otros autores colocan el derecho del trabajo en el ámbito del derecho público, porque la autonomía de voluntad es en esta materia sumamente restringida; la intervención del Estado en ejercicio de su soberanía es decisiva y el interés social prima definitivamente sobre el interés de los particulares.

Existe una tercera corriente que sostiene que el derecho laboral es mixto, por cuanto sus normas participan tanto del derecho público como del derecho privado.

La imposibilidad de incluirlo dentro de uno de los dos bandos, hizo que RADBRUCH, citado por GUERRERO FIGUEROA, propusiera un TERTIUM GENUS, diciendo que: "Si quisiéramos traducir en lenguaje jurídico la enorme revolución que estamos presenciando en los hechos y en las ideas, diríamos que la tendencia hacia un hecho social cada vez va socavando más la separación rígida entre el derecho público y el derecho privado, entre derecho civil y derecho administrativo, entre contrato y ley; todos estos tipos de derecho penetran el uno en el otro recíprocamente, dando lugar a la aparición de nuevos campos jurídicos, que no pueden ser atribuidos ni al derecho público ni al derecho privado, sino que representan un derecho enteramente nuevo, de un tercer tipo, un derecho económico y obrero".

Para nosotros no hay lugar a equívocos, cuando sostenemos que el derecho del trabajo es eminentemente público, tan es así que muchas de las normas que lo contienen son estimadas como de orden público en cuyo mantenimiento y observancia se encuentran comprometidas la estabilidad política y la seguridad interna de una colectividad y además, porque la finalidad esencial del derecho del trabajo es encarar el problema social en su totalidad y brindarle a la clase asalariada la protección y el amparo que su debilidad económica y su lucha contra la vida misma, exigen en

forma total.

Es tan de derecho público el derecho laboral, que en concepto del tratadista GUILLERMO GONZALEZ C.: "El derecho civil se convirtió en un derecho de excepción para regular asuntos que el derecho laboral no reglamente muy claramente.

Dice el prestigioso tratadista colombiano: "La situación se invirtió en tal grado, que puede afirmarse sin temor que, para cuanto se relaciona con la cuestión social, el derecho civil es un derecho de excepción cuya aplicabilidad sólo es permisible cuando los estatutos generales del trabajo guarden silencio sobre determinados aspectos y siempre que en lo que aquel sea aplicable, se adapte al requisito de presentar mayores ventajas para el asalariado, es decir, de serle más favorable".

9. RELACIONES DEL DERECHO LABORAL CON OTRAS RAMAS DEL DERECHO, CON LA MEDICINA Y LA ECONOMIA

Suele acostumbrarse en toda exposición de una ciencia, dedicar un capítulo especial a sus relaciones con las otras ciencias; ello se ha hecho básico ante el avance de las especialidades.

Cuando señalábamos las características del derecho del trabajo, se dijo, que una de las características más acentuadas era su autonomía, con respecto a otras ramas del derecho como ciencia y frente a otras ciencias.

Debe entonces quedar claro que por su autonomía no debe entenderse una total o absoluta desvinculación de las otras ramas del derecho, sino las circunstancias de poder diferenciar sus principios de los de cualquier otra rama del derecho.

El derecho del trabajo, como todas las otras ramas del derecho y a pesar de su autonomía, como hemos afirmado, conserva relaciones con las demás disciplinas jurídicas y con otras ciencias, así:

9.1 DERECHO CONSTITUCIONAL

Porque en la Constitución Nacional es en donde se regulan primeramente los principios proteccionistas del trabajo y las garantías a los trabajadores.

La Constitución Política de Colombia, regula ciertos aspectos que son el fundamento del derecho de trabajo. En su Artículo 39, dice que toda persona es libre de escoger profesión u oficio, consagrando así la libertad de trabajo; la obligatoriedad y la protección al trabajo, los consagra la Carta Magna en su Artículo 17, y los derechos de huelga y asociación están consagrados en los Artículos 18 y 44 respectivamente.

A raíz de la reforma constitucional de 1936, considerada como la más trascendental en este siglo en el aspecto económico-social, nuestra Constitución acogió en su seno tres principios fundamentales, sin los cuales no se concibe en la vida moderna ningún derecho del trabajo. Estos principios son: La propiedad como función social, dirigida por el Estado, la garantía especial del Estado para el trabajo asalariado y el derecho de huelga.

9.2 DERECHO CIVIL

Con el derecho Civil, porque este derecho es supletorio del derecho del trabajo, legislativamente hablando, es decir, cuando las disposiciones legales del Código del Trabajo, tienen algún vacío, se llenan con las disposiciones del Código Civil; además, porque como dice DOMINGO CAMPO RIVERA: "El derecho civil continúa ocupando en nuestro medio lugar preponderante dentro del campo del derecho, debido a las relaciones que regula. Y a pesar del notorio auge que vienen tomando otras ramas del derecho, como el constitucional, el administrativo, el laboral y el agrario, es lo cierto que el derecho civil no ha podido ser relegado a un segundo plano. Todo lo contrario, continúa ocupando, con las normales transformaciones comunes a todo el derecho, un puesto de primerísima importancia, y puede decirse que toda la teoría del derecho civil ha sido vaciada con nuevos objetivos y finalidades en el derecho del trabajo. En efecto, la teoría de las personas, la teoría de las obligaciones y la contratación, han sido tomadas del derecho civil".

9.3 DERECHO ADMINISTRATIVO

Con el Derecho Administrativo, con respecto a este derecho, en un

tiempo no muy lejano, se consideraba que el derecho del trabajo formaba parte de él, porque la contratación de servicios públicos, la prestación del mismo, necesariamente tenían que ver con aquel derecho. Pero esa es una posición muy equivocada, porque si bien es cierto que el derecho laboral, y el administrativo, mantienen una relación muy íntima, no se puede afirmar bajo ningún rótulo, que el derecho laboral depende del derecho administrativo.

La relación entre lo laboral y lo administrativo nace porque sabido es que el Estado tiene una función administrativa que cumplir y para ello necesita de funcionarios y trabajadores que presten sus servicios en esas funciones.

Estas relaciones de los funcionarios públicos y los trabajadores oficiales, deben ser regulados al respecto por el derecho del trabajo.

Refiriéndose a esto, el tratadista GONZALES CHARRIS, plantea el siguiente interrogante: "La situación realmente interesante dentro de esta vinculación del derecho del trabajo con el derecho administrativo, estriba en saber porqué razones y en qué situaciones la administración pública ya no se vincula por relación legal y reglamentaria, sino por un contrato de trabajo".

9.4 DERECHO PENAL

Con esta rama del derecho, el derecho del trabajo tiene una íntima relación, por cuanto es indispensable en la solución de ciertas situaciones delictuosas que inciden necesariamente en determinado resultado laboral.

El Código Penal en sus Artículos 308 y 309, ha consagrado sanciones para quienes atentan contra los derechos y la libertad de asociación; igualmente, está erigido en delito el hecho que los dirigentes sindicales dilapiden o malversen los fondos de las organizaciones; también se da el caso en que el mismo Código Laboral remite al Código Penal, cuando por ejemplo se dan los casos contemplados en el Artículo 250 del C.S.T., es decir, cuando el contrato de trabajo termina por la comisión de un delito realizado por el trabajador contra el empleador y, consecuentemente, la pérdida de la prestación social denominada cesantía.

9.5 DERECHO PROCESAL

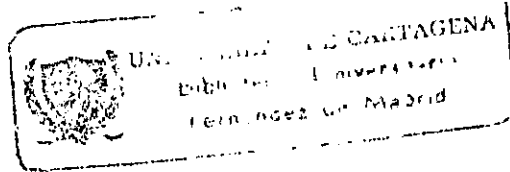
Con este derecho son más íntimas las relaciones del derecho laboral, por existir una jurisdicción especial del trabajo con procedimientos especiales, para dirigir los conflictos jurídicos emanados

directa o indirectamente del contrato individual del trabajo. Además, existen dentro de la legislación laboral, en la parte colectiva, normas procedimentales referentes a las etapas previas que deben agotarse antes del decretamiento de la huelga, como son las de arreglo directo y la conciliación.

9.6 DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO

Sostienen muchos, que el derecho internacional de trabajo es la primera fuente del derecho del trabajo, cosa muy discutible, pero es cierto que desde que se crearon las organizaciones internacionales del trabajo, con el Tratado de Versalles y acentuadas en su estructura y funciones, a partir de la carta de las Naciones Unidas, el derecho internacional tiene gran influencia en la creación y aplicación del derecho del trabajo.

En efecto, las grandes creaciones o conquistas que actualmente tiene el derecho del trabajo, como por ejemplo, las que se refieren a la protección de la maternidad, a la regulación de la jornada máxima de trabajo, al salario, o a la reglamentación del trabajo de mujeres y de menores de edad, han tenido su impulso tanto en los convenios como en las recomendaciones de las conferencias internacionales del trabajo. Tales conferencias son pro



piciadas y organizadas por la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.), entre los estados miembros de ellas, con el único fin de universalizar el derecho del trabajo y de internacionalizar la defensa de las clases trabajadoras.

9.7 DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO

En lo que atañe a esta rama del derecho, el tema reviste una importancia sin igual, porque se refiere a la aplicación del derecho desde un punto de vista territorial, es decir, hasta dónde puede incidir la soberanía de un Estado para reglamentar el problema social más allá de sus fronteras y hasta dónde debe someter su soberanía a reglamentaciones foráneas.

9.8 DERECHO FISCAL

Se observa la relación con esta rama del derecho, cuando se exige al trabajador de pagar gravámenes fiscales o impuestos sobre determinadas garantías laborales, como sucede con las prestaciones sociales.

9.9 DERECHO MERCANTIL

Cuando el derecho del trabajo protege a ciertos trabajadores que realizan actividades eminentemente comerciales, como las relativas a los dependientes de comercio, en la reglamentación de figuras como el seguro de vida obligatorio y de los agentes colocadores de pólizas de seguros; las normas atinentes a los libros de contabilidad que deben llevar los sindicatos, así como los que tratan sobre la disolución y liquidación de las asociaciones profesionales como personas jurídicas.

9.10 DERECHO AGRARIO

Con el Derecho Agrario, por el trato especial que la legislación laboral consagra para el trabajador rural.

9.11 DERECHO MEDICO INDUSTRIAL

Con la medicina, gran parte del derecho del trabajo moderno se relaciona con los llamados "Riesgos Profesionales", que están estrechamente vinculados con las ciencias médicas y biológicas; hasta el extremo que la medicina común no es, en muchos aspectos, aplicable a tales riesgos, sino que ha sido necesario una rama es

pecial que se denomina Medicina Industrial, y que es realmente el auxiliar más importante del derecho del Trabajo, en lo que se refiere a las condiciones biológicas del trabajador y a establecer las indemnizaciones que establece la ley para estos casos.

Los aspectos más importantes en que se necesita el concepto de la medicina industrial en el derecho laboral son los siguientes: Determinar la edad mínima para ingresar al trabajo; el señalamiento de la clase de labor en que pueden ocuparse determinado grupo de trabajadores, especialmente mujeres y menores de edad; el estudio y la fijación de jornadas límites de trabajo para determinadas actividades; la forma de realizar el trabajo y las condiciones que deben reunir los lugares donde se lleve a cabo; la determinación científica de lo que se denomina trabajo insalubre o sitios insalubres para fijar en ellos la jornada de trabajo apropiada al sexo, edad, y condiciones del trabajador; la ordenación y fijación de medidas de precaución para evitar riesgos; reglas que se refieran a la protección de la maternidad tanto en defensa de la madre como del hijo; la elaboración de tablas de indemnización por riesgos profesionales, señalamiento de régimen de descansos que deben concederse al trabajador para reparar la fatiga del cuerpo humano; y en fin, todo aquello en que se deba proveer a la defensa del trabajador desde el punto de vista fisiológico y biológico.

En Colombia se creó en 1945, una oficina llamada de Medicina e Higiene Industrial, que se encargó de determinar tanto para funcionarios públicos como para trabajadores particulares, los casos de enfermedades profesionales y las indemnizaciones que se establecen legalmente para los trabajadores.

9.12 DERECHO ECONOMICO

Con otras ramas de ciencias, el derecho del trabajo tiene o guarda relación con la Economía, indudablemente por el sentido económico de sus regulaciones, es decir, tiene un sentido económico para los sujetos que intervienen en el contrato de trabajo; representan según el decir de GUERRERO FIGUEROA: "Un Costo de Producción".

10. ASPECTOS HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL

Las primeras manifestaciones del derecho del trabajo, decíamos anteriormente, se presentaron en la segunda mitad del siglo XIX, y adquirieron pleno desarrollo con la terminación de la primera conflagración mundial; desde entonces ha venido desarrollándose sin que su evolución se haya detenido.

Esta evolución y desarrollo del derecho del trabajo, carecen de importancia y significado si antes no se hace un recuento histórico de las diversas etapas históricas por las que ha transitado hasta llegar a nuestros días.

10.1 EL TRABAJO EN EL MUNDO ANTIGUO

En los tiempos antiguos predominaba la consideración del trabajo como pena; el precepto religioso "Ganarás el pan con el sudor de tu frente", interpretado en el sentido de ver el trabajo como

una maldición divina, expresaba una idea esparcida por las más remotas civilizaciones; los más encopetados filósofos de la época, romanos y griegos, expresaban los más denigrantes conceptos para referirse al trabajo, por lo menos para referirse al trabajo manual.

El hombre, al perder los privilegios que tenía en el paraíso terrenal, como consecuencia de haber pecado, fué expulsado de este sitio y lógicamente le correspondió ganarse el sustento trabajando, lo que selló de una vez por todas la unión entre la humanidad y la necesidad de trabajar para sobrevivir. Ahora bien, como tal necesidad implicaba un ingrato esfuerzo, apenas el hombre adquirió poder político y económico en lo personal, buscó quien lo sustituyera en el trabajo, surgiendo así la prestación laboral subordinada.

La edad antigua se caracterizó hasta donde alcanzan las investigaciones históricas, por el aprovechamiento del trabajo ajeno mediante la esclavitud, que era el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente.

Este sistema, la esclavitud, tuvo como característica fundamental el hecho de que el esclavo era propiedad absoluta del señor;

éste ejercía el poder sobre el esclavo como ejercerlo sobre las cosas, ya que el esclavo era considerado como un objeto, como una cosa, según el ordenamiento jurídico imperante, consideración que se extendía a los frutos y bienes producidos por el esclavo.

Desde los más lejanos tiempos, todo el sistema laboral se ha caracterizado por la oposición de dos elementos: el que manda y el que obedece, el que produce y el que se beneficia con el producto. Con el correr de los tiempos, estos dos elementos han recibido diferentes denominaciones: dueño y esclavo, amo y colono, señor y siervo, maestro y compañero, patronos y trabajadores; pero a pesar de estos calificativos, la relación siempre es la misma, porque el hombre no es autarco, es decir, no es capaz de bastarse por sí mismo, si no herearco, es decir, necesita de los demás para subsistir; razón tenía PLATON cuando explicaba la esclavitud diciendo que era necesaria y sólo dejaría de existir cuando "El telar se teja solo", es decir, cuando la máquina no necesite del hombre.

El hecho de caracterizarse la antigüedad por la esclavitud, no quiere decir que no existiera en los pueblos antiguos otra forma de trabajo; la sociedad estaba dividida en dos grandes grupos, los que contaban con todos sus derechos y los que carecían de ellos.

Pero a pesar de la coexistencia de trabajo libre y trabajo esclavo, la organización laboral se inclinaba hacia el trabajo esclavo, como realizadores del servicio, como soportes de una situación social imperante en el sistema de la época.

En efecto, el trabajo libre existía y provocó en Roma una legislación sobre el mandato y sobre el arrendamiento de obras y servicios, bajo la figura denominada LOCATIO O ARRENDAMIENTO.

La institución de la esclavitud en el mundo antiguo, tiene orígenes confusos; la versión más aceptada entre los historiadores, es la de que la esclavitud tuvo su origen en la guerra, en donde el vencido pertenecía al vencedor y este comprendió que era mejor ponerlo a producir utilizándolo como fuerza de trabajo antes que matarlo.

La guerra ha sido considerada como la principal fuente de la esclavitud, pero existieron otros factores que determinaron esta condición en la antigüedad: La insolvencia del deudor que convertía a éste en esclavo de su acreedor; el nacimiento de madre esclava, que transmitía esta condición a sus descendientes aún cuando hubiese sido concebida por hombre libre; la condena penal y por disposición de la ley.

En conclusión, la esclavitud fué la primera forma de trabajo para beneficiar a terceros, y si se presentaba bajo diversas modalidades conservaba siempre su característica fundamental cual era la de asimilar al esclavo a una cosa, sobre la cual se ejercía un derecho absoluto de propiedad, sobre él mismo, su esposa, sus hijos y con mayor razón de todo lo que producía con su trabajo.

La dura condición de esclavo se fué suavizando con el correr del tiempo, con la figura de la MANUMISSIO, en donde el antiguo amo conservaba ciertos derechos de obsequia y obras por parte de su exesclavo, y posteriormente con la emancipación, ya que mediante ella adquiere el esclavo la condición de persona, es decir, ya es sujeto de derecho.

10.1.1 BABILONIA. En este pueblo la lucha por el trabajo no se presentó con la misma característica que en otros; se aceptaba la esclavitud que procuraba mano de obra barata, sin otra contra prestación que una mala comida y una peor vivienda. Había trabajadores independientes que explotaban la artesanía y la industria familiar, la mujer era mantenida en completa ignorancia y sometida a una capitis diminutio, sometida a la tutela del padre o del marido.

El Rey Hanmurabi, promulgó un código de leyes, que fué descubierta en 1901, en las excavaciones de Cusa, que consta de 282 artículos y un epílogo; en este código se encuentran disposiciones relativas tanto al trabajo libre como al trabajo servil.

En Babilonia había tres clases sociales: Los Machkinu, la de los hombres libres y la de los esclavos. Se nacía esclavo de madre esclava, también se convertía en esclavo un libre por deuda, y por compra que se hacía de un hombre libre. También la mujer adúltera perdía la libertad y se convertía en esclava; existía también en Babilonia, una especie de esclavitud voluntaria por un tiempo determinado, o también para pagar algunas deudas contraídas por hombres libres.

10.1.2 ISRAEL. En este pueblo no había esclavos porque se partía de la base de que todos los hombres son hijos de Dios y por tanto todos son hermanos. En cuanto al trabajo, se atañan al decálogo; así, el tercero de los mandamientos establece santificar las fiestas que para ellos era el sábado, y se instauró así el descanso semanal para los que trabajaran.

De conformidad con las leyes hebreas, se prohibía oprimir al extranjero, se debía tener misericordia con el pobre; había también

un principio de amnistía entre ellos cuando se festejaba el JUBILEO que se hacía cada 50 años; con ocasión de esta celebración se perdonaban las deudas y se daba libertad a los siervos.

10.1.3 GRECIA. Los griegos se dedicaban a la agricultura, al comercio y a la guerra. En la constitución de Solón y Teseo, se consagró la obligación del trabajo, pero regulado en forma tal que se dejaba en manos de los esclavos o de los extranjeros. Los griegos preocupados más por el espíritu guerrero que por el trajinar cotidiano, tuvieron muchos problemas con la reglamentación del trabajo.

10.1.4 ROMA. En este pueblo no existió un concepto laboral en forma específica, es decir, en estricto sentido jurídico; por ello se acudió a figuras del derecho civil para regular o reglamentar las relaciones del trabajo dependiente. Entre los romanos, se distinguía entre el trabajo prestado por una persona libre y el trabajo prestado por una persona esclava.

El trabajo esclavo no tenía mayor complicación por estar regulado por las leyes esclavistas, que consideraban al trabajo como un producto y no como una prestación personal, encuadrándose el trabajo en el campo de la propiedad. Por ello, el trabajo prestado por



un esclavo a otra persona distinta a su dueño, era considerado como un arrendamiento de obra.

En Roma, existió la figura de la manumissio que era un acto por el cual el amo declaraba a su esclavo libre de conformidad con la ley, y le permitía arrendar sus servicios a otra persona distinta a la de su antiguo amo.

Existía también el IURA PATRONATUS, que generaba una relación de dependencia más amplia que la simple prestación de servicios; el liberto alcanzaba una relación con su patrono casi que familiar y podía en algunas ocasiones hasta heredarlo por causa de muerte; esto porque se partía de la base de que el liberto patronado debía tener estima y fidelidad a su antiguo dueño y porque éste tenía la obligación de darle protección.

Ahora bien, con relación a la figura del arrendamiento de servicios, los romanos distinguieron las siguientes:

LA LOCATIO CONDUCTIO REI, o arrendamiento de cosas; LA LOCATIO CONDUCTIO OPERIS, o arrendamiento de obras, que consistía en el arrendamiento del trabajo del esclavo por parte del amo a otra persona, y el amo se beneficiaba con el producto de es

te arrendamiento; y LA LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM, o arrendamiento de servicios, consistente en el arrendamiento del trabajo efectuado por una persona libre en favor de otra persona, beneficiándose la persona libre con el producto de su trabajo.

10.2 EL TRABAJO EN LA EDAD MEDIA

Al entrar en decadencia y desintegrarse el Imperio Romano, nacieron varios estados cuyos titulares distribuyeron tierras entre personas que se comprometían a servir bajo su mando. El trabajo en el campo era realizado por los siervos, institución ésta que aparece como una transformación de la esclavitud y cuyo fundamento es tribaba en la necesidad que tenían los señores feudales de hacer producir sus tierras hasta entonces incultas; al crearse gravámenes para las tierras ociosas, los señores feudales se vieron en la imperiosa necesidad de radicar a los siervos en sus tierras, haciendo así el siervo de la gleba, que no es ya la sujeción de un hombre esclavo a su amo, sino sujeto a la tierra y a su productividad.

La situación del siervo es menos inhumana que la del esclavo, ya que si bien no tiene el derecho de trasladarse de un sitio a otro, tiene el derecho a casarse, a percibir una participación de los be

neficios de la explotación del fundo. La situación va cambiando hasta que al siervo se le otorgan mayores derechos y de la condición de cosa que tenía en la esclavitud, pasa a ser persona libre en el colonato.

El colono se encontraba adscrito a la tierra junto con su familia y debía pagarle al señor feudal un canon o renta anual; ya en esta época, el señor feudal se beneficia con el trabajo de los siervos, pero les da una protección militar.

Los señores feudales se inventaron el peligro de las guerras y las invasiones, y por tanto prometían seguridad contra ellas a los colonos, quienes pagaban esa protección con su trabajo en el fundo; hay que destacar, como se dijo anteriormente, que se trataba de pueblos libres, pero que no tenían ejército ni forma alguna de constituirlo, por ello pagaban al señor feudal un tributo para que los protegiera.

La época feudal cubrió una etapa del desarrollo de los pueblos de la humanidad y se destaca por los siguientes aspectos:

- Había concentración de poder por parte del señor feudal.

- Había libre ejercicio del derecho de propiedad sobre la tierra, pero el rey podía confiscarla y darla como premio a los señores feudales que le fueran fieles.

- Existía un sistema dual de titulación de la tierra, uno de dominio que se ejercía sobre la tierra por parte del señor feudal y otro dominio útil o de explotación de la tierra que lo ejercía el siervo, quien debía compartir con el señor feudal el producto de la cosecha.

En el marco histórico del feudalismo, además del siervo de la gleba, nace en la ciudad un régimen artesanal controlado por la corporación profesional o gremio.

El gremio o corporación se forma mediante la agrupación de trabajadores de una misma actividad artesanal, teniendo como finalidad la defensa y desarrollo de sus afiliados.

En cuanto aparecen las corporaciones de oficio, que inicialmente se organizaron en forma de cofradías, se les dió un carácter eminentemente religioso y generalmente funcionaban bajo la advocación de un santo.

Las corporaciones de oficio tenían una organización muy rígida en cuanto a sus estatutos; funcionaban bajo el mando de un consejo directivo con sus respectivos veedores, que debían controlar la eficacia, calidad y técnica de la producción.

El gremio tenía como característica principal la obligatoriedad, nadie podía actuar con independencia del gremio, y para poder ejercer una profesión, era necesario pertenecer al gremio de esa actividad. Lo que lo hacía un organismo totalmente cerrado; en otras palabras, los gremios vendrían a hacer en la época actual, los monopolios existentes en las diversas actividades en que se desenvuelve el trabajo organizado y sus múltiples facetas. Los agremiados se dividían en tres grupos o categorías: Los maestros, los oficiales y los aprendices.

Lógicamente se ingresaba por el grado inferior, que era el de los aprendices y se iba ascendiendo en la medida en que se preparaban en conocimiento y técnica productiva. El grado de aprendiz, era una verdadera esclavitud, pues el aprendiz debía trabajar y no recibía ningún salario hasta llegar a la categoría de oficial.

El maestro lo era todo, cobraba los trabajos realizados por los aprendices y los oficiales y repartía las ganancias a su arbitrio

y no tenía que rendirle cuentas a nadie de su gestión, decidía quién debía ascender en el escalafón dentro de la organización, señalando los exámenes a que debían someterse los aspirantes a oficiales y maestros dentro de la corporación.

Con el correr de los años, la organización gremial fué creando privilegios en favor de la categoría de maestros, en donde ya no funcionaban los ascensos, sino que el rango de maestro se adquiría por vía hereditaria de generación en generación. La forma como los maestros llevaron y gobernaron las corporaciones, las hizo caer en desprestigio y ser consideradas como enemigos de los trabajadores (Oficiales y Aprendices), y también porque factores de tipo económico, hicieron que se agilizaran los trámites en la producción y por ende se incrementará ésta, por lo que ya no se pudo concentrar el trabajo en pocas manos.

Ante esta imposibilidad física de que el taller artesanal cumpliera y abasteciera la demanda, se liberó el sistema de contratación que ya no se hacía a través de las corporaciones, sino libremente; como consecuencia de esto, se produjo una especie de guerra civil ya que los maestros no querían dejarse sacar tan fácilmente de la situación privilegiada en que se encontraban. El Estado, para evitar estos enfrentamientos, decidió prohibir las corporaciones de

oficios.

El tratadista JAVIER FERNANDEZ MICHOLTERENA, citado por GUERRERO FIGUEROA en su obra INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO, refiriéndose a la peculiaridad y negatividad de las corporaciones, determinó los siguientes puntos:

- a. Impedir la libertad de trabajo.
- b. Frenar el afán de inventiva.
- c. Limitar las patentes.
- d. La cerrada organización del taller, en donde el factor de competencia profesional no es determinante para acceder a la categoría de maestro, sino que esta posición se adquiere normalmente por vía hereditaria, privando en consecuencia de todo estímulo a las categorías de oficiales y aprendices.
- e. Impedir la instauración de nuevos talleres.

La decadencia económica de las corporaciones de oficio, las aspiraciones de libertad que se respiraban en Francia, llevó, como dijimos anteriormente, a que se prohibieran las pocas corporaciones de oficio que aún quedaban.

El primer ataque a las corporaciones de oficio, aparece en 1661,

con el edicto de Nantes de JEAN BAPTISTE COLBERT, que con la finalidad de dar mayores beneficios al Estado, elevó los requisitos para obtener cartas de patentes a las corporaciones.

Posteriormente el primer ministro del Rey Luis XVI, TURGOT, el 12 de Marzo de 1776 dictó su célebre edicto y consiguió que el parlamento se lo aprobara, eliminando las corporaciones de oficio; en el primer artículo del mencionado edicto se declaraba "la libertad para ejercer en nuestro reino el comercio, la profesión de artes y oficios que les plazca y hasta ejercer varias".

Las corporaciones reaccionaron y lograron que el Edicto de Turgot fuera revocado, porque el 26 de Agosto de 1776, se dictó un nuevo edicto que restablecía las corporaciones de oficio de los mercaderes de París, como también las de artes y oficios.

Posteriormente la Asamblea Nacional Francesa de 1791, dispuso nuevamente la prohibición de esas corporaciones mediante la ley del 17 de Marzo de ese mismo año, que vino a ser el golpe de gracia para las corporaciones de oficio; esta ley, promovida por el diputado IVES LE CHAPELIER, declaraba definitivamente prohibidas la existencia de las corporaciones de oficio.

El primer artículo de la ley Le Chapelier establecía: "Siendo la anulación de toda especie de corporaciones de los ciudadanos de la misma clase y condición una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, quedan prohibidas de hecho bajo cualquier pretexto".

El artículo segundo disponía: "A partir del primero de abril próximo, será libre para todo ciudadano el ejercicio de la profesión u oficio que considere conveniente después de recibir una patente y pagar un precio".

Con el triunfo de la Revolución Francesa, que impuso un liberalismo individualista, no sólo se prohibieron los gremios, sino toda clase de asociación tanto de patronos como de trabajadores.

La ley Chapelier fué de corte individualista y habría de subsistir en Francia hasta 1884, fecha en la que nuevamente se reconocía, no ya las corporaciones de oficio, sino el derecho de asociación.

10.3 EL TRABAJO EN EL INDIVIDUALISMO LIBERAL

En los albores de la edad moderna, hace aparición un nuevo sistema de trabajo; el descubrimiento de América, la aparición de la

máquina, el desarrollo sistemático de la gran industria, el deseo de libertad del trabajador, la aparición del dinero (salario), como factor determinante para la concurrencia de los trabajadores, de terminan el nacimiento del liberalismo como factor de producción dentro del campo del trabajo.

Los campesinos acuden a la ciudad, donde les ofrecen la oportunidad de un trabajo en una máquina, sin necesidad de un aprendizaje previo, las mujeres y los niños entran al mercado laboral, en donde son preferidos porque se les paga un salario menor, por un trabajo igual al de los hombres.

El antiguo lazo que obligaba bien que mal al amo a mantener al esclavo, al señor feudal al vasallo, al maestro a velar por el oficial y el aprendiz, desaparecía con las nuevas reglas de juego; el obrero vende su trabajo y se le paga mientras se le utiliza, el precio fijado por la ley económica de libre concurrencia.

El contrato de trabajo mediante el cual el trabajador compromete su actividad mediante un precio convenido, se convirtió en una figura común. La concentración de la población industrial en los suburbios de las ciudades, trajo la formación de un "proletariado urbano", como lo denomina RAFAEL CALDERA, que tenía

que ganar el salario para poder sobrevivir y para ganarlo aceptaba todo lo que le era impuesto, sin medir las consecuencias futuras.

El régimen del LAISSEZ FAIRE, LAISSEZ PASSER, que abrió el camino a la liberal reglamentación unilateral del contrato de arrendamiento de servicios, dejando sin amparo al trabajador en el campo de la oferta y la demanda frente al industrial, determinaron un estado de situaciones intolerables; se olvidó la condición humana del trabajador, se impusieron pésimas condiciones de trabajo con traprestacionándolas con salarios de hambre, se cerró el campo de la legalidad a las asociaciones y coaliciones de los trabajadores, ingredientes éstos que por lógica incitaban a la violencia y, a buscar fórmulas que trazaran la ruta para lograr mejores condiciones laborales.

Según el liberalismo, debe existir una absoluta libertad individual y suprimir todo lo que impida el desarrollo social de la persona humana; las corporaciones deben extinguirse por atentar contra la libertad, el principio de no intervención estatal se cumple a cabalidad, especialmente en lo que hace relación a las condiciones laborales.

El Estado toma una actitud de simple observador, la ley de la oferta y la demanda deben solucionar todos los problemas que llegaren a presentarse en el campo laboral. El trabajo es considerado una mercancía como cualquier otra.

Entonces, frente al monopolio de las corporaciones, surge la libertad de establecimiento, de trabajo, de contratación y de elección en los procedimientos técnicos aparecidos.

El liberalismo y el maquinismo nacen juntos; con el maquinismo se intensifica el número de trabajadores por cuenta ajena, y la producción y el industrialismo crecen como la espuma, en detrimento de la pequeña industria artesanal y de acuerdo con los postulados del liberalismo, no existen normas coactivas que obliguen a las partes ni existe la intervención estatal.

Con la máquina, aparece una nueva forma de explotación del hombre por el hombre. Decía MARX, citado por ALCALA ZAMORA, refiriéndose a la máquina: "La máquina, al aumentar la materia humana explotable, eleva al propio tiempo el grado de explotación".

Antes de hablar del maquinismo, debemos definir este concepto.

MAQUINA es en el definir de la Academia: "El artificio para

aprovechar, dirigir o regular la acción de una fuerza". Más en concreto, todo aparato o instrumento que efectúa la labor que correspondería en otro caso al hombre, y especialmente a la mano de éste.

En lo industrial y laboral, ofrece particular importancia la diferenciación entre:

- a. Herramientas, aquellos instrumentos que la mano del hombre pone en movimiento de manera inmediata, como ocurre con el martillo.
- b. Máquinas herramientas, consistentes en mecanismos diversos que encadenados entre sí, determinan el trabajo de maderas, metales y otras materias primas y dirigen convenientemente los útiles de trabajo.
- c. Máquinas en general, que vienen a ser, el conjunto de mecanismos destinados a la obtención de un determinado resultado mediante el empleo de un esfuerzo motor.

51512

10.3.1 El maquinismo, sus ventajas e inconvenientes.

ALCALA ZAMORA y CABANELLAS, en su obra tratado de política laboral y social, se refieren a la máquina en los siguientes térmi

nos: "El empleo de la máquina, la mecanización del trabajo o de la producción y el predominio de la mecánica en la industria moderna, son las acepciones materiales del maquinismo. Sin embargo, el concepto antonomástico de maquinismo en lo político y social se ajusta al fenómeno derivado de aquella preponderancia material, para alivio o mejoría del esfuerzo humano; pero con la angustia o posible tragedia que para la clase trabajadora representa su sustitución despiadada y la perspectiva del paro, cuando la organización de la sociedad no estructura un sistema que distribuye los beneficios de la producción mecánica entre el empresario y el trabajador."

Entre las ventajas del maquinismo, se pueden enumerar las siguientes:

- Transforma y aumenta las fuerzas del hombre.
- Hace el trabajo mucho más rápido.
- Permite emplear, en tareas que antes exigían una fuerza extraordinaria, a hombres de mediano vigor y hasta mujeres y niños.
- Abrevia el tiempo invertido en las operaciones laborales, lo cual implica un rendimiento mayor en horario menor.
- Aumenta el consumo y la producción.
- Realiza ciertos trabajos que el hombre jamás hubiese logrado,

como por ejemplo los grandes puertos modernos.

- Facilita la división del trabajo.
- Produce no sólo con rapidez, sino con precisión el trabajo técnico.
- Exonera a los trabajadores del esfuerzo puramente muscular.
- Coadyuva a estrechar las relaciones entre los pueblos y a promover el bienestar general y el progreso material.
- Facilita la producción en serie y calcular con exactitud la producción.

Entre los inconvenientes que suscita la máquina, podemos enumerar los siguientes:

- El trabajo se despersonaliza, con efectos negativos para la condición física y la capacidad psíquica y moral del trabajador.
- Engendra la monotonía en las tareas, contribuyendo con ello al cansancio mental de los trabajadores.
- Mecaniza al hombre en sus movimientos musculares y nerviosos.
- Moviliza la atención en grado sumo.
- Desprecia la habilidad individual e iguala por un rendimiento mediocre.
- El operario llega a convertirse en la pieza que pone en marcha a la máquina, el que la vigila y quien la detiene.

- Con el ruido contribuye a agravar la monotonía del trabajo, dando como consecuencia el agotamiento físico y nervioso del trabajador, cuando no alteraciones visuales o auditivas.
- Engendra la rebeldía social, cuando se descubre la eliminación o reducción de personal ocasionado por la máquina.

10.3.2 Reacción obrera contra la máquina.

La máquina, invento que vendría a aliviar las penalidades del hombre en el trabajo manual, engendró odios incontrolados. El denominado "DIOS VAPOR" por los industriales, fué denominado : "INSTRUMENTO DIABOLICO" por los proletarios.

La lucha de éstos contra la máquina, vino a constituir una legítima defensa del trabajo frente a la codicia excesiva del productor. Los odios engendrados por el maquinismo, no se redujeron a simples manifestaciones y discursos, sino que se tradujeron en actos violentos, como el que se originó en 1707, con la destrucción del vapor de Papin por los bateleros de Kassel y que luego llevó a obreros franceses a tirar sus sabots (zuecos) a las máquinas para destrozarlas, lo que originó el vocablo sabotaje.

Luego, en la década de 1770 a 1780, se suscitaron numeros movi

mientos contra la máquina, que especialmente en Inglaterra, ocasionaron pérdidas inmensas a los propietarios y productores.

En 1795, salió a la luz pública el movimiento conocido con el nombre de "Rebelión de las madres de familia", que se originó por la desproporción existente entre los salarios que recibían los obreros y el valor de los artículos de primera necesidad. Consistió este movimiento, muy disciplinado por cierto, en que las madres de familia y los trabajadores, se apoderaban de los almacenes de abarrotes y comestibles, y procedían a la venta de éstos a precios que ellos consideraban que eran los ajustados a la realidad, entregando el producto de la venta a sus propietarios.

En 1811, apareció el movimiento LUDDITA, comandado por el general NED LUDD, que tuvo como objetivo principal la destrucción de máquinas, que fueron señaladas como las culpables del desempleo imperante. Este movimiento tuvo una represión sangrienta.

En 1816, como consecuencia de las malas cosechas en Inglaterra, se produjeron numerosas protestas obreras que hicieron que el Estado interviniera violentamente para conseguir una precaria paz. Esto hizo que el Parlamento Inglés aprobara una ley que prohibía las manifestaciones sediciosas.

En 1819, se produjo una tumultuosa manifestación de 80.000 personas, reprimida con tanta violencia que en la historia quedó registrada como "La Matanza del Peterloo", en alusión irónica a la batalla de Waterloo, y sus líderes Bonterra O, Brien y Feagus O, Connor, fueron apresados y posteriormente desterrados.

En 1830, se intensificaron las protestas violentas contra la máquina y hubo alzamientos de labriegos, que llegaron a dominar diversos distritos rurales de Inglaterra. Como era de rigor, los cabezallas, una vez apresados, eran ejecutados o desterrados a Australia.

Ante estos hechos los paladines de la causa obrera, Carlos Marx y los economistas Veblen y Schumpeter, pronosticaban que la reacción obrera sería más violenta y que aumentaría paralela y proporcionalmente a la expansión industrial.

Esta apocalíptica visión falló, puesto que los hechos acaecidos han demostrado lo contrario, para fortuna de la clase obrera, que ha logrado muchas conquistas laborales y pocas pérdidas de vidas humanas.

10.4 EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA EDAD MODERNA

El derecho laboral sólo se estructura como disciplina jurídica autónoma, al comienzo de esta centuria, calificada como el siglo de oro del derecho laboral.

Al iniciarse el siglo XX algunas legislaciones hablan por primera vez de la figura del contrato del trabajo, ejemplo la Ley Belga de 1900.

De la segunda mitad del siglo XIX para acá, arranca la decidida formación de las leyes sociales modernas; hubo en la primera mitad algunas tentativas de legislar en materia de trabajo, pero sólo hacia fines de siglo se fué con paso firme desarrollando la legislación laboral.

El Estado, antaño impasible ante las teorías laborales del liberalismo y el individualismo económico, el LAISSEZ FAIRE-LAISSEZ PASSER de la Revolución Francesa, decide intervenir, pues estas teorías no constituían solución alguna y antes por el contrario, se habían convertido en el semillero de los grandes problemas sociales de la época.

Nacen de esta forma, leyes de emergencia, irregulares en su alcance y aplicación, fragmentarias aunque innovadoras, elaboradas ante la presión de las fuerzas obreras organizadas.

Se tomaron medidas para reducir la jornada de trabajo, la reglamentación del trabajo de los menores de edad, limitándose al mismo tiempo la edad para la admisión en el trabajo y se les prohibió a las mujeres y a los menores de edad, la ejecución de determinadas labores; también se legisló sobre accidentes de trabajo, convenciones colectivas, seguro social obligatorio, salarios mínimos, subsidios familiares y vacaciones pagas.

Una de las luchas más frontales por parte de los trabajadores en la época moderna, ha sido la limitación de la jornada de trabajo y la fijación de salarios justos.

En la antigüedad, no existía ninguna limitación de la jornada y se trabajaba hasta donde la naturaleza lo permitiera, es decir, de sol a sol.

Felipe II, en el año de 1533, estableció la jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales para los indios de América.

RICARDO OWEN y LOIS BLANC, industriales ingleses, fueron los pioneros de la limitación de la jornada de trabajo, aplicándolo en sus empresas.

En 1866, en Baltimore, se realizó el Congreso General de los Trabajadores, en el cual se abogó por una jornada de 8 horas diarias.

En 1913, en Berna, la conferencia expidió la carta de trabajo sobre jornada máxima, pero esto no entró en vigencia, por la aparición de la primera guerra mundial. Terminada ésta se suscribió en 1919 el Tratado de Versalles, en el cual se recomendaba mejorar la suerte de los trabajadores, aboliendo las condiciones de trabajo que impliquen: injusticia, miseria y privaciones, lo cual origina descontento que pone en peligro la paz y la armonía universal, siendo urgente mejorar estas condiciones, regulando la jornada de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), se reunió en Washington en 1919, en donde se aprobó la convención No. 1, que consta de 21 artículos y establece la jornada de 8 horas diarias y 48 semanales.

En los actuales momentos existe una iniciativa de Francia ante la

O.I.T. de aprobar una jornada semanal de 40 horas.

Al unísono de ir logrando la limitación de la jornada de trabajo y mejoras salariales, los trabajadores se van organizando en asociaciones profesionales, con el objeto de igualar fuerzas con los patronos, surgen los paros, las huelgas, como medidas de presión hacia el patrono para lograr mejoras salariales.

Así, en esta forma, se fueron originando los pilares esenciales sobre los cuales descansa el derecho actualmente y, como dijimos anteriormente, ésta es una ciencia jurídica que no se estaciona y que su evolución es constante, propendiendo hacia nuevas formas que permitan un mejor bienestar social hacia la clase trabajadora y luchando por conseguir una verdadera seguridad social que desembogue más tarde en un autónomo derecho social, como desprendimiento del derecho del trabajo.

11. EL TRABAJO EN AMERICA PRECOLOMBINA

Cuando los europeos llegaron al continente americano, encontraron pueblos con una organización social excepcional, caso de los Aztecas, los Incas y los Chibchas.

Sobre estos pueblos nos detendremos a comentar su organización y su reglamentación laboral antes de la aparición de la invasión hispánica.

11.1 AZTECAS

La organización azteca estaba basada en un sistema jerárquico de teocracia, representado por Tlatoani, o el Rey, originando una monarquía cuya base económica estaba sustentada por la esclavitud de los trabajadores.

El trabajo de los aztecas estaba organizado de la siguiente manera:

a. Agricultores, sometidos al régimen del CALPULLI, que consis

tña en una extensión de terrenos comunales correspondientes a los integrantes de cada clan, que venían a ser grupos de familia unidos por lazos de parentesco, regidos según POBLETE TRONCOSO, citado por GUERRERO FIGUEROA, " Por un gobierno puramente democrático y consejil, que no tiene ninguna personalidad propia frente al común del pueblo; su papel era de mero ejecutor de la voluntad colectiva, el de mero instrumento del sentir popular " .

El Calpulli, se repartía en pequeñas parcelas para ser cultivadas por las familias.

FRIAS OLIVERA, citado por GUERRERO FIGUEROA, manifiesta que el Calpulli se regía por las siguientes reglas:

Todo miembro del Calpulli tenía la obligación de trabajar en él y de disfrutar de sus productos. Como resultado de lo anterior, el miembro del Calpulli tenía a la vez el derecho y la obligación de recibir una tarea determinada bajo su responsabilidad.

El Calpulli, que en un lapso de dos años permaneciera improductivo por culpa de quien tenía el deber de trabajarlo, era entregado a otra persona .

Todo Calpulli tenía la obligación de entregar al Rey una parte de sus productos, por intermedio del COLPIXQUI, funcionario que a su vez tenía la obligación de hacerlos llegar a los depósitos reales. La falta de probidad por parte del Colpixonqui, era castigada con la pena de muerte.

Cuando el jefe del Calpulli, o uno de sus trabajadores se enfermaba o sufría un accidente, tenía derecho a seguir percibiendo la parte de los productos hasta que curaba. En caso de muerte, sus derechos pasaban a sus descendientes.

b. Mercaderes. Todo el comercio de los aztecas se realizaba en la plaza de mercado, que según el decir de Hernán Cortés en sus relatos a la corona, la describía " como una plaza tan grande como dos veces la ciudad de Salamanca y en donde hay cotidianamente arriba de sesenta mil almas comprando y vendiendo" .

c. Obreros y Artesanos Libres. Los artesanos aztecas eran hombres libres, debían a la ciudad únicamente como tributo la prestación del servicio militar. Se desempeñaban como artífices y orfebres; la actividad de los trabajadores era remunerada y constituía una escala jerárquica con una estructura independiente e individualizada. Además de los trabajadores libre, urbanos y rurales, exis

tía el grupo de los desheredados, hombres privados de la libertad y de los demás derechos elementales, tales como: Los Tlamanes, que eran utilizados en las labores de carga, es decir, cargaban sobre sus espaldas lo que había que transportar de un sitio a otro; Los Mayeques, quienes no tenían bienes de su propiedad y se encontraban vinculados a la tierra y obligados a cultivarlas en beneficio de sus dueños (siervos de la gleba edad media), Los Esclavos, quienes vendían su trabajo, más no su persona, (en este sentido no se pueden igualar a los esclavos de la edad antigua); la esclavitud acarreaba la obligación de trabajar para el beneficiario, quien gozaba únicamente del producto de su labor, pero carecía de poder sobre la persona física de su esclavo.

La condición de esclavo dentro de los aztecas, era originada por: deuda, la guerra, por crímenes, por actos de voluntad y por la pobreza.

En síntesis, el derecho laboral azteca compilado en 6 códigos, ha permitido estudiar la gran estructura organizativa y jurídica de este pueblo precolombino.

11.2 INCAS

Una de las características del trabajo entre los Incas, fué su obligatoriedad y universalidad. Todos los súbditos del imperio tenían la obligación de ejecutar alguna labor:

El Pueblo, en actividades del campo tales como: tala de bosques, obras públicas, etc.; La Nobleza, en las altas funciones político administrativas; Los Sacerdotes, en el mantenimiento del culto religioso; Los Ancianos, en desgranar el maíz; Los Niños, en labores acordes con su edad y capacidad, es decir, imperaba el axioma bíblico "El que no trabaja no come".

El trabajo era el único tributo y se exigía no al individuo, sino a la colectividad, puesto que el trabajo era una labor de grupo que al mismo tiempo era gradual y proporcional a las fuerzas del trabajador.

Otra cosa que llama la atención en el trabajo de los Incas, es el relacionado con los turnos de trabajo, es decir, existía la alternación y los turnos en el trabajo para evitar la interrupción de las labores; esto vino a humanizar el trabajo de los Incas en relación a otros pueblos de la época. También existían los períodos de descanso con ocasión de las fiestas religiosas.

El Trabajo entre los Incas, cumplía una verdadera función social, ya que con él se aseguraba una existencia decorosa a sus habitantes. El hombre y la mujer después de los 65 años de edad, no trabajaban y tenían su subsistencia asegurada; los huérfanos y los inválidos tenían lo necesario para subsistir.

Los Incas, para realizar su labor en grupo, se valían del AYLLU, que era algo similar al Calpulli de los Aztecas, y al lado de éste, tenían la MINKA, que regía el trabajo comunitario.

11.3 LOS CHIBCHAS (MUISCAS)

El trabajo de este pueblo se hacía en grupos en una parcela, y el producto de éste era en beneficio de la familia que ocupaba la parcela.

En esta sociedad, además de la parcela familiar, existía la comunitaria o EJIDO, que como su nombre lo indica, era trabajada por todos los miembros de la comunidad y con el producto de ella se sostenía a la clase gobernante y a los sacerdotes.

En conclusión, se puede determinar con exactitud, que la constante en el trabajo precolombino se ajustaba a una reglamentación

colectiva, tanto en la producción como en el reparto de los beneficios por una parte y por la otra la obligatoriedad del trabajo para todas las clases sociales.

12. EL TRABAJO EN LA AMERICA HISPANICA

Las formas de trabajo que se configuraron en la América Hispánica en el período comprendido entre 1492, descubrimiento de América y la época de la Colonia, hasta que se dió la Independencia y se fué configurando un sistema propio, son los siguientes:

1. LA ESCLAVITUD. La esclavitud de los indios estaba prohibida, pero la realidad existente era otra. La venta de indios originó la real cédula de 1500, que ordenaba la inmediata libertad de los indios y su restitución a sus tierras de origen.

En 1508, se autorizaba llevar indios de otros territorios a los españoles, pero con la salvedad de no utilizarlos como siervos, sino en sus labores, pagándoles un salario y dándoles lo que necesitan. Pero la gran extensión de las tierras descubiertas y el afán desmedido de enriquecimiento por parte de los colonos, creó la necesidad de traer trabajadores del Africa, y en 1502 desembarcó la primera expedición de negros en la isla de la Española.

2. LOS REPARTIMIENTOS. Fueron reconocidos en 1504 y consistían en la obligación que tenían los indios de cultivar las tierras para sostener a los conquistadores.

3. LA ENCOMIENDA. Consistente en entregarle al pueblo un encomendero, con derecho de percibir tributo de los indígenas, la obligación de instruirlos en la doctrina de la religión católica y protegerlo en su persona y bienes. La institución de la encomienda es una derivación de los mantenimientos, donde se designaban con la siguiente voz: "A vos fulano, se os encomiendan tantos indios y tal Cacique y de enseñarles las cosas de nuestra fe católica".

4. LA MITA. Según esta institución, los indios se obligaban a laborar determinados días durante el año al servicio del conquistador, recibiendo por esa actividad una remuneración. El sistema de trabajo en la Mita se hacía por sorteo y sobre el que recaía tenía que hacerlo obligatoriamente.

5. LA NABONERIA Y EL PONGAJE. Eran instituciones que consistían en la adjudicación de cierta cantidad de indios en condición de criados para el servicio de las personas importantes.

El Pongaje, equivalía a una servidumbre de la gleba, ya que los indios en tal condición se transmitían con los fundos.

6. LOS RESGUARDOS INDIGENAS. Consistían en adaptar a una tribu semifeudal y acomodarla al sistema de los conquistadores, sin terminar la vinculación tradicional de la tribu con la tierra, que continuaba como propiedad común de la tierra.

El indio del resguardo tenía como obligación principal la de prestar servicios personales o de realizar obras en beneficio de la comunidad gratuitamente, durante determinados días del año.

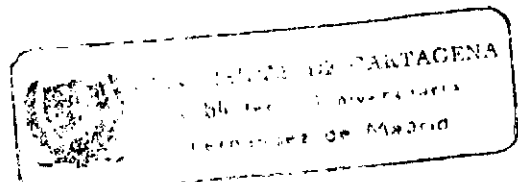
Todas estas instituciones que hemos repasado no cumplieron con las buenas intenciones de la corona española, porque los indios por el afán de enriquecimiento del colono, se vieron despojados de sus tierras y de su libertad de trabajo, por los abusos cometidos por el colono, quien pretendía imponer un nuevo feudalismo en las nuevas tierras conquistadas.

13. CORRIENTES IDEOLOGICAS EN LA FORMACION DEL
DERECHO LABORAL

“ La imposibilidad de que todos los hombres gocen a un mismo tiempo de las comodidades y privilegios de la civilización en un sistema político, engendra diferencias materiales entre los que se encuentran bien y los que se encuentran mal; existe una inquietud, un malestar permanente que estremece a la humanidad, y es la lucha por el bienestar social, esfuerzo éste que se intensifica en los desposeídos, dando lugar a permanentes conflictos sociales como medio de alcanzar mejoras” GUERRERO FIGUEROA, INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO.

Estas luchas, se han suscitado a través de los tiempos con diversidad de ideas que llevadas a la práctica, han suscitado expectativas positivas en el campo laboral.

Entre las más importantes doctrinas en la evolución del derecho laboral, podemos enumerar las siguientes:



13.1 TESIS UTOPICAS DE PLATON

Para Platón, el Estado es un hombre grande y como tal tiene los mismos componentes: Razón, que es la parte más importante del Estado y corresponde a los Sabios; Fortaleza (Voluntad), le corresponde a los guerreros; y a la Templanza (Apetitos), la masa de los trabajadores, comerciantes y agricultores.

El origen de las tres clases lo encuentra Platón en la división del trabajo, lo cual revierte en una clasificación de los ciudadanos, basada en el trabajo que desempeñan.

13.2 SOCIALISMO UTOPICO

Tiene como sus más fieles exponentes a MALTHUS y RICARDO, quienes con sus teorías económicas advertían una grave injusticia en el régimen de la propiedad privada y en el modo de llevarse las relaciones entre el Estado y los particulares. Decía RICARDO que los salarios siempre van en disminución, mientras que las rentas territoriales reservadas a los propietarios van progresando.

MALTHUS y su ley sobre la población, sostenía que ésta se mul

tiplica en progresión geométrica, mientras que las subsistencias se acumulan en progresión aritmética.

En 1516 en Lovaina, Países Bajos, el inglés TOMAS MORO, canonizado por la Iglesia, publica su obra: De optimo republica statu de que nova insula utopia (El óptimo estado de la República en la nueva isla de utopía), conocida comúnmente como la Utopía y que es calificada como el ensueño doctrinario de los sistemas prefabricados de los estados perfectos.

Moro, en su obra, describe un país imaginario gobernado por una sociedad comunista y en el que se mezcla la fantasía con la realidad, pero que al final él mismo califica como de absurda.

TOMAZZO CAMPANELLA, este dominico, un siglo después de Moro, idealiza con su obra La Ciudad del Sol, un colectivismo puramente imaginativo.

En esta ciudad, que es gobernada por un jefe supremo que es un sacerdote con el nombre de HOH, que es un metafísico, que se halla al frente de todas las cosas temporales y espirituales y sus decisiones son inapelables. A este jefe supremo le asisten tres jefes llamados: PON, SIN y MOR, palabras que en nuestra len

gua significan respectivamente: poder, sabiduría y amor.

El trabajo está distribuido en hombres y mujeres, correspondiéndole a los hombres las labores más pesadas, como arar, sembrar, trabajar en la era y la vendimia, etc. y las mujeres, las labores de ordeño de las ovejas, hacer queso, cultivar y recoger hierbas, tejer, hilar, coser, cortar el pelo, etc.; al mismo tiempo les es está prohibido a las mujeres trabajar la madera y fabricar armas. El servir la comida es obligación de los niños hasta que cumplan la edad de veinte (20) años.

FRANCIS BACON. Este es otro utópico que tuvo como base para su obra NUEVA ATLANTIDA a TOMAS MORO, y en donde los preceptos sobre gobierno y trabajo son similares a los de las dos obras comentadas anteriormente.

CLAUDIO DE SAINT-SIMON. Las doctrinas de este pensador francés, poseían además de un innegable nivel científico, una originalidad proveniente de conciliar el industrialismo naciente con la mejora social del hombre.

A raíz de las tesis de Saint-Simon, sale la teoría que se conoce con el nombre de "Parábola de Saint-Simon", según esta teoría,

si un país pierde a sus principales técnicos industriales y a sus mejores hombres de ciencia, se reduce a un cuerpo sin alma, que pronto conduciría a su postración e incluso a su desaparición. En cambio, si la pérdida, aún contándose por miles, es la de los nobles y los ricos, y la de las autoridades de toda especie, se está solo ante una desgracia, pero no ante un desastre ni ante la ruina del Estado.

CARLOS FOURIER. Este francés basaba su organización utópica en la influencia que las pasiones tienen sobre los hombres, a los cuales aspiraba a reunir en FALANSTERIOS, que eran unidades de producción y consumo, que albergaban una falange (1.700 miembros), formado por un edificio central, con granjas y plantas industriales anexos, que constituían la base de una sociedad sin clases, más justa y racional.

LUIS BLANC. Este francés, nacido en Madrid en 1811, ha logrado repercusión en la galería de las ideas sociales por el éxito circunstancial de sus obras; elaboró en 1841, una organización laboral sui generis, con el propósito de resolver la cuestión social. Consideraba que todos los problemas económicos procedían de la competencia individualista excitada por el capitalismo.

Según esta teoría, el sistema liberal representaba la ruina de numerosos burgueses y el mantenimiento de la pobreza de todos los trabajadores. Blanc, decía que la solución a este problema, era terminar con la competencia industrial y mercantil, e instaurar una organización laboral en que todos colaboraran como socios y no se destruyeran como enemigos. En otras palabras, proponía la agrupación de su sistema corporativo, por oficios en talleres sociales; el salario sería uniforme para todos y los trabajadores tendrían derecho a un tercio de las utilidades que cada año tuviera el taller, otro tercio se destinaba a la compra de instrumentos de trabajo y la parte restante se destinaba al sostenimiento de enfermos, inválidos y ancianos. En 1848 Blanc vió su sueño hecho realidad, ya que con el triunfo de la revolución, sus talleres sociales se llevaron a la práctica con el nombre de Talleres Nacionales.

FERNANDO LASALLE, llamado el Rey de los obreros, autor de la ley del bronce del salario, según la cual, éste bajo el dominio de la oferta y la demanda, se reduce siempre al tanto necesario para sostener y propagar la vida, sin que pueda subsistir un salario más bajo ni sea posible lograr un salario más alto.

En síntesis, esta parte del socialismo utópico presenta el esfuerzo por unir a los trabajadores, no precisamente dentro de un sis

tema organizacional, pero sí en haber influido en las tesis de la unión como un factor fundamental para la transformación de la situación política, quedando como ejemplo, los Falansterios de Fourier, como demostración de lo que vale la organización colectiva frente al criterio cerrado de las tesis del individualismo liberal.

13.3 EL MARXISMO

Esta teoría social se fundamenta en las ciencias económicas, sociológicas y en la historia.

En la formación del marxismo influyeron la filosofía y dialéctica de HEGEL (idealismo), y el materialismo de FUERBACH y las doctrinas económicas, político-sociales e históricas de CARLOS MARX, reflejadas principalmente en EL CAPITAL y en el MANIFIESTO COMUNISTA, base del movimiento obrero.

CARLOS MARX, nace en Traveris, Prusia, en 1811. En 1848 es expulsado de Alemania y vive en Inglaterra durante 30 años, en donde organiza la Primera Internacional.

Las principales obras de MARX son: EL CAPITAL, CRITICA DE LA ECONOMIA POLITICA, LA MISERIA DE LA FILOSOFIA,

y el MANIFIESTO COMUNISTA, escrito en compañía de FEDERICO ENGELS. Carlos Marx murió en París en 1883.

Las principales teorías de Marx son: Teoría del Valor o Plusvalía, el Materialismo Histórico o Determinismo Histórico y Lucha de Clases.

Según la Teoría del Valor o Plusvalía, el valor consiste únicamente en el trabajo, por consiguiente la parte del trabajo que el patrono toma para sí en forma de utilidad, no es sino un despojo que hace al trabajador. Este excedente de trabajo no pagado, lo llama Plusvalía o Super Valor, sosteniendo que el obrero tiene derecho al producto íntegro de su trabajo.

La teoría del Determinismo Histórico o Determinismo Económico, sostiene que todos los fenómenos sociales incluso los morales, ideológicos y religiosos, tienen por causa un fenómeno económico, o sea que el motivo determinante para la transformación histórica es eminentemente económico.

Refiriéndose a la Lucha de Clases, afirma que se puede cambiar la sociedad transformando su organización económica, planteando en términos generales la autodestrucción del capitalismo, debido

MM

a la enorme concentración de capitales, sosteniendo que, como la clase capitalista no se resignara a su supresión, debe existir un período de transición, de dictadura del proletariado, que debe durar el tiempo necesario para edificar la nueva sociedad socialista sin clases.

En lo que hace relación al Manifiesto Comunista, redactado por Carlos Marx y Federico Engels, por encargo del Congreso Comunista en 1847, fué editado en Londres en lengua alemana y dado a la luz pública en 1848.

En principio, debía llamarse Manifiesto Socialista, pero Engels aclaró que se adoptó el de Manifiesto Comunista, porque el adjetivo Socialista evocaba un movimiento burgués, de moda en los salones burgueses de la época, mientras que Comunista equivalía a lo popular, lo revolucionario y proletario.

ALCALA ZAMORA, al referirse al Manifiesto Comunista expone:
"Se traducen en el manifiesto todas las visiones Marxistas, originales o dotadas de mayor vibración: la lucha de clases, como fenómeno inevitable de las diferencias entre explotadores y explotados, entre poseedores y desposeídos, la plusvalía, clave revelada de la formación capitalista la dictadura del proletariado, fórmula

de ejercicio del poder contra la dictadura de la burguesía, el materialismo histórico, predominio de los factores económicos en el proceso de la historia de las sociedades humanas, la tendencia o principio de la acumulación de capitales, por el enriquecimiento progresivo de los capitales y la absorción de las pequeñas empresas por las grandes; el ejército industrial de reserva o brazos de trabajadores en paros forzosos o apremiados por la necesidad y dispuestos a ofrecerse a cualquier precio que cubra sus gastos de subsistencia; la teoría del empobrecimiento progresivo de los trabajadores y el vigoroso llamamiento o invocación de PROLETARIOS DE TODOS LOS PAISES UNIOS”.

En el Manifiesto, sigue diciendo ALCALA ZAMORA: “que el fin inmediato de los comunistas consiste en la constitución del proletariado en clase, en el aniquilamiento de la sociedad burguesa y en la conquista del poder político por los trabajadores; no propone el aislamiento del proletariado, sino que debía luchar junto con la burguesía cuando esta recobrara su papel revolucionario, contra la monarquía absoluta y la propiedad feudal, pero sin olvidar un instante la necesidad de despertar en los trabajadores una conciencia clara de oposición que los separa de la burguesía, enemiga suya en definitiva. Un extracto objetivo de otros extremos del manifiesto, que empezaba por presentar al comunismo como potencia,

y como espectro que aterrizzaba a Europa, debe hacer referencia a la burguesía, surgida de las ruinas de la sociedad feudal y que después del descubrimiento de América, de su colonización y de la de Asia y Africa, vió favorecido su rápido desarrollo, lo cual excitó su papel esencialmente revolucionario, con la finalidad de modelar al mundo a su imagen y conveniencia, no obstante las armas de que se había servido la burguesía para derrotar al feudalismo, se volvían contra ella, además de producir los hombres que manejarían esas armas: los obreros modernos, los Proletarios”.

El proletario se desenvuelve con la expansión burguesa; el maquinismo y la división del trabajo despojan al obrero del carácter individualista de sus tareas, reducidas a la monotonía de ser un apéndice o servidor de la máquina.

Constituye el proletariado la única clase revolucionaria, cuya victoria el manifiesto presenta como inevitable; ya que en la lucha social, los proletarios no tienen nada que perder fuera de sus cadenas, y tienen todo un mundo que ganar, ellos trabajan y no ganan, mientras que los que no trabajan ganan y se enriquecen. En cuanto a la propiedad, el comunismo no pretende la abolición de todo dominio, sino el de la propiedad burguesa o privada. Sin embargo, la propiedad personal, el fruto del trabajo, aunque equivocadamen

114

te parecería respetarse.

Con respecto a los vínculos personales, más que la abolición de la familia, lo que el comunismo pretende es arrancar la educación de la influencia de la clase dominante. La mujer, presentada no sin ironía, como simple instrumento de producción para los burgueses, sería objeto de una comunidad franca y oficial, en reemplazo de la comunidad hipócrita y disimulada que se afirmaba en vigor, hasta el punto de proclamar que el matrimonio burgués no era otra cosa, en realidad, que la comunidad de las mujeres casadas.

Enfáticamente se declara que los obreros no tienen patria, el desarrollo burgués tiende a que las fronteras desaparezcan por la libertad de comercio, la uniforme producción industrial y las similares condiciones de existencia. Cuando se supere el antagonismo de las clases dentro de cada nación, desaparecerá la hostilidad entre las naciones.

Lo referente a la religión se aborda con deliberada obscuridad; si bien parece desprenderse que el sentimiento religioso desaparecerá junto con el antagonismo de las clases.

Como programa, el Manifiesto Comunista se resume en los siguientes

MS

tes puntos:

1. Expropiación de la propiedad territorial ; aplicación de la renta territorial a los gastos del Estado.
2. Impuestos progresivos.
3. Abolición de la herencia.
4. Confiscación de todos los bienes de los emigrados y rebeldes.
5. Centralización del crédito en manos del Estado, por medio de un banco nacional, constituido con capitales del Estado y con un monopolio exclusivo.
6. Centralización de las industrias del transporte en manos del Estado.
7. Multiplicación de las manufacturas nacionales, de los instrumentos de producción, roturación de tierras cultivables, según el plan general.
8. Trabajo obligatorio para todos, organización de los ejércitos industriales, especialmente en relación con la agricultura.
9. Reunión de la agricultura y el trabajo industrial, preparación de todas las medidas capaces de hacer desaparecer progresivamente la diferencia entre la ciudad y el campo.
10. Educación gratuita de todos los niños, abolición del trabajo infantil en las fábricas, reunión de la educación y de la producción material.

Termina diciendo ALCALA ZAMORA, en su estudio del Manifiesto Comunista, que la eficacia o trascendencia de éste se refiere primero a la incubación del estallido revolucionario en la Francia de 1848, segundo en la apertura de los parlamentos al influjo de las clases trabajadoras. Como consecuencia de esto, se lograron las primeras leyes protectoras del trabajo y de los trabajadores, y por último sacó a flote la ola del fascismo en todas sus modalidades.

13.4 LAS INTERNACIONALES OBRERAS

Los fracasos y descalabros que sufrieron los trabajadores y el cierre de las fábricas, lleva a los trabajadores a la fundación de un movimiento internacional de unión, de sindicalización universal de índole revolucionaria.

La primera reunión internacional de trabajadores, se hizo en Londres, en 1864, por iniciativa de Carlos Marx.

Luego se da la segunda internacional en París, en 1869, que es considerada como la más significativa en la lucha por los derechos obreros y por la emancipación de los mismos.

Luego se creó en 1917, la tercera internacional de Moscú, de un

117

corte netamente comunista, y en 1922 se crea una cuarta internacional en Berlín.

Estos organismos internacionales obreros actualmente se encuentran extinguidos y su operancia es nula.

13.5 EL CARTISMO

Este movimiento nació en Inglaterra y tuvo como su principal gestor a FEAGUS O'CONNOR; fué éste el primer movimiento obrero de carácter político. Su nombre proviene de que reclamaba una carta del pueblo, continuación de la Carta Magna; con RICARDO OWEN, este movimiento adquirió un marcado tinte socialista.

El haberse inclinado los trabajadores por las agrupaciones profesionales (Trades Unions), hicieron que desapareciera el Cartismo.

13.6 EL ANARQUISMO

PEDRO JOSE PROUDHON, es considerado por algunos, al lado de BAKUNIN y KROPOTKIM, como los padres de esta doctrina, que propugnaba la disolución del Estado y la desaparición de las auto

ridades. Según esta doctrina, el trabajo será productivo y agradable si no hay autoridades ni patronos.

13.7 EL COOPERATIVISMO

Doctrina ésta que tiende a mejorar el nivel de vida de los trabajadores, según la práctica y teoría económica de la cooperación. El Cooperativismo persigue acabar con la finalidad de lucro. Esta doctrina tiene como principios básicos los siguientes:

- a. Asociación de personas.
- b. Igualdad de los miembros.
- c. Asociación voluntaria.
- d. La obtención de un beneficio común.

13.8 EL FASCISMO

Doctrina que niega la democracia; es un sistema nacionalista que dá origen a la dictadura del Estado totalitario y autoritario, su más fiel exponente es el italiano BENITO MUSSOLINI.

Para esta doctrina, los intereses del Estado están por encima de los particulares, y el Estado es quien dirige las actividades labo

rales y asume el control de los sindicatos.

13.9 EL NAZISMO

Esta teoría, conocida también con el nombre de Movimiento Nacional-Socialista, fué inspiración de ADOLFO HITLER (basado en FITCHE, quien propugnaba que el Estado debe armarse e invadir a sus vecinos para buscar la expansión de su Imperio), y era o es un movimiento eminentemente racista.

La concepción Nazi sobre el trabajo, se fundamentaba en la comunidad de trabajo, que consistía en la unión de los patronos con los trabajadores para bien del Estado.

El Nazismo, creó lo que se conoció con el nombre de "Frentes de Trabajo", que era un movimiento para asegurar la disciplina y el orden en el trabajo.

Las asociaciones sindicales de patronos y obreros, eran consideradas ilícitas; el contrato de trabajo fué reemplazado por decisiones gubernamentales; la voluntad del trabajador no era tomada en cuenta y para entrar a desempeñar un trabajo o retirarse de él, se necesitaba un salvoconducto.

13.10 LA FRANCMASONERIA

Si bien es cierto que por siglos la francmasonería se ha mantenido en el más absoluto misterio, últimamente se han conocido algunos aspectos de esta institución (que es tan antigua como el mundo mismo).

Es interesante llevar a estas páginas, el concepto de los Francmasones acerca del trabajo. Dicen los francmasones que una de las características más bellas de la Institución Masónica es que no sólo enseña la necesidad del trabajo, sino que también ensalza su nobleza.

Entre los primitivos instrumentos cuyo uso se enseña al aprendiz masón, está la plancha de trazar. La plancha de trazar es el símbolo de la ley divina, cuyo decreto "Ganarás el pan con el sudor de tu frente" , ordenó que fuera obligatorio el trabajo para todos los humanos.

Los monjes antiguos decían una sentencia digna de ser meditada y enseñaban que " Laborare est Orare " , trabajar es rezar. Claro que no lo practicaban porque jamás constituyó el trabajo una parte de su religión.

LA LOGIA, es el sitio donde se alojaban los trabajadores antiguamente, en las cercanías del edificio que estaban construyendo.

Trabajador, es para los francmasones, su nombre simbólico.

14. LA IGLESIA Y LA CUESTION OBRERA

A través de los años, la Iglesia Católica no ha sido indiferente a la cuestión social, especialmente en lo que se refiere a las condiciones de trabajo.

El primer representante de la Iglesia que hace relación al trabajo, es el escolástico SANTO TOMAS DE AQUINO, que promulgaba que el trabajo debía ser obligatorio para todo el mundo, quienes por su trabajo deberían recibir un justo pago. Luego aparecen nuevas manifestaciones de la Iglesia en el restablecimiento de la justicia social y es así como en 1664, el PAPA PIO IX, proclama la Encíclica "QUIANTA CURA" que viene a ser la primera reacción de la Iglesia contra el individualismo liberal; luego en 1878, es nombrado Pontífice el Cardenal GIRACHINO PECCI, quien toma el nombre de LEON XIII, y quien es llamado con mucha razón "El Papa de los Obreros". LEON XIII, dueño de una sensibilidad social ilimitada, resuelve arremeter contra los problemas políticos y sociales de la época, consignando su actitud, el 15 de Mayo de 1891, en un documento que se conoce en la historia como La Encíclica

“RERUM NOVARUM”, en donde reconoce y admite la situación calamitosa tanto moral como económica que padecen los obreros, y propugna por un cambio total.

Los apartes más importantes de esta encíclica son los siguientes: Señala LEON XIII, que el origen de los males sociales, está en la destrucción de los gremios obreros, como también en el divorcio de las instituciones jurídicas y las normas de la Iglesia; también se pronuncia por el derecho de asociación laboral, por el descanso dominical, por la limitación de la jornada diaria, por la prohibición del trabajo infantil, por la especial protección de la mujer trabajadora, por la fijación de un salario justo y por las obras de previsión social, entre otras medidas favorables para la salud y los intereses de las clases laboriosas, obligadas a soportar por entonces, según las palabras pontificias “un yugo que poco difería del de los esclavos”.

Con motivo de los 40 años de haberse publicado la Encíclica RERUM NOVARUM, el 15 de Mayo de 1931, el Papa PIO XI promulga la Encíclica QUEDRAGESIMO ANNO.

Esta nueva Encíclica reafirma el contenido de la RERUM NOVARUM, e insiste en las interrelaciones e interdependencias de ca

pital y trabajo, y acerca de su beneficio influjo; dice PIO XI, refiriéndose al capital y al trabajo: "No hay nadie que desconozca que los pueblos no han labrado su fortuna ni han subido desde la pobreza y carencia a la cumbre de la riqueza, sino por medio del inmenso trabajo acumulado por todos los ciudadanos, trabajo de los directores y trabajo de los ejecutores".

Sigue diciendo PIO XI: "En las circunstancias actuales, es oportuno suavizar el contrato de trabajo con elementos tomados del contrato de sociedad, de tal manera que los obreros participen en cierta forma en la propiedad, en la administración y en las ganancias obtenidas". Al mismo tiempo agrega: "El trabajo no se puede valorar justamente ni retribuir proporcionalmente, si no se tiene en cuenta su naturaleza social e individual".

Este pensamiento de PIO XI, determinando la remuneración del trabajador, hace que la justicia mire las necesidades individuales del trabajador y sus responsabilidades familiares, pero también los organismos de producción en los cuales el trabajador ejerce su actividad.

En síntesis, el pensamiento de PIO XI respecto a la cuestión obrera, está enfocado a la justicia y la caridad social.

El 19 de Marzo de 1937, el Pontífice PIO XI, ante el avance del comunismo ateo como sistema socio político y socio económico, promulgó la Encíclica DIVINI REDEMPTORIS PROMISSIO; como puntos básicos de esta Encíclica, se destacan: "El comunismo de hoy, de modo más acentuado que otros movimientos semejantes del pasado, inculca una idea de falsa redención, un pseudo ideal de justicia, de igualdad y de fraternidad en el trabajo, impregna toda su doctrina y toda su actividad con un falso misticismo que comunica a las muchedumbres, atraídas por el cebo de falsas promesas, un empuje y un entusiasmo contagioso, especialmente en tiempos como los nuestros, en que de una defectuosa distribución de las cosas de este mundo, resulta insólita miseria".

En vísperas de la segunda guerra mundial, en Marzo de 1939, fué elegido sumo Pontífice el Cardenal EUGENIO PACELLI, quien tomó como nombre pontifical el de PIO XII. Este Papa, pese a vivir una época de guerra y de haber conocido hechos sociales trascendentales y de vivir la implantación del comunismo en China, no promulgó ningún documento de índole político social.

En 1958 fué elegido Papa el Cardenal ANGELO RONCALLI, quien tomó el nombre pontifical de JUAN XXIII, quizás el Papa más grande que ha tenido la Iglesia Católica; es así como el 15 de Mayo

de 1961, promulgó la Encíclica MATER ET MAGISTRA, en donde reconoce que la realidad social por la que pasa el mundo es angustiosa e incierta, que la sociedad en su afán de pedir derechos olvida sus propios deberes.

Al hablar del trabajo, el Papa lo hace refiriéndose a los criterios de justicia y equidad que deben imperar: "Es triste el espectáculo de innumerables trabajadores de muchas naciones y continentes enteros, a los cuales se les da un salario que los somete a ellos y a sus familias a condiciones de vida infrahumana. Pero en algunas de esas naciones, la abundancia y el lujo privilegiado de unos pocos chocan de manera estridente y ofensiva con las condiciones de extremo malestar de muchísima gente; además mientras se fijan compensaciones altas por prestaciones de poco esfuerzo, corresponden retribuciones demasiado bajas al trabajo asiduo y provechoso de categorías enteras de ciudadanos honrados y trabajadores".

Por eso dice la Encíclica que, como la retribución del trabajo no se puede abandonar enteramente a la ley del mercado, tampoco se puede fijar arbitrariamente, sino que debe determinarse conforme a justicia y equidad.

Después de esta Encíclica, (Mater et Magistra), el mismo Papa publicó la Encíclica PACEM IN TERRIS, el 11 de Abril de 1963; en este documento se señala que "la persona es el principio de todo ser humano, es decir, una naturaleza dotada de inteligencia y de voluntad libre, y que por tanto, de esa misma naturaleza nacen directamente y al mismo tiempo derecho y deberes, que por universales e inviolables, son absolutamente inalienables".

En lo que hace relación al trabajo, dice el Papa JUAN XXIII: "Las clases trabajadoras gradualmente han avanzado tanto en el campo de lo económico, como en lo social.

"En las primeras fases de su movimiento promocional, los obreros concentraron su acción en la reivindicación de los derechos de contenido social y económico, después lo extendieron a derechos de naturaleza política, y finalmente, al derecho de participar de los beneficios de la cultura. En la actualidad, y en todas las comunidades está viva en los obreros la exigencia de no ser tratados por los demás como objetos que carecen de razón y de libertad, sino como sujetos de la sociedad humana, o sea en los sectores socio económicos, culturales, políticos y en la vida pública". Y termina diciendo JUAN XXIII: "Los que detentan el poder civil deben lograr que los obreros aptos para el trabajo, se les ofrezca

empleo adecuado a sus fuerzas, que la remuneración del trabajo se fije de acuerdo a criterios de justicia y equidad, que en los complejos productivos se dé a los obreros la posibilidad de sentirse responsables de la empresa en que trabajan”.

Esta Encíclica es considerada como el testamento socio-político del Papa JUAN XXIII, porque un mes después de su publicación, murió.

En 1963 fué elegido el Cardenal GIOVANNI BATTISTA MONTINI, quien tomó el nombre de PABLO VI, proclamándose continuador de la obra de JUAN XXIII, y el 26 de Marzo de 1976 promulgó la Encíclica que se conoce con el nombre de POPOLORUM PROGRESSIO, en donde determina que “El desarrollo integral del hombre no puede darse sin el desarrollo integral de la humanidad, el desarrollo de los pueblos y muy especialmente el que aquellos que se esfuerzan por escapar del hambre y de la miseria, de las enfermedades endémicas, de la ignorancia, que buscan una participación más amplia en los frutos de la civilización, una valoración más activa de sus cualidades humanas, que se orientan con decisión hacia el pleno desarrollo, es observado por la Iglesia con atención”.

Refiriéndose al trabajo, agrega PABLO VI: “De igual modo, si algunas veces puede reinar una mística exagerada del trabajo, no se

rá menos cierto que el trabajo ha sido querido y bendecido por Dios, creado a imagen suya. El hombre debe cooperar con el Creador en la perfección de la creación y marcar a su vez la tierra con el carácter espiritual que él mismo ha recibido.

“ Dios, que ha dotado al hombre de inteligencia, le ha dado también el modo de acabar de alguna manera su obra, ya sea el artista o el artesano, patrono, obrero o campesino, todo trabajador es un creador, aplicándosele a una materia que se le resiste, el trabajador le imprime un sello, mientras que él adquiere tenacidad, ingenio y espíritu de invención. Más aún, viviendo en común, participando de una misma esperanza, de un sufrimiento, de una ambición y de una alegría, el trabajo de las voluntades aproxima los espíritus y funde los corazones; al realizarlo, los hombres descubren que son hermanos.

“ El trabajo sin duda es ambivalente, porque promete el dinero, la alegría y el poder; invita a los unos al egoísmo y a los otros a la revuelta, desarrolla la conciencia profesional, el sentido del deber y la caridad para con el prójimo; más científico y mejor organizado, tiene el peligro de deshumanizar a quien lo realiza, porque el trabajo no es humano, sino permanece inteligente y libre. El trabajo de los hombres, mucha más para el cristiano, tiene todavía

la misión de colaborar en la creación del mundo sobrenatural no terminado, hasta que llegemos todos juntos a constituir aquel hombre perfecto del que habla San Pablo, que realiza la plenitud de Cristo".

PABLO VI, hizo que la Iglesia se asociara en 1969 a la conmemoración del Cincuentenario de la Organización Internacional del Trabajo. En la Asamblea General de la O.I.T., el Pontífice exclamó: "Nunca más el trabajo por encima del trabajador, nunca más el trabajo contra el trabajador, sino siempre el trabajo para el trabajador, el trabajo al servicio del hombre, de todo hombre y de todo el hombre".

El 26 de Agosto de 1978, fué elegido Papa el Patriarca de Venecia, Cardenal ALBINO LUCIANI, quien toma el nombre pontificio de JUAN PABLO I y quien fué bautizado por el mundo entero como "el Papa de la sonrisa". Este Papa, era dueño de una sensibilidad social ilimitada y si no se pronunció sobre los problemas sociales y especialmente los laborales, fué por su corto reinado (33 días).

En Octubre de 1978 es elegido Papa el Cardenal polaco KAROL WOYTYLA, quien toma el nombre pontificio de JUAN PABLO II; este Papa, al cumplirse un aniversario más de la aparición de la

Encíclica RERUM NOVARUM (El Noventa Aniversario), se pronuncia sobre los problemas sociales que agobian al mundo, especialmente los de tipo laboral, con la Encíclica llamada LABOREM EXERCENS. Dice JUAN PABLO II: " La Iglesia está convencido de que el trabajo constituye una dimensión fundamental de la existencia del hombre en la tierra. "

Se refiere JUAN PABLO II, al trabajo en sentido objetivo y en sentido subjetivo; en lo primero dice el Pontífice: " Aunque puede parecer que el proceso industrial trabaja la máquina mientras el hombre sólo vigila haciendo posible su funcionamiento, se demuestra que en la época del trabajo mecanizado, el sujeto propio del trabajo sigue siendo el hombre. En lo subjetivo, no es el tipo de trabajo que se realiza, sino el hecho de quien lo ejecuta es una persona. El trabajo es un bien del hombre, porque el hombre no sólo transforma la naturaleza adaptándola a sus necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre, es más, en un cierto sentido se hace hombre "

Refiriéndose al derecho de los hombres al trabajo, dice el Pontífice: " Si el trabajo es una obligación, es decir, un deber, es también a la vez una fuente de derechos por parte del trabajador " .

Ahondando un poco más en la realidad social imperante, JUAN PABLO II también se refiere en este documento al trabajo de los minusválidos y dice al respecto: "Dado que el minusválido es un sujeto con todos sus derechos, debe facilitársele el participar en la vida de la sociedad en todas las dimensiones y a todos los niveles que sean accequibles a sus posibilidades y que ella pueda integrarse en una actividad productora que le sea idónea".

JUAN PABLO II, también hace un análisis de aquellas personas que por no tener oportunidades de trabajo en sus países de origen, tienen que salir en busca de nuevos horizontes, que le planteen un mejor porvenir. Dice así el Pontífice: "Se hace necesario que al buscar mejores condiciones de vida en otro lugar, el hombre no se encuentre en desventaja en el ámbito de los derechos concernientes al trabajo respecto a los demás trabajadores. La emigración por motivos de trabajo, no puede convertirse de ninguna manera en ocasión de explotación financiera o social".

En síntesis, podemos decir que la doctrina social cristiana tiende por todos los medios posibles a proteger al trabajador contra los abusos de explotación y expoliación laboral, buscando fórmulas que desemboquen en mejoras salariales y en una reforma laboral-social porque se habla cada día con mayor preocupación de la creciente ne

cesidad de la justicia social, pero no pocos esperan que ésta surja por generación espontánea y se oponen a los medios con que podría conseguirse.

15. EL TRABAJO EN COLOMBIA

Desde el punto de vista histórico, podemos determinar que la historia del trabajo propiamente dicho se inicia en Colombia, con la época de la Independencia, en donde la situación del aborígen era por demás lamentable, y su explotación llegó al aniquilamiento y casi a su total destrucción.

Dice GUERRERO FIGUEROA: "La situación del indio en la colonia no fué menos adversa que en la conquista. España aspira imponer un sistema social sobre bases feudales, se crean condiciones que hacen posible el nacimiento de capas artesanales, especialmente en lugares como el Socorro, San Gil, Guaduas y otros.

"Los impuestos en la colonia eran exagerados. Esta situación dió lugar a que los vendedores se acaudillaran en el primer movimiento insurgente organizado, o sea el de LOS COMUNEROS y que tuvo el respaldo del campesinado.

La Colonia fué para los aborígenes una permanente insurrección,

que vino a culminar con el movimiento de la Independencia”.

Dice JORGE ENRIQUE SANCHEZ, citado por GUERRERO FIGUEROA: “En esta época no existía proletariado propiamente dicho; había trabajadores del campo y artesanos en las ciudades, comerciantes, germen de la burguesía naciente, y terratenientes; los artesanos constituían la clase más avanzada de los trabajadores. Estos y los campesinos defendían los intereses de la colectividad que coincidían con los suyos”.

En síntesis, determinar un punto de partido como reseña cronológica del derecho laboral en Colombia, es una tarea harto difícil, sin embargo, se puede señalar como pionero del movimiento laboral colombiano al General RAFAEL URIBE URIBE, quien trajo nuevas ideas para llevar a todos el acceso a la vida espiritual y hallar una forma de civilización en que todos colaboren y en la que todos participen con su trabajo y su esfuerzo.

Desde el año de 1904, el General URIBE URIBE propugnó por establecer una legislación proteccionista para los trabajadores. Su preocupación constante fué la de proteger a los trabajadores de los accidentes de trabajo; y al respecto manifestó: “No considero prematuro legislar sobre los accidentes de trabajo; si por des

cuido del empresario, se hunde el socavón de la mina y aplasta a los obreros, puede el Estado mirar el siniestro con indiferencia? si el andamio mal hecho cae y se mata el albañil, debe quedar sin sanción el responsable? Ya en Europa se le obliga a indemnizar el daño causado. Conozco la explotación de los cafetales, trapiche o ingenios, y demás empresas de tierras calientes y templadas, y digo que sería oportuno y humano que la ley demandara de los patrones suministrar asistencia médica a sus peones y mejorar sus alojamientos, se otorgue pensiones a las viudas de los militares que mueren o se invalidan en nuestras guerras civiles, muchas veces por obra de una bala perdida, o de una enfermedad buscada; se jubila a los empleados que han tenido paciencia de vivir veinticinco años en la dulce ociosidad de las oficinas, pero a los soldados y héroes del trabajo, cuya campaña no es de pocos meses sino de toda la vida y no sedentaria sino llena de fatigas, a esos servidores, cuando caen víctimas de los accidentes naturales o de enfermedades consiguientes, se les abandona a ellos y a su familia y cuando la vejez los inutiliza, felices si se les reserva una cama de hospital o se les dá permiso para pedir limosnas; no penséis que en el fondo de todo esto hay una anomalía que sería bueno comenzar a preocuparnos en el modo de remediarlas".

Todas estas ideas del General URIBE fueron abriéndose camino y fueron conquistando adeptos dentro de las filas del partido liberal,

hasta convertirse en su programa político.

Podemos afirmar, sin temor a equivocarnos, que el desarrollo del derecho laboral en nuestro país se inició en el presente siglo, especialmente, como hemos dicho antes, con las ideas expuestas por el General URIBE URIBE. Por ello el II Congreso Jurídico del Trabajo que se reunió en Bogotá en Octubre de 1959, reconoció a RAFAEL URIBE URIBE como "uno de los más señalados precursores del derecho laboral en Colombia y en América".

En el estudio de la historia del derecho laboral en Colombia, podemos distinguir tres etapas o períodos, así:

- a. De 1915 a 1936.
- b. De 1936 a 1946.
- c. De 1946 hasta nuestros días.

La primera etapa se distingue por la lucha un poco infecunda por el reconocimiento de los derechos de los trabajadores; la primera ley aprobada por el Congreso de la República fué la 57 de 1915, que responsabilizó a los patronos por las consecuencias de los accidentes de trabajo ocurridos en determinadas condiciones. Esta Ley se fundamentó en la teoría del riesgo y señaló también el procedimien

to para las reclamaciones de esta clase de tipo de accidentes. Más tarde se aprobó la Ley 78 de 1919, que señalaba el procedimiento para las soluciones de las controversias de los conflictos colectivos de trabajo, especialmente cuando en él se involucraban los servicios públicos. Esta ley fué complementada por la Ley 21 de 1920, sobre el arbitramento en caso de los conflictos colectivos y la cláusula compromisoria en los contratos de obras.

Al finalizar la primera guerra mundial, se presentaron muchos enfrentamientos obrero-patronales, y cierto desconocimiento del derecho de asociación, por ello se aprobó la Ley 4a. sobre huelgas, complementada más tarde por la Ley 26 de 1914, y después se aprobó la Ley 83 de 1931 sobre el derecho de asociación.

En 1921, a instancia de ENRIQUE OLAYA HERRERA, se aprueba la Ley 37 sobre descansos dominicales y seguros de vida colectivo. En 1923, se organiza la Oficina General del Trabajo, mediante la Ley 83 de 1923, propuesta por el señor RICARDO TIRADO, que vino a llenar el vacío de la policía laboral, ya implantada en otros países.

El período legislativo de 1931 fué muy fecundo en legislación social; numerosas reformas se hicieron a las leyes anteriores y se elabo

raron muchísimas más.

Fué este programa el primer eslabón de una cadena de leyes que el partido liberal proponía al país, encaminadas a darle un mayor desarrollo a la legislación social, especialmente en el campo sindical. El doctor ALFONSO LOPEZ PUMAREJO, Presidente de la República, impuso en su gobierno un estilo diferente, en el campo laboral se caracterizó por el freno que impuso a los movimientos sindicales y lógicamente los entregó al partido comunista. En lo social fué muy atinado y dirigió mejor las conquistas de los trabajadores. En este gobierno se creó el Ministerio del Trabajo, mediante la Ley 96 de 1938.

En 1939, se aprobó la Ley 45 sobre procedimiento laboral, es decir, el que debía seguirse en los juicios de trabajo.

En 1944, a raíz de los sucesos de Pasto, fué implantado el Estado de Sitio en todo el territorio de la República; el gobierno aprovechó esta circunstancia para dictar el Decreto 2350 que vino a constituir la columna vertebral del sistema laboral colombiano, porque no sólo reguló la parte sustantiva, sino que también adoptó el procedimiento a seguir en las controversias de tipo jurídico que se originaran en el contrato de trabajo.

El decreto fué de poca duración, porque al levantarse el estado de sitio, dejó de regir. Pero el gobierno sometió el texto de este decreto a la aprobación de la legislatura, y así se convirtió en la Ley 6a. de 1945.

En 1946, mediante el Decreto 1464, se estabilizaron los salarios en las actividades comerciales, ganaderas e industriales y en 1948, se impuso el suministro de calzados y overoles a los trabajadores, por medio del Decreto 1832; posteriormente se dictó la Ley 136 de 1948, que también dispuso lo mismo.

El Decreto 2474 de 1948, dispuso la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, siempre y cuando tuvieran un capital mayor a doscientos mil pesos. Esto no funcionó por lo inoperante y por ello el Estado resolvió crear la prima de servicios.

A estas alturas, la legislación laboral se encontraba convertida en una colcha de retazos, y las numerosas leyes y decretos dictados se encontraban dispersos, fué así como, con el propósito de revisar la legislación y facilitar la consulta y la aplicación de las leyes laborales, el doctor MARIANO OSPINA PEREZ, a la sazón Presidente de la República, convocó una comisión compuesta por

141

los juristas PABLO EMILIO MANOTAS, CASTOR JARAMILLO ARRUBLA y CAMPO ELIAS BARON SERRANO, con el fin de que proyectaran el Código del Trabajo.

Esta comisión cumplió su cometido, y por medio del Decreto legislativo 2663 de 1950, el Gobierno Nacional promulgó el Código Sustantivo del Trabajo, que empezó a regir en 1951.

Hoy día este código se encuentra tan reformado, que es muy poco lo que queda de lo que hizo la comisión redactora. La última reforma importante fué la que se hizo en 1965, mediante el Decreto 2351. Lo que hace pensar a estas alturas en una verdadera reforma laboral que se ponga a la altura de las necesidades sociales y sea un verdadero instrumento de lucha y de justicia social.

16. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL COLOMBIANO

Por principios generales debemos entender aquellos fundamentos doctrinarios que forman la estructura de cualquier ciencia, cuyo conocimiento debe ser previo al de toda otra cuestión.

Por ello debemos analizar los siguientes principios:

16.1 FINALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO COLOMBIANO

El artículo 10. del Código Sustantivo del Trabajo determina: "La finalidad primordial de este código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social".

La Sala de Casación de la Honorable Corte Suprema de Justicia, en sentencia proferida el 22 de Abril de 1958, al referirse a este artículo, ha dicho: "El artículo primero del C. S. del T. , de ser tomado sin el cuidado y necesario discernimiento, conduciría fre

cuentemente a afianzar criterios francamente adversos a la nuda intención legislativa que es, por antonomasia, una intención cauter y defensora de los precarios intereses de la parte débil (que lo es el trabajador), en el campo del trabajo. Cuando el legislador le asigna al código por finalidad primordial "lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social", esbozo tanto una pauta interpretativa de la ley del trabajo (art.18) como un vasto prospecto de las hipótesis en él contenidas, o más exactamente, una última ratio de sus disposiciones; de suerte que en todas y cada una de éstas existe, como presupuesto, el desideratum ya manifestado de la coordinación económica y del equilibrio social. Es natural que todo derecho objetivo por amplio que sea es limitado, ya que la primera regla del código es complementaria de las restantes, enunciativa de la intención de éstas, y que en los casos más graves como lo es, v. gr. el de la teoría de la imprevisión del artículo 50, la primera regla del código es, más que instrumento legal, supletorio, una disposición fundamental " .

Ya en lo que hace referencia al artículo I del C.S. del T., es necesario analizar tres conceptos:

16.1.1 Justicia en las relaciones Obrero-Patronales. Este primer

enunciado traduce una vieja aspiración de la humanidad: la justicia social, que al decir de GUERRERO F. " Constituye una categoría que regula las relaciones laborales de manera diferente a la concepción tradicional de la justicia conmutativa; parte del supuesto de la desigualdad económica y procura el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores, otorgándoles a éstos (la legislación laboral), los medios eficaces para alcanzarla " .

16.1.2 La Coordinación Económica, que implica una concepción nueva del ejercicio del poder público. Esta coordinación sólo se logra en un régimen de gobierno en que toda la vida nacional esté sujeta a normas y obedezcan a planes encaminados al logro de metas precisas de desarrollo económico y social; pero no donde la ley que rige la vida social de la comunidad es la de la libre empresa, porque el respeto a los intereses de los particulares hace ineficaz el concepto intervencionista del Estado. De ahí que en un régimen capitalista, sea una ilusión hablar de coordinación económica; de manera que la coordinación económica sólo es posible cuando los factores de producción capital y trabajo, actúen armónicamente, teniendo en cuenta que la propiedad privada debe cumplir una verdadera función social.

16.1.3 El Equilibrio Social, que proviene de la eliminación de la

desigualdad social. En todos los países de organización capitalista, una clase social es absoluta poseedora de los instrumentos y medios fundamentales para la producción, mientras que en extremo opuesto se halla otra clase que sólo dispone de su fuerza de trabajo para subsistir. En una sociedad de estas características, la oferta de mano de obra es superior a su demanda, el desempleo en consecuencia es crónico, el hambre y las enfermedades pululan en los hogares de los asalariados y la educación es un artículo tan costoso, que no todos pueden darse el lujo de adquirir.

Lo que caracteriza a una sociedad de esta naturaleza, es su desequilibrio reinante entre las diversas clases que la integran, originando una desigualdad en la tenencia de los medios de producción y en el injusto reparto de los frutos del trabajo.

16.2 DERECHO AL TRABAJO Y LIBERTAD DE TRABAJO

Dice el Artículo II del C.S. del T.: "Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y las leyes".

La Constitución Nacional, en su artículo 39 señala: "Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley puede exigir tñ

tulos de idoneidad y reglamentar el ejercicio de las profesiones''.

El precepto que garantiza el derecho y la libertad de trabajo, no puede interpretarse en el sentido de que, el que tiene una profesión o un oficio determinado, goce de un derecho adquirido o que la empresa le dé, forzosamente con perjuicio de otros trabajadores. El derecho al trabajo es la facultad que tiene toda persona para emplear su fuerza de trabajo en concordancia con sus aptitudes y conocimientos.

Esta facultad comprende dos aspectos que deben considerarse para efectos de su cabal entendimiento.

Por una parte implica para el Estado la obligación de brindarles a todas las personas aptas para el trabajo, la oportunidad de ocuparse en las actividades que les plazcan, de acuerdo con sus aptitudes y preparación. Por otro lado, significa que nadie puede impedir a otro el ejercicio de una actividad lícita, cualquiera que sea. Esto no es válido, sin embargo, como norma general.

En nuestro medio a lo menos resulta irrisorio desde todo punto de vista ese derecho, en razón de que el Estado jamás se ha preocupado por abrir suficientes fuentes de empleo destinados a ocupar

la totalidad de los ciudadanos que se hallan en capacidad de producir.

El derecho al trabajo existe y es una realidad donde el Estado desarrolla una política social y económica, encaminada a eliminar el desempleo, pero no donde la función del Estado se limita a la de un simple espectador; por ese motivo, hablar de derecho al trabajo en donde no hay en qué ocuparse, no deja de ser una cruel burla a la dignidad de los trabajadores.

Ahora, la libertad de escoger profesión u oficio en nuestro medio, no están absoluta, porque no existen en Colombia los medios educativos y de formación profesional que le permitan escoger profesión u oficio sin cortapisa y dentro de la gama que ofrece el saber humano. Por ello más técnico sería el alcance de sus derechos si se dijera que a nadie se le puede obligar a ejercer profesión u oficio, porque este sentido negativo encierra con más exactitud la situación colombiana.

16.3 OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO

La Constitución Nacional, en su artículo 17 señala: "El trabajo es una obligación social y gozará de la especial protección del Estado"

y el artículo 7 del C.S. del T. señala que "el trabajo es socialmente obligatorio".

El trabajo debe ser obligatorio. La sociedad necesita del concurso de todos sus integrantes para lograr su pleno desarrollo. Por otra parte, todo individuo que goza de las ventajas que otorga la vida en sociedad, está obligado a corresponder a ella por medio de su actividad. Esta necesidad se hace más apremiante en países subdesarrollados como el nuestro. Desgraciadamente en nuestro medio no es posible hacer que el mandato constitucional en primer lugar, y el mandato del código laboral en segundo lugar, se cumplan, debido a las fallas que presenta nuestra anacrónica organización socio laboral; como consecuencia de ello se presentan dos fenómenos que hacen ineficaz el principio de la obligatoriedad del trabajo. De una parte, hay una clase que por disfrutar de todas las ventajas y privilegios que les otorga la riqueza, no necesitan trabajar y de otra, la gran masa del pueblo carente de bienes y que necesita trabajar y que no lo puede hacer porque no existen fuentes de empleo; entonces resulta, que en nuestro medio lo obligatorio no es el trabajo, sino el desempleo.

De otra parte, la obligatoriedad del trabajo es genérica, o sea, que existe en principio una obligación social para todos los ciuda

danos. Pero hay algunas excepciones que se desprenden de la misma ley; así tenemos, que el niño o el adolescente deben tener una reglamentación especial para ejecutar las labores que se le encomienden. Así también, está reglamentado el trabajo de las mujeres y el de los ancianos.

La Constitución Francesa, aprobada en el referendum del 13 de Octubre de 1946, en su preámbulo afirma que " toda persona tiene el deber de trabajar y el derecho a obtener un empleo " .

16.4 PROTECCION AL TRABAJO

El artículo 9 del C.S. del T. dice: " El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones " .

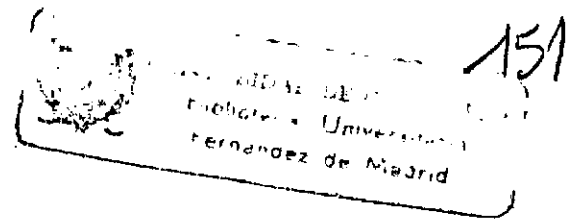
CABANELLAS, citado por J. ORTEGA TORRES, en su obra Código del Trabajo, dice: " El Estado ejerce dos funciones: una jurídica y otra social. La función jurídica del Estado consiste en tutelar el derecho. Algunas escuelas niegan la función social del Estado y el liberalismo chapado a la antigua reduce el papel de éste a

la función exclusivamente jurídica. Sostener tal cosa en el presente equivale a desconocer las circunstancias de las diversas clases que componen el conglomerado social. La legislación dictada durante gran parte del siglo pasado y del corriente, ha sido llamada, por SCELLE, legislación de clase; pues, como afirma GARCIA OVIEDO, se promulgó al efecto de la realización por el Estado de esta parte de su misión, providencial, consistente en proteger al débil y colocarle en situación de poder participar, en cierta medida, de los gozes y ventajas de la civilización".

Sigue diciendo CABANELLAS: "El poder tutelar del Estado sobre las personas se manifiesta en una serie de restricciones que comprenden por igual a patronos y trabajadores. Como expresó PIO XI, en su Encíclica Quadragesimo Anno, "es conforme a la razón, y ella lo quiere también así, que en último término todas las cosas de la tierra sean ordenadas a la persona humana".

Con el fin de darle la debida protección al trabajo, la ley ha organizado la jurisdicción del trabajo, compuesta por: juzgados laborales del circuito, la sala laboral en los tribunales de distrito judicial y en la Corte Suprema de Justicia, con el objeto de que las controversias jurídicas que se presentan por la aplicación o la interpretación de las normas del código laboral, sean resueltas con

forme a las prescripciones de éste.



En otras palabras, el establecimiento de la jurisdicción del trabajo obedeció a la necesidad que tiene el Estado de proteger los derechos de los trabajadores.

De otra parte, el Estado creó las autoridades administrativas del trabajo, como son: Inspecciones de trabajo, Direcciones regionales del trabajo y Ministerio del Trabajo y Seguridad social, encargadas de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de orden laboral y de controlar su aplicación.

16.5 IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES

El artículo 10 del C. S. del T. señala: "Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas protección y garantía, y en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la ley".

Esto quiere decir, que todos los trabajadores merecen el mismo tratamiento por parte de las autoridades del trabajo y que los de

rechos consagrados en su favor los cobija a todos. Lo cual sin embargo, sólo es cierto en teoría, porque como veremos a continuación, existe un tratamiento discriminatorio consagrado por el mismo estatuto que proclama su igualdad.

En efecto, tratándose de trabajadores comunes u ordinarios, el noventa por ciento de los que laboran al servicio de una empresa o patrono determinado debe estar formado por colombianos y sólo el diez por ciento, puede estar representado por extranjeros.

Si se trata de trabajadores calificados o especializados, de dirección o de confianza, un ochenta por ciento deben ser nacionales y sólo un veinte por ciento pueden ser extranjeros.

Es sabido, además, que entre nosotros existe un tratamiento desigual entre empleados oficiales y trabajadores del sector privado. Los primeros se vinculan a la administración por medio de una relación de carácter legal y reglamentaria que no constituye contrato de trabajo. Los segundos en cambio, se vinculan a sus patronos mediante una relación que en todos los casos se presume regida por un contrato de trabajo.

Con todo es bueno aclarar, que existen algunos casos en que los

trabajadores se vinculan a la administración pública por medio de contratos de trabajo. Estos casos se presentan cuando se trata de la constitución y sostenimiento de las obras públicas, o ya sea de empresas industriales, comerciales, agrícolas o ganaderas organizadas por el Estado y que no se explotan con fines de lucro y, en fin, cuando se trata de instrucciones idénticas a las de los particulares o susceptibles de ser fundadas y manejadas por éstos en la misma forma.

Así mismo, existe diferencia de tratamiento entre los trabajadores comunes u ordinarios y los que laboran en empresas sin ánimo de lucro. Estos trabajadores sólo tienen derecho a un cincuenta por ciento del valor de las prestaciones sociales de que se benefician la generalidad de los trabajadores. Están excluidos por ejemplo, de la regulación sobre jornada máxima de trabajo, la cual puede ser de acuerdo con las necesidades que exija el cargo que desempeña. Gozan de mayor libertad o autonomía en el desempeño del cargo que el resto de los trabajadores; además sus vacaciones pueden acumularse hasta por cuarenta años, mientras los trabajadores ordinarios sólo pueden acumular hasta por dos años; tampoco gozan de fuero sindical.

16.6 DERECHO DE ASOCIACION

Nuestra Constitución Nacional manifiesta en su artículo 44 "es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal. Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas".

El artículo 12 del C. S. T. dice: "El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes".

El Código Penal en su artículo 292 dice: "El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en arresto de uno a cinco años y multa de un mil a cincuenta mil pesos.

Todo esto quiere decir, que todas las personas dedicadas al trabajo pueden asociarse en defensa de sus intereses legítimos, tanto para los trabajadores como para los patronos, y al mismo tiempo las autoridades velan porque estos principios se cumplan al pie de la letra, estipulando sanciones de tipo penal para aquellas perso

nas que impidan la puesta en marcha de estos preceptos.

16.7 DERECHO DE HUELGA

Este principio, a más de estar reglamentado por el artículo 12 del C. S. del T., también está consagrado en la Constitución Nacional en el artículo 18, así: "Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios público. La ley reglamentará su ejercicio".

La huelga, tomando su significación en un sentido amplio, es la cesación simultánea, colectivamente concentrada, con fines de ejercer presión, generalmente de índole económica, para modificar las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

La huelga no puede llevarse a cabo sino cuando existe un concierto de voluntades, un determinado número de trabajadores que se unen con el fin de ejercitar presión sobre los patronos. Esto, da un motivo para determinar con certeza que la huelga no puede concebirse como derecho individual sino, por el contrario como un derecho colectivo.

16.8 DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Este principio es uno de los más nuevos derechos de los trabajadores no sólo desde el punto de vista del trabajo subordinado, si no desde el punto de vista del trabajo independiente.

Este derecho consiste en la protección que se le dá al trabajador contra los riesgos que lo amenazan en el desempeño de sus labores, tales como enfermedad, vejez, invalidez, y muerte.

16.9 MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS

El artículo 13 del C. S. del T. expresa: "Las disposiciones de este código contienen el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo".

Quiere decir esto, que patronos y trabajadores pueden estipular mejoras en las condiciones de trabajo por sobre el mínimo consagrado en el código, ya que esto es perfectamente lícito y laudable, todo esto a fin de buscar y lograr que sea una realidad el equilibrio social y la justicia en las relaciones obrero-patronales, conforme a lo dispuesto en el artículo lo. que ya hemos reseñado.

16.10 IRRENUNCIABILIDAD

Dice el artículo 14 del C. S. del T.: "Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley".

El Código Civil en su artículo 15 dice: "Podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren el interés individual del renunciante, y que no esté prohibida la renuncia".

El artículo 16 del Código Civil: "No podrán derogarse por convenios particulares las leyes en cuya observancia están interesados el orden público y las buenas costumbres".

Las cláusulas de los contratos de trabajo que contengan renuncia de derechos conferidos por las leyes a los trabajadores son absolutamente nulas.

Es característica de las normas del derecho público, limitar la libre determinación de la voluntad de las partes hasta llegar en muchas ocasiones a ignorarla o desconocerla. Las normas del

derecho laboral son de orden público, puesto que regulan unas relaciones que entrañan un indiscutible interés social o público; de ahí que el Estado intervenga en la regulación de esas relaciones con miras a proteger al elemento débil económicamente considerado, que viene a ser el trabajador.

En virtud de lo anterior, los derechos consagrados en las normas laborales no los pueden desconocer los patronos ni renunciar los trabajadores. Estos últimos, pueden sin embargo, renunciar la seguro de vida si al momento de entrar a laborar tienen más de cincuenta años (50) de edad; por otra parte, los trabajadores que al ingresar al servicio de un patrono padezcan de alguna enfermedad crónica, o que sean inválidos, o hayan sufrido accidentes que les disminuyan su capacidad de trabajo, pueden renunciar a las prestaciones sociales que se derivan de ese estado de salud.

CABANELLAS, citado por ORTEGA TORRES, en su obra CODIGO DEL TRABAJO, determina: "No pueden renunciarse los beneficios mayores que los determinados por la ley, que impongan la costumbre. El concepto mínimo legal tiene por contenido, no sólo lo dispuesto en la ley sino también lo establecido en acuerdos normativos económicos y en usos y costumbres, cuando son admitidos por el legislador; tal contenido resulta infranqueable, al me

nos para los contratos individuales. Cabe, en cambio, adoptar condiciones de trabajo superiores a dicho mínimo, en beneficio exclusivo del trabajador.

MARIO DE LA CUEVA, citado por ORTEGA TORRES, en la obra citada anteriormente, dice: "La nulidad en derecho civil es diferente a la producida en materia laboral: 1o. La nulidad no necesita, en derecho laboral, ser declarada, ni siquiera reconocida por la autoridad. 2o. La nulidad de una o varias cláusulas no produce la nulidad del contrato. 3o. La nulidad actúa retroactivamente en beneficio del trabajador; así podrá exigir la compensación correspondiente al término que hubiere durado la prestación del servicio. 4o. La prescripción obra de manera especial, pues el transcurso del tiempo no convalida la cláusula nula; por el contrario, cabe alegar la nulidad en cualquier momento".;

Las leyes que reglamentan el trabajo son de orden público en su totalidad, no sólo en cuanto limitan la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, sino también por estar en el interés público, la exacta observancia de las mismas. Este problema aparece así por completo distinto al de la naturaleza jurídica del derecho laboral; pues el que la norma sea de orden público, no influye en el carácter que el derecho haya de tener, si no en la ejecución y fina

lidad perseguida por la ley.

16.11 DE LA TRANSACCION

El artículo 15 del C. S. del T. dice: "Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles".

El C.C. en su artículo 2469 dice: "La transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual. No es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa".

La transacción evita el debate sobre el derecho expuesto en la demanda. Como dice COUTURE, citado por ORTEGA TORRES, "El que invoca la transacción tampoco quiere dilucidar el derecho tal cual era, sino que se ampara del Estado de cosas que han surgido luego del contrato de transacción y que hace innecesario todo debate sobre el estado anterior; la transacción es el equivalente contractual de la sentencia, actúa en el juicio como una verdadera excepción de cosa juzgada".

Sigue diciendo COUTURE: "Examinada desde el punto de vista

estrictamente procesal, la transacción es una doble renuncia o de sistimiento; el actor desiste de su pretensión y el demandado renuncia a su derecho a obtener una sentencia; este acto dispositivo procesal corresponde a un contrato análogo de derecho material en el cual ambas partes, haciéndose recíprocas concesiones, dirimen, mediante un fenómeno de autocomposición, su conflicto de intereses. Así entendida, la transacción no es, como se dice habitualmente, un subrogado de la cosa juzgada, sino una doble renuncia a la cosa juzgada. El precepto legal que asimila la transacción a la cosa juzgada, lo hace tan sólo en cuanto a sus efectos”.

Concluyendo, se estima, dentro de las excepciones a la regla general de que la transacción es potestativa de las partes que no caben renunciaciones y transacciones sobre los derechos y acciones consagradas por las leyes del trabajo en beneficio de los trabajadores y se considera que la admisión de la transacción en el derecho laboral, haría recaer al trabajador en una situación de inferioridad jurídica que es en últimas lo que se trata de evitar.

16.12 DE LA PRESCRIPCION

Otra forma de renunciar a los derechos, es permitir que ellos prescriban. La prescripción es el fenómeno en virtud del cual,

por el solo hecho del transcurso del tiempo, se adquieren los derechos reales o se extinguen las obligaciones. Este fenómeno tiene ocurrencia en todo el ámbito del derecho. En derecho laboral se presentan los siguientes casos: Las acciones correspondientes a los derechos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, prescriben en tres años, contados desde que la respectiva obligación se haga exigible; sin embargo, si dentro del término de esos tres años el trabajador reclama por escrito al patrono el reconocimiento de esos derechos, ese reclamo interrumpe el término de la prescripción que venía corriendo, y a partir de ese momento comienza a correr de nuevo los tres años necesarios para que obre la prescripción.

La interrupción de la prescripción sólo tiene efecto una vez de manera que ocurrida no puede volver a intentarse.

Por otra parte, el trabajador despedido sin justa causa después de quince años de servicio, debe solicitar el reconocimiento de la pensión de jubilación dentro del término de un año, contado a partir de la fecha del despido. La acción del reintegro, consagrada en favor del trabajador despedido sin permiso judicial, prescribe en tres meses, contados desde la fecha del despido.

17. CONCLUSIONES

El Derecho del Trabajo es de nacimiento reciente, encontrando su justificación en la realidad de la vida social, surgiendo como un freno a los excesos del individualismo y del liberalismo económico, luchando contra instituciones jurídicas y especialmente económicas, que tenían a la masa obrera contra la espada y la pared, en una lucha inequitativa y desigual por la subsistencia y en la que el trabajador no tenía ninguna posibilidad de triunfo; por ello aparece el Derecho del Trabajo o Laboral, buscando un nuevo orden social en donde la justicia y la equidad vayan de la mano.

La alianza entre el poder político y el económico en donde la burguesía, apoyada en las tesis de la libertad económica, toma para sí, no sólo los instrumentos de mando, sino los bienes y elementos de producción, fué creando de contragolpe, según el decir del profesor GUILLERMO GONZALEZ CHARRIS: "Una vasta clase social desposeída no sólo de tales bienes, sino de la posibilidad de obtenerlos y reducida por fuerza de los hechos económicos, a la necesidad de comprometer su fuerza de trabajo para subsistir".

Resumiendo, podemos decir que el derecho laboral es uno de los más importantes logros que ha tenido la humanidad en su gran lucha y que no ha sido infructuosa, y que si bien no puede hablarse de una victoria total a pesar de las muchas conquistas laborales que se han obtenido, se debe más que todo a que el derecho laboral es una ciencia que está en constante evolución, y que hay que adecuar las leyes y principios laborales al momento histórico que se viva; por eso las conclusiones a este estudio, van enfocadas más que todo a los principios generales del derecho laboral colombiano.

La asociación profesional es eminentemente necesaria, ya que el hombre aislado es muy poco lo que puede conseguir.

Ningún principio del derecho laboral puede existir aislado, para mí todos se concatenan para conseguir un efecto único: la protección y el mejor vivir del trabajador; como lo determina en primera instancia el artículo 10. del C.S. del T.: "Lograr justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social"; enunciado que traduce una vieja aspiración de la humanidad: La justicia social que determina la eliminación de las desigualdades sociales.

En lo que hace relación a la Libertad, Obligatoriedad y Derecho del Trabajo, se hace necesario que el Estado refuerce estos principios con normas que en la práctica sean un reflejo positivo de la norma escrita, canalizando y reglamentando nuevas fuentes de trabajo.

Estos tres enunciados serían una belleza, si realmente el Estado se preocupara por abrir suficientes fuentes de empleo, desarrollando una verdadera política social y económica, encaminada a eliminar el desempleo, y no adoptar la postura de simple espectador al imperio del Laissez Faire Laissez Passer.

Es muy importante dentro de una sociedad democrática, que al trabajador se le dote de armas para defender lo conseguido y buscar mejoras en su situación laboral-social; el derecho a la huelga es la gran arma que tienen los trabajadores para luchar contra las injusticias patronales, y por medio de ella, se puede luchar para eliminar la odiosa desigualdad de los trabajadores colombianos, que los discrimina en Empleados Públicos (que son las personas que prestan sus servicios en los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos) y Trabajadores Oficiales (que son personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado y que se vinculan a la administración pública, por medio de contrato de trabajo),

a pesar que el artículo 10 del C. S. del T. consagra la Igualdad de los Trabajadores.

Por último, dice que la Seguridad Social es la actividad del Estado encaminada a ofrecer a los individuos una garantía contra la miseria, que para lograrlo uno de los instrumentos de que se vale el Estado, son los Seguros Sociales, a los que por lo menos corresponde garantizar o cubrir el ingreso del trabajador que está imposibilitado para trabajar y que por ende el patrón no cubre su salario.

Por último, los Seguros Sociales no deben mirarse como un régimen aislado, sino como un instrumento de la seguridad al lado de la asistencia y la prevención sanitaria.

En un futuro no muy lejano, debe haber una escisión del Derecho Laboral que se reglamentará bajo el nombre de DERECHO SOCIAL que sentará las bases para una mejora del régimen LABORAL-SOCIAL.

BIBLIOGRAFIA

- ALCALA ZAMORA, Luis, CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Buenos Aires, Ediciones Herias tra. 1972 Tomo I.
- ACEVEDO GOMEZ, Lino. Derecho Individual del Trabajo. Bogotá, Editorial Temis. 1982.
- BACON, Francis, MORO, Tomás, CAMPANELLA, Tomasso. Utopías del Renacimiento. Bogotá. Fondo de Cultura Económica, 1976.
- CAMPO RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Bogotá, Ediciones Temis, 1974.
- CALDERA Rafael. Derecho del Trabajo. Ediciones el Ateneo. Buenos Aires, 1960. Tomo I.
- GONZALEZ CHARRYS, Guillermo. Tratado de Derecho del Trabajo. Bogotá, Editorial el Foro de la Justicia, 1985.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al Derecho del Trabajo. Bogotá, Ediciones Temis.

MACKEY, R. W. El Simbolismo Francmasónico. México, Editorial Diana, 1986.

ORTEGA TORRES, Jorge. Código del Trabajo. Bogotá, Editorial Temis, 1984.

II, Juan Pablo. Laborem Exercens. Bogotá, Ediciones Paulinas, 1986.

PLATON. La República. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1929.

SOLANO DE LA HOZ, Oscar. Conferencias de Teoría General del Trabajo. Barranquilla, Corporación Universitaria de la Costa, 1979.

URIBE URIBE, Rafael. Dos Problemas Nacionales. Bogotá, Ediciones Imprenta Eléctrica, 1910.

IX, Pío. Quanta Cura. Bogotá, Ediciones Paulinas 1982.

XI, Pío. Divini Redemptoris. Bogotá, Ediciones Paulinas, 1984.

XI, Pío. Quadragesimo Anno. Bogotá, Ediciones Paulinas, 1986.

XIII, León. Rerum Novarum. Bogotá, Ediciones Paulinas 1984.

169

XXIII, Juan. Mater et Magistra. Bogotá, Ediciones Paulinas, 1982.

XXIII, Juan. Pacem in Terris. Bogotá, Ediciones Paulinas, 1982.

