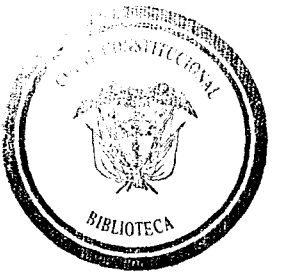


REPUBLICA DE COLOMBIA
BIBLIOTECA GABRIEL LOPEZ MORTRA
PALACIO DE JUSTICIA

NUMERO CLASIFICACION

05 ENE 2004

CORTE CONSTITUCIONAL
BIBLIOTECA

CONTENIDO

PRIMERA PARTE

DERECHO DEL TRABAJO

Las relaciones entre patronos y asalariados

Págs.

I.—Noción y fundamento del derecho del trabajo..... 7

II.—El contrato de trabajo.

1. Lo que es el contrato de trabajo..... 8
   a) Definición y fundamento legal..... 8
   b) Contratos individuales y colectivos..... 10
2. Las partes del contrato de trabajo..... 11
   a) Capacidad contractual..... 11
   b) Qué se entiende por patrono..... 13
   c) Asalariados, obreros y empleados..... 15
3. La celebración del contrato de trabajo..... 20
   a) Libertad contractual..... 20
   b) Limitaciones de la libertad contractual..... 21
   c) Forma de los contratos de trabajo..... 23
4. Contenido y ejecución del contrato de trabajo... 23
   a) Los deberes del asalariado..... 24
   b) Los deberes del patrono..... 24
   c) Privilegio de los salarios sobre otras deudas.. 26
   d) Multas contractuales..... 27
   e) Modelos de contratos de los empleados y obreros particulares..... 27
   f) Efecto, interpretación y modificaciones de los contratos 32

Págs.

g) Embargabilidad del salario..... 34
5. Duración y terminación del contrato de trabajo... 35
6. Los reglamentos del trabajo..... 39

III.—Derecho de asociación.

1. La base legal 42
2. Los sindicatos de asalariados..... 43
a) Diferentes clases de sindicatos..... 43
b) Condiciones del funcionamiento de los sindicatos y obtención de personería jurídica..... 44
c) Atribuciones de los sindicatos..... 47
d) Modelo de estatutos para sindicatos de trabajadores 48
3. Las asociaciones patronales..... 61

IV.—Los conflictos colectivos del trabajo.

1. El derecho de huelga..... 61
2. La noción de la huelga..... 62
a) Definición legal..... 62
b) Requisitos de una huelga legal..... 62
c) Consecuencias de la definición legal..... 64
3. Procedimiento en caso de conflictos colectivos del trabajo..... 65
a) Arreglo directo..... 65
b) Conciliación..... 66
aa) Los conciliadores..... 66
bb) Los representantes de las partes..... 67
cc) El resultado de la conciliación..... 68
c) Arbitramiento 68

Págs.

aa) El tribunal..... 68
bb) El procedimiento..... 69
cc) La prohibición temporal de la huelga..... 69
4. Disposiciones especiales para los servicios públicos 70
5. Cierre total de una empresa por parte del patrono 72
6. Disposiciones penales, especiales para huelgas... 73
a) Disposiciones generales..... 73
b) Disposiciones concernientes a los huelguistas.. 74
c) Disposiciones concernientes al procedimiento de conciliación y arbitraje..... 75
d) Imposición de las sanciones..... 76

V.—La intervención oficial en asuntos del trabajo.

1. Organismos del Estado que intervienen en los asuntos del trabajo 76
2. Atribuciones de los mencionados organismos..... 77

SEGUNDA PARTE

LA PROTECCION DE LOS ASALARIADOS

Las obligaciones de los empresarios hacia sus trabajadores

I.—Trabajo de menores..... 83

II.—Trabajo de mujeres.

1. Salas-cunas 84
2. Protección de la maternidad..... 85

Págs.

III.—Higiene industrial.

1. Reglamentos y patentes de higiene..... 90
2. Disposiciones especiales de higiene para determinadas empresas..... 91
a) Empresas mineras..... 91
b) Empresas petroleras..... 93
c) Empresas bananeras..... 94
d) Fábricas y expendios de sustancias alimenticias. 94
e) Peluquerías..... 95
f) Hoteles, pensiones, etc..... 95
g) Plantas eléctricas..... 96
h) Haciendas..... 96
i) Empresas de navegación fluvial..... 96
j) Empresas que usan sustancias inflamables..... 97
k) Vehículos de uso público..... 97
l) Provisión de sillas..... 98
m) Aparatos de soldadura eléctrica..... 98
n) Aseo de los municipios..... 98
ñ) Nodrizas..... 99
o) Escupideras y prohibición de escupir..... 99

IV.—Indemnización de los accidentes del trabajo.

1. Noción del accidente del trabajo..... 99
2. Empresas y trabajadores sujetos a la ley..... 100
3. El riesgo cubierto por la responsabilidad del patrono..... 102
4. Las obligaciones del patrono en caso de accidente..... 103
5. Procedimiento en caso de accidentes..... 112
6. Seguro de accidentes..... 114

Págs.

V.—Seguro de vida colectivo.

1. Las empresas obligadas al seguro de vida de sus asalariados 119
2. Los asalariados que tienen derecho al seguro... 123
3. Los beneficiarios del seguro 129
a) La designación de beneficiarios 129
b) Los beneficiarios en caso de que falte la designación 129
c) Beneficiarios que no pueden recibir el seguro. 131
d) Cambios de beneficiarios 131
e) Cobro del seguro 132
4. El valor del seguro 133
5. El asegurador 135
a) Contrato con una compañía de seguro 135
b) Constitución de las empresas en aseguradoras. 136
6. Formalidades y procedimientos 139
7. Supervigilancia, disposiciones penales 141

VI.—Descanso dominical.

1. Principios generales 142
2. Excepciones al estatuto del descanso dominical.. 145
3. Descanso compensatorio y sobresueldo para el trabajo dominical 153
4. Procedimiento en caso de excepciones 154
5. Disposiciones penales 155

VII.—Jornada máxima del trabajo.

1. Base legal y principios generales 157

Págs.

2. Excepciones de la jornada de ocho horas..... 160
3. Sobresueldo en caso de trabajo extra..... 165
4. Publicación del reglamento sobre jornada de trabajo..... 166
5. Disposiciones penales..... 167

VIII.—Protección especial de los empleados particulares.

1. Las obligaciones del patrono en general..... 168
2. La noción del empleado particular..... 169
3. Vacaciones remuneradas..... 171
4. Auxilio de enfermedad 176
5. Auxilio de cesantía..... 178
   a) El despido..... 178
   b) Lo que se entiende en general por justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo. 180
   c) Las justas causas que permiten a ambas partes dar por terminado el contrato de trabajo.... 180
   d) Las justas causas que permiten al patrono dar por terminado el contrato de trabajo..... 181
   e) Las justas causas que permiten al empleado dar por terminado el contrato de trabajo.... 183
   f) El cómputo del monto del auxilio de cesantía. 184
6. Conservación del puesto durante el servicio militar..... 188
7. Ocupación de empleados extranjeros..... 188
   a) Reglas generales..... 189
   b) Excepciones a las reglas generales..... 190
   c) Procedimiento 191
   d) Sanciones..... 192

Págs.

8. Procedimiento en controversias, sanciones según la Ley 10 de 1934..... 192

IX.—Disposiciones especiales para los trabajadores públicos.

1. La situación general del funcionario público.... 195
a) Observaciones generales..... 195
b) La carrera administrativa..... 198
aa) Los funcionarios comprendidos por la carrera administrativa..... 198
bb) Selección y admisión del personal..... 200
cc) Los derechos reconocidos a los funcionarios de carrera..... 201
1) Inamovilidad..... 201
2) Jubilación..... 202
3) Ascenso..... 202
4) Otros derechos sociales de los funcionarios públicos..... 202
5) Sueldo..... 203
dd) Deberes especiales de los funcionarios de carrera..... 203
ee) Pérdida de los derechos concedidos..... 204
2. Medidas de protección especiales para los empleados y obreros públicos..... 204
a) Auxilio de enfermedad..... 204
b) Descanso remunerado..... 206
c) Vacaciones remuneradas..... 208
d) Jubilación..... 211

Págs.

TERCERA PARTE

MEDIDAS SOCIALES DE ORDEN GENERAL

I.—Mejoramiento de habitaciones.

1. Higienización de las habitaciones existentes..... 219
2. Construcción de nuevas casas..... 220

II.—Instituciones de utilidad común y asistencia social.

1. Las instituciones sometidas a la vigilancia del Estado..... 223
2. Fines de la vigilancia e inspección..... 225
3. Medios de vigilancia..... 225
4. La organización del Estado para los asuntos de la asistencia social..... 230
5. Disposiciones penales..... 231

III.—Cooperativas.

1. Noción y fines de las cooperativas..... 232
2. Clases de cooperativas..... 234
3. Constitución y organización de las cooperativas 235
   a) Reglas generales..... 235
   b) Los socios..... 236
   c) El capital..... 237
   d) La responsabilidad de los socios..... 238
   e) Los órganos de las cooperativas y sus atribuciones 239
   f) Disolución y liquidación de las cooperativas... 240
4. Medidas estatales de fomento de las cooperativas..... 241

INDICE ANALITICO..... 245

ERNESTO HERRNSTADT
Asesor Técnico del Ministerio de
Trabajo, Higiene y Previsión Social

DERECHO SOCIAL COLOMBIANO

CARTILLA DEL EMPRESARIO

CARTILLA DEL ABOGADO —

CARTILLA DEL TRABAJADOR

CARTILLA DEL ESTUDIANTE

031707

Colegio Mayor de Ntra. Sra. del Rosario — BIBLIOTECA —

EDICIONES "A N T E N A" - BOGOTA

DONACION
de Eduardo Ruiz Cuadros
Fecha: 10 FEB 1993

BOGOTA — MCMXXXIX
EDITORIAL MINERVA, S. A.

PRIMERA PARTE

DERECHO DEL TRABAJO

LAS RELACIONES ENTRE PATRONOS Y ASALARIADOS

I. Noción y fundamento del derecho de trabajo

El derecho del trabajo reglamenta el trabajo dependiente prestado a base de un contrato de trabajo y los asuntos jurídicos relacionados con el trabajo. Las instituciones de previsión social pueden incluírse también en tal derecho, y en esta CARTILLA se las trata en la segunda parte.

En los últimos años se ha desarrollado un ramo de derecho en adición a los existentes desde hace siglos, como el derecho civil, penal, administrativo, comercial, etc., que se llama derecho del trabajo. El objetivo principal de este derecho es la protección del trabajo que garantiza el artículo 40 de la Constitución Nacional con las palabras que siguen:

«El trabajo es una obligación social y gozará de la especial protección del Estado».

El derecho del trabajo puede ser legal, consuetudinario o autónomo.

El derecho legal se encuentra en su período de desarrollo inicial y está contenido en muchas leyes, hasta cierto punto esporádicas; parcialmente, la expresión «derecho del trabajo» no significa más que la aplicación de los principios del derecho común, sobre todo del Código Civil, a los casos de derecho del trabajo.

El derecho consuetudinario no es, por lo general, frecuente, y casi no existe en el derecho del trabajo.

En pleno desarrollo se encuentra el derecho extraestatal autónomo que se estipula en pactos, celebrados entre patronos y sindicatos de asalariados o que se establece en los reglamentos del trabajo e higiene de que se habla más adelante.

La *interpretación* del derecho del trabajo está sometida a las mismas reglas del derecho en general. Como lo expresa la ley 153 de 1887, dentro de la equidad natural y la doctrina constitucional, la crítica y la hermenéutica sirven para fijar el pensamiento del legislador y aclarar o armonizar disposiciones legales oscuras o incongruentes, y cuando no haya ley exactamente aplicable, se deben aplicar las leyes que regulen casos o materias semejantes, y en su defecto, la doctrina constitucional y las reglas generales del derecho.

Estos principios son de especial importancia para un derecho incipiente como el del trabajo, cuya reglamentación es todavía deficiente.

II. El contrato de trabajo

1. Lo que es el contrato de trabajo

a) Definición y fundamento legal.

El Código Civil, en su artículo 1495, da una definición del contrato en general, que, según ella, es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser de una o de muchas personas. El C. C. (Art. 1496) discierne además entre contratos unilaterales, cuando una de las partes se obliga para con otra que no contrae

obligación alguna, y bilaterales, cuando las partes contratantes se obligan recíprocamente y denomina el contrato oneroso, cuando tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno a beneficio del otro (Art. 1497). El contrato oneroso es conmutativo, cuando cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa que se mira como equivalente a lo que la otra parte debe dar o hacer a su vez (Art. 1498).

En el contrato de trabajo, los contratantes estipulan la prestación de trabajo dependiente por el uno y la prestación de una remuneración por el otro. Se trata, pues, de una especie de contrato bilateral, oneroso, conmutativo.

Respecto a las categorías de contratos que establece el Código Civil, el contrato de trabajo está comprendido por el arrendamiento que obliga a las dos partes recíprocamente, la una a conceder el goce de una cosa o a ejecutar una obra o prestar un servicio, y la otra a pagar por este goce, obra o servicio, un precio determinado (Art. 1973).

El contrato de trabajo, llamado en la nomenclatura del Código Civil contrato de arrendamiento de servicios, se distingue del de *comisión*. pues el comisionista no está unido al patrono respectivo con un vínculo de dependencia o subordinación, mediante el cual dicho patrono adquiere la facultad de darle órdenes permanentemente; solamente si existe tal dependencia, se trata de un contrato de trabajo, que puede prever, no obstante, una remuneración en forma de participación en los negocios efectuados por el asalariado (Véanse conceptos del Depto. Nal. del Trabajo, julio 2 de 1935, Bol. 51-62, p. 469 y diciembre 29 de 1936, Bol. 72-77, p. 149).

Hay que distinguir el contrato de trabajo también de

aquél para la *confección de una obra material* (C. C., Arts. 2053 y ss.); este contrato es considerado también de arrendamiento si la materia principal es suministrada por el que ha ordenado la obra, pero su objeto es la confección de una obra por un trabajador independiente. El Código Civil reglamenta el arrendamiento de ciertos *servicios inmateriales*, es decir, en que predomina la inteligencia sobre la obra de mano, como una composición literaria, o la corrección tipográfica de un impreso (C. C., Art. 2063), y los servicios inmateriales semejantes, como los de escritores asalariados para la prensa, secretarios de personas privadas, preceptores, etc., son reglamentados por los artículos 2064 a 2069 del C. C.

También existen disposiciones especiales para el arrendamiento de *criados domésticos* (C. C., Arts. 2045 y ss.), y para los *empleados particulares* (Ley 10 de 1934).

b) Contratos individuales y colectivos.

Los contratos de trabajo pueden ser individuales o colectivos. El contrato individual se celebra entre el patrono y el asalariado. El contrato colectivo se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de asalariados, por otra, con el fin de establecer las condiciones del trabajo para grupos de asalariados en las empresas respectivas.

La ley 83 de 1931 reconoce expresamente en su artículo 8.º ord. a) la facultad de los sindicatos para celebrar contratos colectivos.

La existencia de un contrato colectivo de trabajo motiva que en las empresas comprendidas las condiciones del trabajo se regulan según dicho contrato y que sus cláu-

sulas se convierten en parte del contrato individual de trabajo celebrado entre el patrono y el asalariado, siempre que no violen las leyes y que el patrono esté ligado por el contrato colectivo. Por otra parte, el asalariado goza de las condiciones del contrato colectivo aun cuando no sea miembro del sindicato contratante. El Departamento del Trabajo impuso una multa en un caso en que una parte no cumplió las obligaciones de un pacto colectivo (Resol. 3, 1937, Bol. 72-77, p. 77).

Primitivamente, las relaciones entre patronos y asalariados eran puramente individuales, sin la intervención de otras personas. Pero en los tiempos modernos se han formado asociaciones de los empresarios y de los asalariados que defienden los derechos de sus afiliados, echando las bases para los pactos colectivos, cuya condición preliminar es la existencia de sindicatos.

2. *Las partes del contrato de trabajo*

a) *Capacidad contractual.*

El artículo 1502 del C. C. establece las condiciones necesarias para la validez de un contrato. La persona que se obliga, 1.° debe ser legalmente capaz; 2.° consentir en dicho acto o declaración y su consentimiento no debe adolecer de vicio; 3.° la obligación no debe recaer sobre un objeto ilícito; y 4.° debe tener una causa lícita.

La *capacidad legal* de una persona consiste en poderse obligar por sí misma y sin el ministerio o la autorización de otra.

No pueden celebrar un contrato los *dementes*, los *im-*

púberes (es decir, los varones que no han cumplido 14 años y las mujeres que no han cumplido 12), y *sordomudos* que no pueden darse a entender por escrito. Sus actos no producen ninguna obligación. Son también incapaces para obligarse los *adultos menores* (es decir, las personas que han dejado de ser impúberes, pero no han cumplido 21 años), artículo 1504 C. C. Estos adultos menores se miran como emancipados y habilitados de edad para la administración y goce de su peculio profesional o industrial (C. C. Art. 294), lo que les da la facultad de concluír contratos de trabajo sin el consentimiento del padre o tutor. Pero la ley sindical (83 de 1931), en su artículo 24 dispone, que «los mayores de 18 años.... recibirán separadamente el pago de sus sueldos y salarios, y podrán administrar sus emolumentos sin intervención de sus representantes legales». Se podría deducir de esta disposición posterior al Código Civil que los menores de 14 a 18 años no están habilitados para concluír contratos de trabajo y disponer del producto de ellos sin intervención del representante legal, pero la forma un poco vaga del artículo no induce a suponer que él debía modificar el Código Civil.

La situación de la *mujer casada trabajadora* está fijada por el artículo 195 del C. C.:

«Si la mujer casada ejerce públicamente una profesión o industria cualquiera (como la de directora de colegio, maestra de escuela, actriz, obstetriz, posadera, nodriza), se presume la autorización general del marido para todos los actos y contratos concernientes a su profesión o industria, mientras no intervenga reclamación o protesta de su marido, notificada de antemano al público, o especialmente al que contratare con la mujer».

Después de la reforma establecida por la Ley 28 de

1932, esta disposición tiene valor solamente para las mujeres casadas *menores* de edad. Respecto a las mayores de edad, el marido ya no es el representante legal, de manera que ellas se encuentran libres para la celebración del contrato de trabajo.

Los *sindicatos* como partes contratantes de contratos colectivos de trabajo deben tener personería jurídica y son representados por su directiva conforme a los estatutos.

b) Qué se entiende por patrono.

Conforme al parágrafo del artículo 1.º del Decreto 1632 de 1938 que reglamenta la ley sobre protección de la maternidad, se entiende por patrono la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de un trabajador, bajo su dependencia mediante remuneración. Son características esenciales de la parte patronal del contrato de trabajo la *dirección* de los servicios y el pago de la *remuneración*. Si falta una de estas condiciones, no se trata de un contrato de trabajo, con la consecuencia de que generalmente no tienen aplicación las leyes sociales y de protección del asalariado.

No hay dicha subordinación, por ejemplo, si un empresario contrata los servicios profesionales de un *abogado*, a menos que éste los preste de modo permanente bajo la dependencia y dirección del patrono (véanse conceptos, junio 19 de 1936, Bol. 63-70, p. 93, y marzo 5 de 1937. Bol. 72-74, p. 182).

De la misma manera, no son empleados las personas que tienen el carácter de *empresarios*, como el director de una orquesta que arrienda los servicios de ésta a un café (concepto, junio 19 de 1936, Bol. 63-70, p. 97).

Lo mismo sucede en el caso de que falte la remuneración, por ejemplo, si los *miembros de la familia* trabajan en el negocio del padre, pero puede celebrarse también en estos casos un contrato.

Generalmente se reconoce un contrato de trabajo en la ocupación, aun cuando sea gratuita, de *aprendices*, porque la remuneración de éstos consiste en la enseñanza que reciben del maestro.

La definición del *intermediario o contratista* es importante para la aplicación de las leyes sociales. ¿Quién está obligado al cumplimiento de tales leyes y de los contratos de trabajo? En la práctica la solución de este problema es muy difícil. La tendencia es la de prohibir que un patrono se sustraiga a las obligaciones legales haciéndose representar por un contratista que no siempre ofrece las mismas garantías. Respecto a la cuestión de si el patrono o el intermediario (contratista) es responsable, será decisiva la situación de hecho en que se encuentre el contratista. El patrono será responsable si el contratista que ejecuta el trabajo por cuenta de aquél, no tiene la suficiente independencia económica para ser considerado como patrono.

La Oficina General del Trabajo, en su concepto de agosto 28 de 1935 (Bol. 51-62 p. 567), sostiene la tesis de que los asalariados de un contratista son obreros y empleados directamente del contratista, pero indirectamente del empresario, y que, por consiguiente, los subcontratistas pueden reclamar las prestaciones legales a que haya lugar, primeramente del contratista, pero si éste no paga o no puede pagar, pueden reclamar también de la empresa misma. En otro concepto, dicha oficina declaró que la empresa responde por el cumplimiento de las leyes sociales pertinentes, pero que puede, a su turno,

demandar al contratista, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 19 del Decreto 800 de 1932 que se aplica por analogía a todos los casos semejantes (véase artículo 8.° de la Ley 153 de 1887; concepto, agosto 28 de 1935 Bol. 51-62 p. 585). El artículo 19 aludido dice con referencia al seguro colectivo de vida: «Las empresas obligadas al seguro de vida deberán exigir de sus intermediarios o contratistas el cumplimiento de las disposiciones sobre seguro o podrán si así lo prefieren, tomar sobre sí estas obligaciones. Pero en todo caso, si el intermediario o contratista no cumpliere con las obligaciones legales que le corresponden acerca del seguro, la empresa estará obligada a pagar la correspondiente cuota del seguro, sin perjuicio de poder repetir contra el intermediario responsable en los términos señalados en el respectivo contrato».

Por otra parte, el Departamento del Trabajo considera como patrono al agente o consignatario de una nave que demanda y obtiene servicios personales, respecto de quien los presta, aun cuando sea un simple intermediario o gestor de negocios de terceros (concepto, septiembre 24 de 1936 Bol. 71 p. 47).

El contratista, por su parte, generalmente no será asalariado, sino empresario, de manera que no tiene derecho él a las prestaciones sociales, como la indemnización en caso de accidente (concepto, diciembre 31 de 1936, Bol. 72-77 p. 158).

c) *Asalariados; obreros y empleados*

El corolario de la definición de patrono dada arriba, es que la otra parte del contrato de trabajo, o sea el asalariado, se define como las personas que prestan sus

servicios o ejecutan un trabajo por cuenta de un patrono y mediante una remuneración. Esta definición se encuentra ahora en el artículo 1.º del Decreto 1632 de 1938 que reglamenta la ley sobre protección de la maternidad.

No goza, pues, de las leyes sociales, en general, la gran masa de trabajadores independientes aunque vivan en condiciones económicas muy semejantes a los asalariados.

Por causa de las prerrogativas que concede la Ley 10 de 1934 a los empleados particulares, la *diferencia entre obreros y empleados* es de gran importancia práctica. Geralmente se entiende por empleado el trabajador en cuya actividad predomina el esfuerzo intelectual sobre el físico, y el Decreto reglamentario de la citada Ley 10 (número 652 de 1935) basándose también en esta consideración, entiende por empleado particular, para los efectos de la Ley 10 de 1934, «todo aquel que, fuera del servicio público u oficial, sin ser obrero, se halle obligado mediante un contrato, a prestar sus servicios a otra persona natural o jurídica, que adquiere facultad para darle órdenes, siempre que dicha prestación de servicios no sea con carácter ocasional, bien sea en establecimientos o empresas industriales o comerciales o en oficinas de otra naturaleza, sea cual fuere la remuneración de que disfrute y la forma en que le sea pagada». Por otra parte, el mismo Decreto (Artículo 2.º) entiende que es obrero y que, por lo tanto, no está comprendido en los términos de la Ley 10 de 1934, «todo él que ejecuta una labor material para otro, a cambio de una remuneración ya se le pague por jornal o por obra ejecutada. El carácter de obrero implica el hecho de que la actividad material predomine sobre las labores intelectuales».

La clasificación depende, pues, de la decisión de si en

determinado trabajo predomina el esfuerzo intelectual. El desarrollo moderno de la economía dificulta mucho tal decisión. La racionalización de las empresas, entre otras cosas, ha cambiado bastante el aspecto mismo de los empleados. Hoy día numerosas personas generalmente denominadas empleados, ejecutan trabajos mecánicos como los que sirven las máquinas de oficina. Por otra parte, un trabajador, generalmente calificado como obrero, que sirve una máquina complicada en una fábrica moderna, necesita pocos esfuerzos manuales, pero mucha inteligencia y preparación técnica.

Según la jurisprudencia del Departamento del Trabajo, son en general empleados quienes se encuentran subordinados permanentemente a determinada empresa, que desempeñan funciones de dirección, de vigilancia, de fiscalización, de administración, que impliquen responsabilidad técnica o administrativa, pero son obreros aquellos que ejercen el oficio ordinario y genérico de operarios, sea accidental o permanente (véase concepto, octubre 5 de 1935 Bol. 51-62 p. 487).

En otra ocasión, la misma oficina ha precisado las calidades del empleado así:

«a) La dependencia o subordinación con relación con otra persona o entidad particular, por virtud de contrato de prestación de servicios, cualquiera que sea la forma de la remuneración estipulada.

b) La habitualidad y continuidad en la prestación de dichos servicios.

c) El predominio del esfuerzo intelectual sobre el esfuerzo simplemente físico, sea dicho esfuerzo anterior o coetáneo en relación con el desempeño de las funciones que comprende el servicio que se presta. Esta oficina entiende que, en este caso, el esfuerzo intelectual ante-

rior al desempeño de dichas funciones debe consistir en estudios teóricos que sean necesarios para la prestación mencionada». (Concepto, octubre 5 de 1935, Bol. 51-62 p. 488).

Esta definición se repite en síntesis para los empleados de empresas mineras en la Resolución 34 de 1937 del Ministerio de Industrias y Trabajo.

No es decisiva ni la denominación que reciban las funciones del trabajador, ni la forma de la remuneración (concepto, abril 20 de 1936 Bol. 63-70 p. 74). Pero siempre será un indicio que se compute el salario por mes.

Por Resolución número 53 de 1936, el Ministerio de Industrias Trabajo creó *comisiones especiales para la clasificación deempleados*, compuestas por un representante de los empleados y obreros de cada empresa, otro del patrono de la misma y el Inspector Seccional del Trabajo. Estas comisiones determinan si un trabajador es empleado u obrero; sus decisiones deben ser sometidas a la aprobación del Ministerio. Una Resolución—8 de 1936—del Jefe del Departamento del Trabajo reglamenta el procedimiento a seguir con relación a dichas comisiones (véase Boletín 63-70 p. 30).

El Departamento del Trabajo ha emitido una *jurisprudencia* abundante sobre la clasificación de los empleados. Conforme a ella *se consideran empleados:*

Los *choferes* de una empresa de transportes, siempre que sus servicios estén sujetos al reglamento comercial de la empresa y no sean prestados solamente en forma ocasional (concepto, octubre 21 de 1935 Bol. 51-62 p. 460).

Los *capataces* de cuadrilla o *contramaestres* (concepto, octubre 21 de 1935 Bol. 51-62 p. 461).

Los *celadores* encargados de vigilar la entrada de personas extrañas (conceptos, agosto de 1935 Bol. 51-62 p. 463, abril 7 de 1936 Bol. 63-70 p. 70, Resolución 376 de 1936 Bol 72-76 p. 93).

Los *tipógrafos y otros trabajadores de artes gráficas* (conceptos agosto 14 de 1935 Bol. 51-62 p. 464 y febrero 25 de 1936 Bol. 63-70 p. 100).

Los *operadores cinematográficos* (concepto, agosto 8 de 1935 Bol. 51-62 p. 468).

Los *gerentes de sociedades*, siempre que estén ligados a las empresas respectivas por un vínculo de continua y exclusiva dependencia (conceptos, julio y marzo 26 de 1935 Bol. 51-62 p. 470, 471).

Los *profesores de colegios*, si reciben sueldo mensual (concepto, diciembre 27 de 1934 Bol. 51-62 p. 474).

Los *farmacéutas* (concepto, septiembre 14 de 1935 Bol, 51-62 p. 477).

Los *empleados de la sociedad Marconi's Wireless Telegraph Co. Ltd.* (Resolución septiembre 20 de 1935 Bol. 51-62 p. 478).

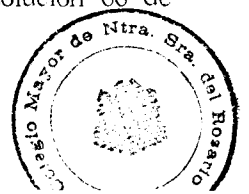
Los *carteros de empresas particulares* (concepto, septiembre 6 de 1935 Bol. 51-62 p. 484).

Los *cajistas de imprenta* (conceptos, julio 16 de 1936 Bol. 63-70 p. 101 y marzo 31 de 1937 Bol. 72-77 p. 115).

El *capitán de una cuadrilla* de instación de una línea eléctrica (Resolución 10 de 1937 Bol. 72-77 p. 94).

Los *switcheros* (*cambiavías*) del Ferrocarril Nacional del Magdalena (Resolución 65 de 1937 Bol. 72-77 p. 99).

El *bombero* del mismo ferrocarril (Resolución 66 de 1937 Bol. 72-77, p. 100).



Ayudantes de propaganda para fijar carteles, repartir folletos y ayudar en la venta (Resolución 70, 1937 Bol. 72-77 p. 107).

Expertos en la elaboración de confituras y de puntillas y grapas (Resolución 73, 1937 Bol. 72-77 p. 108).

Un *técnico-carpintero* (Resolución 81, 1937 Bol. 72-77, p. 110).

Los *alistadores y bodegueros*, almacenistas (Resolución 82, 1937. Bol. 72-77, p. 112).

Los *barberos y peluqueros* (concepto, septiembre 19 de 1936, Bol. 71, p. 34).

Los *tractoristas* de las fincas bananeras del Magdalena (pacto del 3 de marzo de 1938).

No se consideran empleados sino obreros los *freneros o brequeros* del Ferrocarril Nacional del Magdalena (Resolución 4, 1937, Bol. 72-77 p. 102).

3. La celebración del contrato de trabajo

a) Libertad contractual

La celebración del contrato de trabajo y la fijación de sus condiciones es objeto de libre convenio entre patronos y asalariados, dentro de los límites que se señalarán más adelante. Esto es la base del artículo 38 de la Constitución, que garantiza a toda persona la libertad de escoger profesión u oficio y permite a las autoridades tan sólo la inspección en lo relativo a la moralidad, seguridad y salubridad públicas, y el Código Civil, en su artículo 1502, sale del mismo principio. La libertad contractual rige también para los contratos de trabajo

(véase concepto del Departamento del Trabajo, marzo 28 de 1936 Bol. 63-70 p. 65).

Esta libertad significa que las partes pueden estipular las condiciones, dentro de los límites legales, según su libre acuerdo, y que nadie puede ser obligado a celebrar el contrato. El Código Civil declara nulo un contrato si el consentimiento tuvo por causa el vicio de la fuerza, cuando ha sido ésta capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición; se mira como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave. Pero el «temor reverencial», esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento (Artículo 1513 Código Civil). La nulidad producida por fuerza es relativa, es decir, el forzado puede rescindir el contrato. (Artículo 1741 Código Civil).

b) Limitaciones de la libertad contractual

La validez de una obligación exige, entre otras cosas, que recaiga sobre un *objeto lícito* (Artículo 1502 Código Civil). Hay un objeto ilícito en todo lo que contraviene al derecho público de la Nación (Artículo 1519 Código Civil), y lo hay asimismo en todo contrato prohibido por las leyes (artículo 1523). Es así que el contrato de trabajo, por ejemplo, no puede obligar al asalariado a efectuar una jornada de trabajo mayor de lo que permita la legislación pertinente. Tampoco puede renunciar el asalariado a los derechos que le conceden las leyes, porque generalmente las disposiciones de pro-

tección social no permiten la modificación contractual desfavorable para el protegido. Este principio está establecido expresamente para el contrato de trabajo de los empleados particulares en el artículo 19 de la Ley 10 de 1934; no se pueden renunciar los derechos que consagra dicha ley (véanse conceptos, marzo 9 de 1937 Bol. 72-77, p. 183 y abril 20 de 1936 Bol. 63-70 p. 72).

El objeto ilícito causa nulidad absoluta del contrato, es decir, el contrato se considera inexistente (Art. 1741 C. C.), y no produce obligaciones.

Además de estas *limitaciones* legales hay otras *estipuladas en forma extraestatal* por los reglamentos de trabajo e higiene de las empresas o por contratos colectivos de trabajo. Una vez aprobados los reglamentos por la autoridad competente, el patrono, según la práctica acostumbrada por ésta, tiene que observar sus disposiciones y, de la misma manera, debe aplicar las cláusulas del contrato colectivo de trabajo que haya celebrado.

Los efectos jurídicos de los contratos colectivos y de los reglamentos del trabajo se explican en los apartes II, 1 b, y II, 6 de la primera parte de esta cartilla, respectivamente.

Tales limitaciones voluntarias de la libertad contractual fueron aceptadas por los patronos en un contrato colectivo de la navegación fluvial, donde los navieros concedieron restricciones sustanciales de su derecho de dirección; el convenio del 17 de julio de 1937, concluído entre los navieros y los sindicatos de los asalariados de la navegación del Magdalena, en lo referente a la escogencia del personal, garantiza una preferencia a los sindicalizados. Además el cargue y descargue de los buques se hacen por personal suministrado por los sindicatos, de manera que éstos tienen una posición intermediaria, se-

mejante a la de un contratista. Tal convenio fue confirmado por las Resoluciones números 247, 248, 249, 250, 264 y 265 de 1938 del Ministerio de Industrias y Trabajo.

Otra limitación de la libertad contractual son las disposiciones que restringen la *ocupación de obreros y empleados extranjeros* contenidas en la ley 149 de 1936, (véase aparte VIII, 7 de la segunda parte de esta cartilla).

c) Forma de los contratos de trabajo.

El contrato de trabajo en general, como especie del contrato de arrendamiento, es consensual, es decir, se perfecciona por el solo consentimiento y no está sujeto a formalidades especiales. Por otra parte, existe contrato, aunque las partes hayan celebrado solamente un convenio oral de que el obrero trabajará para la otra parte por cierta remuneración. La ley 10 de 1934 ha estipulado una excepción de estos principios, prescribiendo en su artículo 13 que todo contrato de trabajo con *empleados particulares* debe extenderse por escrito, en papel simple en dos ejemplares, para que conserve uno cada parte, exentos de los derechos de timbre y sanidad. El modelo de contrato elaborado por la Oficina General del Trabajo prevé la extensión del contrato en tres ejemplares, de los cuales uno está destinado para dicha Oficina.

La sanción por el incumplimiento de la obligación legal consiste en multa de $ 10.00 a $ 200.00. (Decreto 652 de 1935, Art. 35).

4. Contenido y ejecución del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo afronta las cuestiones siguientes:

a) Los deberes del asalariado.

El asalariado está obligado a la prestación de los servicios prometidos y debe prestarlos personalmente. Si la cantidad y la calidad de los servicios no están determinadas en el contrato, se rigen por el reglamento de trabajo de la empresa y, por falta de éste, por la costumbre aplicada de buena fe, la cual es la regla para la ejecución de los contratos conforme al artículo 1603 C. C. El patrono tiene el derecho de determinar el modo de la ejecución de los servicios.

b) Los deberes del patrono.

El patrono está obligado a pagar la *remuneración* estipulada. El pago se hará después de la prestación de los servicios, por períodos iguales y vencidos, en moneda legal (véase artículo 24 de la Ley 83 de 1931). La remuneración puede estipularse en forma de salario o sueldo o, en casos especiales, de comisión, participación en la ganancia o prestaciones en especie (habitación y alimentación). El salario puede computarse por unidad de tiempo (hora, día, semana, mes), o por unidad de obra (por tarea, a destajo) o por una combinación de ambos sistemas. La participación en los beneficios no convierte el contrato de trabajo en contrato de sociedad.

La acción de los asalariados por sus salarios contra los patronos *prescribe* en dos años, conforme al artículo 2543 del C. C.

La obligación patronal al pago de la remuneración *no nace sin la prestación del trabajo,* cualquiera que sea la causa de la omisión. Solamente en pocos casos de excep-

ciones legales, el empresario tiene que pagar salarios sin el trabajo correspondiente.

Según la ley 53 de 1938, las asalariadas tienen derecho, en la época del *parto*, a una licencia remunerada de 8 semanas, y, en caso de aborto o parto prematuro, de 2 a 4 semanas (Artículos 1.° y 6.° de la ley), véase aparte II, 2 de la segunda parte de esta cartilla.

Los *empleados particulares* tienen derecho al pago del salario por 15 días de vacaciones para cada año de servicio y a un auxilio de enfermedad (Artículo 14 de la Ley 10 de 1934).

Los *factores* y *los dependientes de comercio*, conforme al artículo 450 del Código de Comercio, tienen derecho al salario estipulado, aun cuando por algún accidente inculpable no prestaren sus servicios durante tres meses continuos, salvo el caso en que, según convenio, se les pagare por jornales. Son «factores» las personas encargadas de la administración de un establecimiento mercantil o fabril, y se llaman «dependientes de comercio» las que se encargan de la gestión de las operaciones relativas a una determinada parte del giro de un establecimiento, y obran bajo la inmediata dirección del comitente o patrono (Artículo 435 C. Co.). De la mencionada prerrogativa gozan, pues, solamente los altos empleados de una empresa que actúan como mandatarios del principal y lo representan frente a personas extrañas.

En casos de *permisos* solicitados por los empleados para no asistir al trabajo, por causas distintas a enfermedad o accidente, vacaciones remuneradas y demás autorizadas especialmente por las leyes, tales como el desempeño de cargos públicos de forzosa aceptación, puede el patrono deducir al empleado el sueldo o remuneración en proporción a lo que deje de trabajar.

El patrono debe pagar el salario si se encuentra en *mora* de aceptar los servicios, siempre que el asalariado se allane a cumplir su deber en la forma y tiempo debidos (C. C., Artículo 1609). Pero si el asalariado está en mora de prestar sus servicios, el patrono, tiene, a su elección, el derecho de pedir la ejecución del trabajo, o hacerlo ejecutar por un tercero a expensa del trabajador, o pedir la indemnización de los perjuicios resultantes de la infracción del contrato (C. C., Artículo 1610). Los dos últimos derechos no serán muy efectivos en los casos de que se habla.

La *aceptación de los servicios* del asalariado por parte del patrono es solamente un derecho de éste último, y no una obligación, pero el patrono tiene que pagar el salario si se encuentra en mora.

El *cierre total de la empresa* debe ser anunciado con un mes de anticipación y no exime del pago del salario de este último mes, a menos que sea causado por fuerza mayor, como incendio, inundación, naufragio, quiebra, muerte del principal (Artículo 10 de la Ley 78 de 1919).

c) Privilegio de los salarios sobre otras deudas

Conforme al artículo 2495 del C. C., los salarios de los dependientes y criados por los últimos tres meses pertenecen a la primera clase de créditos y afectan todos los bienes del deudor. Tienen la preferencia ante los salarios solamente las costas judiciales, las expensas funerales del deudor difunto y los gastos de la enfermedad de que haya fallecido el deudor.

d) Multas contractuales.

La ley no reconoce el derecho del patrono a castigar al asalariado. Pero en la práctica se aplican a menudo multas por faltas en el cumplimiento del servicio. La base jurídica de tales multas se encuentra en los reglamentos de trabajo que se convierten en parte del contrato individual de trabajo (véase aparte II, 6 de la primera parte de esta cartilla) o en cláusulas especiales de éste, las cuales se basan en el título II del libro 4 del Código Civil que consagra la cláusula penal en los contratos (véase concepto del Departamento del Trabajo, diciembre 20 de 1935, Bol. 51-62 p. 591).

e) MODELOS DE CONTRATO DE LOS EMPLEADOS Y OBREROS PARTICULARES

aa) Empleados

Modelo de contrato para empleados particulares.

Redactado por la Oficina General del Trabajo en cumplimiento del parágrafo 2.º del artículo 13 de la Ley 10 de 1934, cuyos términos generales deben observarse al celebrar y firmar los contratos entre patronos y empleados, y a cuyo tenor se presumirán ajustados los que no sean firmados por las partes:

Los suscritos, a saber..... (nombre y apellido del empleado, sexo, estado civil y vecindad), natural de..... (lugar, Departamento, Nación), fecha de nacimiento (días, mes y año), que se denomina el empleado, y..... (nombre del que contrata como patrono o a nombre de éste, razón social de la empresa, domicilio), que se denominará *el patrón*, celebramos el contrato que consta en las siguientes cláusulas:

Primera. El empleado se obliga a incorporar su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las funciones de..... (nombre del puesto que debe desempeñar) que son necesarias en la realización de los fines económicos que persigue el patrono en su empresa y como aporte proporcional en la misma por parte del empleado. Este aporte de trabajo lo presta el empleado en labores periódi-

cas y continuas de ocho (8) horas diarias de todos los días no feriados, en etapas hasta de cuatro (4) horas, con un intervalo de dos (2) horas entre cada etapa, y para la ejecución de las siguientes tareas que son las ordinarias y anexas a su cargo..... (especificación de los servicios).

Toda hora excedente de las ocho (8) diarias o de las cuarenta y ocho (48) semanales, autorizadas por el Decreto número 895 de 1934 y con sujeción a sus normas, se considerará como un aporte extraordinario que da derecho al empleado a la sobrerremuneración proporcional, con un aumento no menor del veinticinco por ciento (25%) si la extensión de la labor es diurna, y no menor del cincuenta por ciento (50%) si es nocturna.

Segunda. Por esta incorporación de trabajo en las funciones ordinarias del empleado, se estipula a su favor la compensación mensual y fija de..... (el sueldo convenido), que se considera como equivalencia de su aporte en trabajo y como cantidad indispensable para la satisfacción de las necesidades ordinarias y de sus obligaciones, en promedio normal y en circunstancias también normales, y habiéndose consultado los siguientes factores:

a) Naturaleza y condiciones del trabajo;
b) El costo medio del sostenimiento de la familia que tiene a su cargo el empleado;
c) Las circunstancias económicas actuales de la empresa o patrono.
d) La costumbre en esta localidad en materia de remuneración;
e) Las posibles utilidades y provechos que el patrono va a derivar de su empresa. Esta asignación será cubierta por cuotas proporcionales de..... (de semanas, décadas, quincenas, treintenas vencidas) dentro de cada período mensual; o en la participación de tanto por ciento..... (en ventas, productos, etc.), según liquidaciones..... (mensuales, trimestrales, semestrales, anuales).

La compensación extraordinaria por aporte extraordinario de trabajo, se pagará en los mismos períodos de tiempo convenidos para la labor ordinaria.

Tercera. Dados los fines de recíproca utilidad económica que persigue este contrato de trabajo, su duración se regula por la persistencia de tales fines en condiciones normales y mientras no intervengan causales que lo hagan caducar de conformidad con la Ley 10 de 1934 y el Decreto reglamentario número 652, de fecha 6 de abril de 1935; causales que se incorporan en las cláusulas que siguen. (Si se pactare plazo fijo para la duración del contrato, se determinará expresamente dicho plazo, y se insertará la siguiente cláusula. Al auxilio de cesantía tendrá derecho el empleado al vencimiento del plazo, que queda estipulado para la duración del presente contrato, salvo que el patrón se allane a renovarlo en las mismas condiciones aquí pactadas y el empleado no acceda a ello).

Cuarta. Son justas causas para que cualquiera de las partes dé por terminado el presente contrato sin previo aviso:

a) Toda injuria grave o maltratamiento inferidos por una de las partes a la otra, o a sus allegados, o al personal del establecimiento o empresa;

b) Todo daño material grave causado intencionalmente a la otra parte, o cualquier acto que manifieste exteriormente el propósito de causarlo;

c) Toda culpa grave que, con ocasión del trabajo, comprometa la seguridad de las personas o de las cosas en el establecimiento.

Es entendido que si fuere el patrón quien diere ocasión a la caducidad de este contrato por alguno de los motivos anteriores, el empleado tendrá derecho al auxilio de cesantía de que trata el inciso c) del artículo 14 de la Ley 10 de 1934 y el artículo 9.° del Decreto número 652, reglamentario de dicha ley.

Quinta. Son justas causas para que el patrón dé por terminado este contrato, sin previo aviso y sin indemnización alguna:

a) El que el empleado haya cometido un delito por el cual haya sido llamado a juicio, o sea detenido durante un mes, por lo menos, en virtud de decisión de la justicia;

b) El que el empleado revele secretos industriales o haga divulgaciones que ocasionaren perjuicios directos a la otra parte;

c) El que el empleado haya inducido a la otra parte a celebrar este contrato mediante la presentación de certificados falsos.

Sexta. Son también justas causas para dar por terminado este contrato, con previo aviso de siete (7) días que debe dar por escrito el patrón y sin indemnización alguna:

a) La ineptitud manifiesta del empleado para prestar el servicio convenido;

b) La sistemática inejecución y sinrazones válidas por parte del empleado, de las obligaciones anexas a su cargo;

c) Todo vicio que perturbe habitualmente la disciplina del establecimiento, o haga incapaz al empleado para cumplir en forma satisfactoria sus obligaciones.

Séptima. Son justas causas para que el empleado dé por terminado este contrato, con aviso previo y por escrito de siete (7) días de anticipación, y con derecho al auxilio de cesantía correspondiente:

a) La inejecución por parte del patrono de sus obligaciones contractuales o legales;

b) La exigencia, sin razones válidas, de un trabajo cuya índole sea manifiestamente diversa al genero de actividades para las cuales prometió su concurso el empleado;

c) El cambio a otro lugar de aquel en que el empleado se obliga a prestar sus servicios.

Octava. Es también justa causa para la terminación de este contrato, la enfermedad contagiosa y crónica del empleado, o la del patrono, cuaado la intervención de éste, por ser personal y directa en el establecimiento, implique peligro para aquél.

En ambos casos, que deben comprobarse debidamente, el empleado tendrá derecho al auxilio de cesantía.

Novena. Son obligaciones especiales del patrono.

a) Conceder al empleado quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada año de servicios continuos y regulares, de conformidad con las remuneraciones ordinarias devengadas y en las épocas que señale el patrón al finalizar cada año, para no alterar la buena marcha del establecimiento o negocio.

Estas vacaciones no son sustituibles por remuneración pecuniaria, ni transferibles para acumularlas (*salvo el caso excepcional previsto en el artículo 20 del Decreto número 652, reglamentario de la Ley 10 de 1934*).

b) En caso de enfermedad comprobada, pagar al empleado, hasta por ciento veinte (120) días, un auxilio a la tasa siguiente: las dos terceras partes del sueldo estipulado, durante los primeros sesenta (60) días de la enfermedad; la mitad del mismo sueldo, para los treinta (30) días siguientes, y la tercera parte para el tiempo restante; siempre que la enfermedad se prolongue y comprenda los períodos enumerados;

c) Pagar al empleado el auxilio de cesansía correspondiente en los casos previstos en el inciso c) del artículo 14 de la Ley 10 de 1934;

d) Proporcionar al empleado los elementos y enseres adecuados al trabajo, en forma que garantice el buen servicio, la salud y la seguridad personal;

e) Velar por la salud del empleado mediante una reglamentación conveniente del régimen interno de trabajo que consulte la naturaleza de éste, las necesidades del empleado y las disposiciones legales sobre la materia;

f) Procurar la armonía entre los diversos empleados de su dependencia y velar por su mejoramiento colectivo;

g) Adoptar las medidas y procedimientos adecuados para prevenir los accidentes del trabajo y disponer de los elementos indispensables para los primeros auxilios;

h) Conceder al empleado, en igualdad de capacidad y condiciones, las mismas garantías que reconozcan a los empleados extranjeros;

i) Brindar oportunidades al empleado, sin perjuicio de la marcha de la empresa, para el perfeccionamiento técnico de su oficio y para su ascenso;

j) Tratar al empleado como un colaborador en el desarrollo de la empresa y respetar su independencia en los actividades particulares;

Décima. Son obligaciones especiales del empleado:

a) Realizar el trabajo que se le encomienda con el cuidado y diligencia que los hombres emplean ordinariamente en sus propios negocios, en el lugar, en el tiempo, y en las condiciones acordadas;

b) Manejar escrupulosamente los valores e intereses que se le encomienden por razón de su cargo, y rendir cuenta rigurosa de ellos al patrón;

c) Ejecutar por sí mismo el trabajo prometido y seguir las instrucciones que le sean dadas por el patrono o por quien lo representen, respecto al desarrollo de su labor;
d) Guardar los secretos industriales cuya divulgación ocasione perjuicios a la empresa;
e) Velar por la buena marcha de la empresa y por el mejoramiento de sus métodos de trabajo, teniendo en cuenta que debe ser un colaborador leal de ella, para el particular beneficio de los contratantes y para el progreso de la colectividad;
f) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural causado por el servicio, los instrumentos de trabajo y los enseres diversos de uso en el desempeño de su cargo.

Undécima. Para los efectos de las prestaciones a que está obligado el patrono, de conformidad con el inciso c) de la Ley 10 de 1934, ambas partes dejan constancia expresa de que el empleado señor..... (aquí su nombre), está prestando sus servicios en esta empresa (casa, fábrica, establecimiento, negocio), desde..... (día, mes y año), en el desempeño de las funciones de..... (las que haya ejercido en los períodos sucesivos anteriores) y con las siguientes asignaciones..... (las que haya devengado en todo el tiempo anterior).

Duodécima. El patrón hace constar que tiene asegurados a sus empleados (*si no está obligado de acuerdo con la ley, lo hará constar así*) de conformidad con (autorización concedida por Resolución número..... de fecha..... etc., etc.), o en póliza número.... de fecha....., suscrita en la Compañía (el nombre de la entidad aseguradora) y que cumplirá para con los beneficiarios del empleado las obligaciones que le impone la ley en relación con el seguro colectivo, si llegare el caso. Por su parte el empleado declara que constituye como beneficiarios a..... (se especificarán las personas designadas como beneficiarias).

Décimatercera. Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, todas las disposiciones legales que regulan las relaciones entre patronos y empleados.

Para constancia firmamos el presente contrato, ante los testigos señores..... (el nombre de ellos), mayores y vecinos de..... en..... (lugar donde se firma el contrato), a..... de..... de..... en tres ejemplares del mismo tenor, y que se destinan así: una para cada una de las partes, y otro para la Oficina General del Trabajo.

bb) Obreros.

Modelo de contrato para obreros particulares.

Los suscritos, a saber....., natural de..... (lugar),..... (Departamento), fecha de nacimiento..... que se denominará en este documento el obrero, y..... (empleador) que se deno-

minará el patrono, celebramos el contrato que consta en las siguientes cláusulas:

1.ª El obrero se obliga a incorporar su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las funciones de..... en el establecimiento del patrono.

2.ª El patrono se obliga a pagar al obrero el salario siguiente. ..... El pago se hará después de la prestación de los servicios, por..... (período) vencidas, en moneda legal.

3.ª En caso de enfermedad del obrero, el patrono..... (prestaciones voluntarias del patrono).

4.ª En caso de maternidad de la obrera, el patrono pagará las prestaciones establecidas por la Ley 53 de 1938 y el Decreto 1632 de 1938.

5.ª El patrono concederá vacaciones remuneradas al obrero en la siguiente forma..... (prestación voluntaria).

6.ª Este contrato durará por el término de....., es decir, hasta el..... (o: por término indefinido).

Parágrafo. (Para los casos de contratos con término fijo). El contrato de trabajo que no sea cancelado expresamente..... días antes de la finalización del término fijado, se entiende renovado en las mismas condiciones anteriores y por el mismo tiempo.

Parágrafo. (Para los casos de contratos con término indefinido). El contrato de trabajo puede ser terminado por ambas partes por medio del desahucio efectuado con anticipación de..... días, (el plazo debe ajustarse al período que regula los pagos).

7.ª El patrono cumplirá con todas sus obligaciones legales hacia el obrero.

8.ª En los casos no contemplados por este contrato, se aplicarán las leyes pertinentes y el reglamento de trabajo de la empresa.

Para constancia firmamos el presente contrato, ante dos testigos señores....., en..... (lugar), a..... de..... de..... en dos ejemplares del mismo tenor, y que se destinan uno para cada una de las partes.

f) Efecto, interpretación y modificaciones de los contratos de trabajo.

Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales (Artículo 1602 Código Civil).

El contrato de trabajo, como contrato bilateral, *no puede ser modificado unilateralmente,* por ejemplo, por la

rebaja del sueldo hecha sólo por parte del patrono (véase concepto del Departamento del Trabajo, junio 4 de 1936, Bol 63-70 p. 84). Si en tal caso la otra parte no conviene en la modificación, el contrato debe ser observado por el término estipulado o por el legal, y si la parte que quiere la modificación, no cumple el contrato, tienen aplicación las disposiciones pertinentes, especialmente el artículo 1546 del Código Civil, que dice:

«En los contratos bilaterales va envuelta la condición resolutoria en caso de no cumplirse por uno de los contratantes lo pactado; pero en tal caso podrá el otro contratante pedir a su arbitrio, o la resolución o el cumplimiento del contrato con indemnización de perjuicios».

La propuesta de una reducción del salario no aceptada por el trabajador implica un despido junto con la oferta de un nuevo contrato sobre base distinta.

Igual cosa puede tener lugar si el patrono exige un trabajo cuya índole sea manifiestamente distinta al género de actividades estipuladas por el contrato de trabajo; en este caso el trabajador puede darlo por terminado, conforme a la jurisprudencia del Departamento del Trabajo (véase concepto, junio 4 de 1936 Bol. 63-70, p. 82).

Los contratos de trabajo, igual que los de otra clase, deben *ejecutarse de buena fe*, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley pertenecen a ella (Artículo 1603 Código Civil). Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras (Artículo 1618 Código Civil).

Aplicando estas reglas generales, el contrato de trabajo debe interpretarse con equidad y de buena fe.

g) Embargabilidad del salario.

La legislación actual es la siguiente:

aa) Según el artículo 1677 ordinal 1.° del Código Civil no son embargables las dos terceras partes del sueldo, renta o pensión, que por su empleo, oficio, profesión, o por cualquier otro motivo goce el deudor.

bb) Tal disposición fue reformada por el artículo 13 de la Ley 34 de 1936. Se ordena aquí que la parte embargable de sueldos o pensiones se reduce a la quinta parte de la suma respectiva.

cc) El artículo 1004 ordinal 2.° del Código Judicial declara inembargables los jornales y salarios de los peones y criados domésticos.

El Departamento Nacional del Trabajo define al peón como todo obrero que realiza una labor material que no requiere preparación ni aprendizaje de ninguna clase, como por ejemplo, los cavadores, los picapedreros, cargueros, empacadores de almacenes y, en términos generales, los jornaleros de la agricultura (concepto, diciembre 20 de 1935, Bol. 51-62 p. 593).

El Código Civil que dedica un capítulo especial al arrendamiento de criados domésticos, no define esta categoría de trabaiores, sino dice solamente que en este contrato una de las partes promete prestar a la otra, mediante un salario, cierto servicio determinado por el contrato o por la costumbre del país.

Los salarios de estos dos grupos de trabajadores nunca son embargables; los de los demás asalariados están sometidos al embargo de la quinta parte de su valor.

5. Duración y terminación del contrato de trabajo.

En cuanto toca a la duración y terminación del contrato de trabajo, hay que discernir entre dos circunstancias: si el contrato mismo contiene cláusulas sobre este particular, la cuestión se decide según ellas; pero si está celebrado *por tiempo indefinido,* hay que aplicar las disposiciones legales que existen al respecto.

Aplicando las reglas establecidas para el arrendamiento de cosas, contenidas especialmente en el artículo 2009 del Código Civil, la Oficina General del Trabajo conceptuó que los trabajadores contratados por término indefinido no pueden ser despedidos sin el correspondiente *desahucio,* o sea sin el aviso anticipado. La anticipación se ajusta al período o medida del tiempo que regula los pagos. Si se paga por día, semana, mes, el desahucio es respectivamente de un día, de una semana, de un mes. Para estos períodos, según el caso, el patrono tiene que pagar el salario aunque cese de ocupar al trabajador.

El Código de Comercio contiene disposiciones especiales para los factores y dependientes de comercio (véase la definición de ellos arriba en el aparte II, 4, b), de la primera parte de esta CARTILLA). Estos empleados tienen derecho a un desahucio con un mes de anticipación, si no hay plazo determinado del empleo, pero como se trata de puestos de confianza, el principal, en todo caso, puede hacer efectivo, antes de vencido el mes, el despido del factor o dependiente, pagándole la mensualidad íntegra (Artículo 449 del Código de Comercio). Esto corresponde a las reglas generales expuestas en el aparte II, 4, b), de la primera parte de esta CARTILLA, según las cuales la aceptación de los servicios

de los asalariados por parte del patrono es solamente un derecho de este último, y no una obligación.

La mencionada Ley 10 de 1934 no fija plazos de desahucio para los *empleados particulares*, de manera que se deberá aplicar las disposiciones arriba indicadas; pero la ley tiende a proteger al empleado contra el despido repentino por otros medios. En el caso de que el despido no sea originado por mala conducta ni por incumplimiento del contrato comprobados, el patrono debe pagar un auxilio de cesantía (las particularidades de este auxilio se expondrán en el aparte VIII, 5 de la 2.ª parte de la presente CARTILLA). La reglamentación de la ley no modifica esta situación legal y el modelo de contrato publicado por el Departamento del Trabajo (véase arriba aparte II, 4 e), no contiene cláusulas sobre plazos de desahucio, pero indica los casos que justifican el que el patrono o el empleado den por terminado el contrato sin previo aviso o con previo aviso de 7 días, según las circunstancias (véase cláusulas 4.ª y 8.ª del modelo).

Por otra parte, el Decreto número 652 de 1935, reglamentario de la Ley 10, establece reglas para la *prórroga* del contrato. Conforme a su artículo 6.º, el contrato de trabajo que no sea cancelado expresamente a la finalización del término fijado para su duración, se entiende renovado en las mismas condiciones que antes por el mismo tiempo. La cancelación expresa del contrato debe surtirse dentro de los ocho días siguientes a la expiración del término fijado para su duración, mediante constancia escrita sobre el contrato y firmada por ambas partes o simplemente mediante notificación escrita de una de ellas a la otra parte, sea directamente o por conducto del Alcalde o Inspector de Policía del lugar.

El mismo Decreto enumera las causas para la terminación del contrato en su artículo 8.°; son:

1.° La expiración del término convenido, salvo lo dispuesto en el artículo 6.° arriba mencionado;

2.° La realización del fin económico, industrial, mercantil, etc., que haya dado lugar a la celebración del contrato;

3°. La muerte del que concurra con su capacidad profesional.

Respecto a la cesación del trabajo por causa de *huelga,* el concepto general es que no se rompe el contrato de trabajo si se trata de una huelga legal (véase Resolución de la Oficina General del Trabajo, octubre 31 de 1934, Bol. 45-50 p. 321). Por otra parte, a pesar de este principio y en consecuencia de lo que se ha expuesto sobre la obligación al pago del salario en el aparte II, 4 b), de la primera parte de esta CARTILLA), no existe derecho del huelguista al salario durante el período de huelga, a menos que el patrono lo conceda en el convenio que ponga fin al conflicto.

Respecto a las *empresas petroleras* la Ley 4.ª de 1921 prohibe en su artículo 4.° el despido de un trabajador durante enfermedad en las circunstancias que se exponen en el aparte III, b) de la 2.ª parte de esta CARTILLA.

El derecho de terminar libremente el contrato de trabajo está limitado por la ley sobre protección de la *maternidad* (Número 53 de 1938), modificada por el artículo 2.° de la Ley 197 de 1938. Está prohibido despedir a una asalariada por motivos de embarazo o lactancia y el patrono tiene que conservarla a su servicio durante cualquiera enfermedad proveniente de su estado. En caso de despido no justificado dentro del período del embarazo y los tres meses posteriores al parto, la asalariada tiene

derecho a los salarios correspondientes a 90 días (véase aparte II, 2 de la segunda parte de esta cartilla).

En tanto que la legislación moderna, en la forma dicha, tiende a proteger al trabajador contra un despido repentino e injustificado, el Código Civil trata de impedir el exceso de duración del contrato de trabajo de los *criados domésticos* que antes podía degenerar en relaciones semejantes a la esclavitud. El artículo 2046 prohibe estipular una duración mayor de un año de tal contrato, a menos que conste la estipulación por escrito, y en ningún caso el criado está obligado a permanecer en el servicio por mas de 5 años. Si no hay estipulaciones especiales, el servicio de los criados domésticos puede cesar a voluntad de cualquiera de las partes, pero el criado debe permanecer en el servicio el tiempo necesario para que pueda ser reemplazado, aunque no se haya estipulado desahucio, en el caso de que el retiro repentino del criado cause grave incomodidad o perjuicio del amo. (Artículo 2047).

El *acto* de dar por terminado el contrato de trabajo, no exige formalidades; es suficiente la simple declaración de una parte de que no quiere continuar el contrato, y esta declaración no requiere aceptación por la otra parte, sino solamente la recepción, sea en forma oral o escrita.

Los empleados particulares tienen el derecho de solicitar cualquiera que sea la causa del retiro, una *certificación* debidamente especificada sobre la calidad del servicio prestado y sobre las causas del retiro (Artículo 17 del Decreto 652 de 1935).

6. *Los reglamentos de trabajo.*

El artículo 17 de la Ley 15 de 1925 sobre higiene social y asistencia pública establece, en pocas palabras, la obligación de las empresas de expedir un reglamento del trabajo.

En su artículo anterior dicha ley exige un reglamento de higiene en todo establecimiento en que haya concurrencia ordinaria de más de 15 personas, y añade en el artículo 17, que el funcionamiento de toda empresa requiere la presentación anterior del mencionado reglamento, y además del reglamento del trabajo que debe regir en ella.

Se puede dudar, a la luz de esta disposición, sobre si el requisito del reglamento del trabajo es obligatorio en todas las empresas o únicamente en las que tengan más de 15 trabajadores. En la práctica se ha adoptado la segunda alternativa, pues, por lo general, no hay necesidad de formalizar las condiciones del trabajo en las empresas más pequeñas.

La *expedición* del reglamento corresponde al empresario y la ley no le impone la obligación de consultarlo con sus trabajadores, pero sí será conveniente tal entendimiento.

La expedición y la modificación del reglamento requiere la aprobación de la Oficina General del Trabajo, conforme a la práctica seguida por ésta, aunque no existe disposición legal especial al respecto. La aprobación significa que el reglamento se adapta a los preceptos legales.

Unicamente para pocas industrias existen disposiciones especiales sobre reglamentos de trabajo, que pueden servir de guía para otras. La resolución número 34 de

1937 del Jefe del Departamento Nacional del Trabajo obliga en su artículo 4.° a las empresas de minería de oro, plata y platino a darse su propio reglamento interno, el cual debe ser sometido a la aprobación de la respectiva Inspección Seccional del Trabajo y que debe constar de dos partes: el reglamento del trabajo y el reglamento de higiene (artículo 5.°). El primero se contrae a las condiciones de trabajo, horas de entrada y de salida, requisitos de admisión, causales de despido, derechos y deberes recíprocos del empresario y de los trabajadores, moralidad, y en general al cumplimiento de las leyes, decretos y resoluciones de carácter social.

De manera análoga la Resolución número 37 de 1937 del Jefe del Departamento Nacional del Trabajo obliga a las empresas navieras a elaborar sus reglamentos del trabajo con arreglo al contrato colectivo celebrado para esta industria y a someterlos a la aprobación de los Inspectores Seccionales del Trabajo.

Como la ley no dice nada sobre el *contenido* del reglamento del trabajo, el patrono puede fijar en él las condiciones de aquel, sometiéndose únicamente a la legislación social vigente. Generalmente, el reglamento es una codificación de las condiciones del trabajo en la empresa respectiva. Por las diferencias naturales existentes entre las distintas clases de empresas no es posible elaborar un modelo de reglamento aplicable a todas las industrias sin consideración de la magnitud de los establecimientos, pero sí se pueden enumerar los puntos que deben reglamentarse, especialmente:

I.—Admisión de trabajadores. (Véase aparte I, III de la segunda parte de esta cartilla).

II.—Condiciones del trabajo.

1. Jornada de trabajo (véase aparte VII de la segunda parte de esta cartilla).
2. Descanso dominical (véase aparte VI de la segunda parte de esta cartilla).
3. Salarios (véase aparte II, 4, b) de la primera parte de esta cartilla).
4. Pago de los salarios (véase el mismo aparte anteriormente mencionado).

III.—Despido de trabajadores (véase apartes II, 4, e), y II, 5 de la primera parte de esta cartilla).

IV.—Prestaciones sociales a los trabajadores (legales y voluntarios):

1. Seguro de vida colectivo (véase aparte V de la segunda parte de esta cartilla).
2. Indemnización en casos de accidentes del trabajo (véase aparte IV de la segunda parte de esta cartilla).
3. Servicios en casos de enfermedad (véanse apartes II, 4, b) de la primera parte y VIII, 4, y IX, 2, a,) de la segunda parte de esta cartilla).
4. Servicios en caso de maternidad (véase aparte II, 2 de la segunda parte de esta cartilla).

V.—Procedimiento para solucionar diferencias entre patronos y trabajadores.

En cada empresa se deberán determinar las condiciones o ampliarse el contenido del reglamento según la clase y las necesidades del establecimiento respectivo.

Los *efectos jurídicos* del reglamento del trabajo no se deducen de la ley, pero se pueden fijar de la manera siguiente:

El reglamento expedido por el patrono, una vez aprobado por la Oficina General del Trabajo, representa el derecho interno de la empresa correspondiente, que se incorpora en los contratos individuales de trabajo. La modificación del reglamento por medio de éstos es posible únicamente en favor del asalariado, según regla general del derecho social, de modo que el contrato individual no puede desmejorar la situación creada por el reglamento.

No habrá inconveniente en reunir en una sola providencia el reglamento de trabajo y el de higiene de que se habla en el aparte III, 1 de la segunda parte de esta cartilla.

III.—Derecho de asociación

1. La base legal.

La Constitución Nacional consagra, en su artículo 44, inciso primero, el derecho de coalición:

«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».

La Ley 83 de 1931 sobre sindicatos reconoce el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., a:

los trabajadores,
los profesionales liberales,
los industriales, y
los empleados públicos.

Respecto a los empleados públicos la Ley 165 de 1938 por la cual se crea la carrera administrativa, consagra en su artículo 13 nuevamente el derecho de dichos servidores de las entidades públicas a organizarse en sindicatos y asociaciones profesionales conforme a la Ley 83 de 1931, y sin concederles el derecho de huelga.

La violación del derecho de la libre asociación se castiga según el artículo 12 de la misma ley, que dice:

«Toda persona que por violencia, amenazas, atente contra el derecho de libre asociación sindical, impidiendo a una persona hacer parte de un sindicato u obligándola a salir de él, será castigado con una multa de $ 20.00 a $ 200.00, que le será impuesta por la respectiva Oficina del Trabajo, previa comprobación completa de los hechos».

Corolario de la libertad de asociarse es el derecho de todo asociado a retirarse del sindicato, sin otra obligación que la de pagar las cuotas vencidas (Artículo 13 de la mencionada Ley 83 de 1931). La ley garantiza al sindicalizado saliente sus derechos adquiridos en instituciones sindicales de mutualidad, seguro, crédito, etc., y por otra parte, la ley impide a los sindicatos que coarten directa ni indirectamente la *libertad del trabajo,* ni tomen medida alguna para constreñir a los trabajadores no afialiados a ingresar en ellos (Artículo 18).

2. *Los sindicatos de asalariados.*

a) *Diferentes clases de sindicatos.*

La ley reconoce tres formas de sindicatos:

aa) los *gremiales*, que están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;

bb) los *industriales*, que están formados por individuos

de varios oficios, profesiones o especialidades que contribuyan a la preparación, elaboración o explotación de un mismo producto en *una misma empresa*; estos sindicatos son los más extendidos en el país;

cc) excepcionalmente, los *mixtos*, que están formados por individuos que pertenezcan a profesiones diversas disímiles o inconexas; éstos se permiten únicamente cuando en la región o industria respectiva no hubiere el número de 25 trabajadores exigido por la ley para formar por sí solos un sindicato gremial o industrial.

dd) además, la ley permite las *federaciones* de sindicatos cuando ellas pertenezcan a distintas regiones o profesiones.

b) Condiciones del funcionamiento de los sindicatos y obtención de personería jurídica

El otorgamiento de la personería jurídica es la forma en que el Estado reconoce la legalidad de un Sindicato. Son condiciones de aquella:

aa) La asociación debe estar *permitida* por la ley, adaptándose a las clases que se han enumerado en el aparte anterior (Artículo 5.° de la ley); no se permite la coexistencia de dos sindicatos en la misma empresa (Resolución de la Oficina General del Trabajo, número 5 de 1935, Boletín 61-62, p. 515).

bb) Los *estatutos* del sindicato deben tener un contenido mínimo que señala la ley en su artículo 7° y no deben ser contrarios a la Constitución, a las leyes o a las buenas costumbres; por ejemplo, no se ha reconocido personería jurídica a un sindicato porque la palabra «Municipal» en su nombre puede dar origen a confusiones (Re-

solución número 4 de 1935 del Ministerio de Gobierno, Boletín de la Oficina del Trabajo, 45-50, p. 397).

cc) El sindicato debe contar con *25 miembros*, por lo menos. La disminución de este número causa la disolución (Artículos 6º y 16). La ley no establece edad mínima para ser miembro de un sindicato, pero el modelo de estatutos de un sindicato, publicado por la Oficina General del Trabajo, fija la edad mínima de 16 años.

dd) Las dos terceras partes del sindicato, por lo menos, deben ser *ciudadanos colombianos;* ningún extranjero es elegible para los cargos directivos (Artículo 17).

ee) A los sindicatos les está prohibida cualquier ingerencia directa o indirecta en la *política* militante del país, y la ley sanciona la contravención con la disolución inmediata del sindicato, previo concepto del Ministerio Público, la cual es decretada por el Departamento Nacional del Trabajo (Artículo 23).

ff) Todo sindicato debe incluir en sus estatutos una disposición especial en la cual se determine que los *fondos* de la institución se colocarán en un Banco u otra entidad de reconocida honorabilidad y que dichos fondos no podrán retirarse ni en parte ni en su totalidad, sin que la respectiva orden o cheque vaya firmado por el presidente, tesorero y fiscal (Artículo 6º de la Resolución número 10, de 1938 del Ministerio de Industrias y Trabajo).

Las *federaciones de sindicatos* gozan de personería jurídica independiente de la de cada uno de los sindicatos que las forman.

Para la *obtención de la personería jurídica* se requiere una solicitud del respectivo sindicato presentada al Ministerio de Gobierno por conducto del Departamento Nacional del Trabajo y suscrita por 20 asociados, a lo me-

nos (Artículo 5.° y Decretos 1326 de 1922 y 2169 de 1931).

Toda documentación sobre personería jurídica debe contener una certificación suscrita por el inspector Seccional del Trabajo o por el Alcalde del respectivo domicilio social del sindicato en la cual conste que tanto quienes lo organizan como quienes suscriben el memorial previsto en el artículo 5.° de la Ley 83 de 1931, son auténticos trabajadores de la respectiva empresa o industria (artículo 7.° de la Resolución 10 de 1938 del Ministerio de Industrias y Trabajo).

La misma Resolución *obliga*, en su artículo 8.°, a todos los sindicatos a gestionar la obtención de la personería jurídica.

En caso de la *violación permanente* de las disposiciones legales por un sindicato, el Ministerio Público o el Departamento Nacional del Trabajo lo requerirán para que se ajuste a ellas, y si el sindicato persistiere en la infracción de la ley, el Juez del Circuito correspondiente, debe decretar su disolución y castigar las infracciones con sanciones pecuniarias (artículo 19 de la Ley 83).

Para la disolución voluntaria existen ciertas reglas contenidas en el artículo 20 de la misma ley.

El Departamento Nacional del Trabajo ha reglamentado el *censo y la supervigilancia de los sindicatos* por la Resolución número 10 de 1938 que obliga a los sindicatos a informar cada tres meses (las ligas campesinas cada cuatro meses) sobre sus actividades, personal, afiliados, etc. Esta medida tiene por objeto matricular todos los organismos sindicales y «ejercer una permanente y eficaz supervigilancia sindical que procure el cumplimiento de los objetivos culturales, económicos, legales y sociales de dichos organismos».

Cuando un sindicato viola a sabiendas los estatutos que deben regirlo o las disposiciones de la Ley 83 de 1931, puede recurrirse al Departamento Nacional del Trabajo, a los Inspectores del Trabajo, a los agentes del Ministerio Público, tales como Personeros Municipales, Fiscales de los Juzgados y Fiscales del Tribunal Superior de Distrito Judicial, o a los Jueces de Circuito (veáse concepto de la Oficina General del Trabajo, octubre 5 de 1935, Boletín 51-62 p. 537).

c) *Las atribuciones de los sindicatos*

La Ley 83 de 1931, en su artículo 8.°, señala a los sindicatos las siguientes facultades:

a) Celebrar *contratos colectivos*.

b) *Defender* los derechos de sus miembros en los conflictos de trabajo, ya sea ante terceros o ante las autoridades.

c) Crear, administrar y subvencionar instituciones, establecimientos u *obras sociales de utilidad común* tales como cajas de socorros mutuos, habitaciones baratas, oficinas de colocación, laboratorios, campos de experimentación y deporte; cursos y publicaciones de educación científica, agrícola o industrial, sociedadades cooperativas, casas de salud, bibliotecas y escuelas.

d) *Comprar para revender*, alquilar, prestar o repartir entre sus miembros, o comprar por cuenta de ellos, todos los objetos necesarios al sostenimiento de la familia y al ejercicio de la profesión, materias primas, instrumentos, máquinas, abonos, semillas, plantas o animales; servir de intermediario para la venta de los productos provenientes del trabajo de los socios o de la producción

de cooperativas, siempre que no procedan en nombre propio, y facilitar esa venta por medio de exposiciones, anuncios y sistemas adecuados de transportes; y

e) Procurar la *conciliación* en los conflictos de trabajo, y decretar la huelga, llegado el caso y previos los trámites, en los establecimientos, fábricas, talleres, o industrias y cuyos trabajadores pertenezcan al gremio, previa aprobación de las dos terceras partes de los miembros del sindicato.

Las federaciones de sindicatos tienen los mismos derechos y prerrogativas de los sindicatos que las componen.

El Ministerio de Trabajo está autorizado para propiciar la reunión de congresos sindicales convocados por la Confederación Sindical de Colombia y para reglamentar sus labores. (Ley 140 de 1937 y Decreto 2190 de 1937).

d) MODELO DE ESTATUTOS PARA SINDICATOS DE TRABAJADORES

Adoptado por Resolución del Jefe del Departamento del Trabajo del 4 de agosto de 1938

CAPITULO I

NOMBRE Y DOMICILIO

Artículo 1.° Con el nombre de Sindicato de..... ..... establécese una organización (gremial o industrial), la cual funcionará de conformidad con la Constitución Nacional y la Ley 83 de 1931, y estará formada por los trabajadores de.... ..... (aquí el nombre del establecimiento industrial o mercantil a que pertenecen los trabajadores asociados).

Artículo 2.° El domicilio principal del Sindicato..... (aquí el nombre) es el municipio de....., en el Departamento de.....

CAPITULO II

OBJETO Y FINES DEL SINDICATO

Artículo 3.º Los principales objetivos y fines del Sindicato son:

a) Celebrar contratos colectivos.

b) Defender los derechos de sus miembros en los conflictos del trabajo, ya sea ante terceros o ante las autoridades.

c) Crear, administrar y subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común, tales como cajas de socorro mútuos, habitaciones baratas, oficinas de colocación, laboratorios, campos de experimentación y deporte; cursos y publicaciones de educación científica, agrícola o industrial, sociedades cooperativas, bibliotecas y escuelas.

d) Comprar para vender, alquilar, prestar o repartir entre sus miembros, o comprar por cuenta de ellos, todos los objetos necesarios para el sostenimiento de la familia y al ejercicio de la profesión, materias primas, e instrumentos, máquinas, abonos, semillas, plantas o animales; servir de intermediario para la venta de los productos provenientes del trabajo de los socios o de la producción de cooperativas, siempre que no procedan en nombre propio, y facilitar esa venta por medio de exposiciones, anuncios y sistemas adecuados de transporte.

e) Procurar la conciliación en los conflictos de trabajo, y decretar la huelga, llegado el caso, y previos los trámites legales.

f) Fomentar la unión y el apoyo mútuo entre sus socios y estrechar los vínculos de solidaridad profesional con los demás gremios y trabajadores en general.

g) Luchar por el mejoramiento económico, cultural y social de sus asociados.

h) Procurar la capacitación técnica de sus socios en las diferentes especialidades de la industria u oficio, y elevar por todos los medios, el nivel moral de los trabajadores.

CAPITULO III

DE LOS SOCIOS

Artículo 4.º Para ser miembro del Sindicato se requiere:

a) Trabajar en..... (aquí el nombre de la empresa, industria, profesión, etc., según el caso).

b) Pagar la cuota de admisión.

c) Tener más de diez y seis años de edad.

d) Comprobar, con una certificación médica, que no se tiene enfermedad contagiosa.

e) Observar, en público y en privado, buena conducta, y no ser ni toxicómano ni ebrio consuetudinario.

f) Aceptar los presentes Estatutos y reglamentos del Sindicato y cumplirlos lealmente.

g) Presentar a la Junta Directiva, por escrito y con la firma de dos socios, una solicitud en la cual se certifique acerca de los requisitos de que tratan los apartes c) y d), acompañada de una certificación médica (aparte d), y el recibo de la consignación de la cuota de ingreso, junto con la manifestación a que alude el aparte f).

Parágrafo. La Junta Directiva aceptará, por mayoría de votos, la admisión de socios, y en tal caso ordenará su inscripción en el libro respectivo, todo lo cual se comunicará a la Asamblea General en la sesión próxima. En caso de negativa se ordenará la inmediata devolución de la cuota de admisión consignada por el aspirante.

CAPITULO IV

DEBERES Y DERECHOS DE LOS SOCIOS

Artículo 5.° Son deberes de todos los socios:

a) Cumplir fielmente los presentes Estatutos y las órdenes emanadas de la Asamblea General y de la Junta Directiva que se relacionen exclusivamente con la función legal y social del Sindicato.

b) Concurrir puntualmente a todas las sesiones de la Asamblea General, y a las de la Junta Directiva y de las Comisiones cuando se forme parte de estas últimas.

c) Observar buena conducta y ser leal con sus compañeros de trabajo.

d) Pagar puntualmente las cuotas ordinarias y extraordinarias.

e) Presentar excusa por escrito, con indicación de la causa, cuando no pueda concurrir a una sesión.

Artículo 6.° Son derechos de todos los socios:

a) Participar en los debates de las Asambleas Generales, con derecho a voz y voto, y, además, presentar proposiciones.

b) Ser elegidos miembros de la Junta Directiva o de las Comisiones. Los socios que no se hallen a paz y salvo con la Tesorería no podrán ser elegidos miembros de la Junta Directiva.

c) Gozar de las ventajas que otorga el Sindicato.

Parágrafo. Los socios que se hallaren atrazados en el pago de sus cuotas por un mes o más tendrán derecho a voz pero no a voto en las Asambleas Generales.

Artículo 7.° Los socios tendrán derecho a solicitar la intervención del Sindicato por medio de la Junta Directiva y conforme a los Estatutos legales pertinentes, para el estudio y solución de todos los conflictos de trabajo, individuales o colectivos.

Artículo 8.° La Junta Directiva podrá exonerar del pago de las cuotas al socio que lo solicite, siempre que dicha solicitud tenga como causa la enfermedad prolongada de él, de sus padres, de su esposa o de sus hijos, lo cual deberá comprobarse. Igual derecho tendrán los socios que se encuentren cesantes.

Artículo 9.° El Sindicato ayudará al socio que se encuentre cesante, sin causa justificada, en el sentido de conseguirle ocupación.

Artículo 10. El presidente, previa autorización de la Junta Directiva, expedirá al socio que lo solicite, si a ello se ha hecho acreedor, una certificación en la cual conste su honorabilidad y competencia.

CAPITULO V

CORRECCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 11. La Junta Directiva, previa comprobación de la falta, y oídos los descargos del interesado, podrá imponer a los socios las siguientes sanciones:

a) Requerimiento en sección ordinaria de la Asamblea General, por negligencia en el cumplimiento de sus deberes.

b) Una multa de $ ..... cuando se deje de asistir, sin causa justificada, a las reuniones de la Asamblea General, de la Junta Directiva o de las Comisiones, cuando formen parte de éstas.

c) Una multa de $ ..... cuando se nieguen a cumplir las comisiones que les sean conferidas.

d) Una multa de $ ..... por negligencia en el cumplimiento de sus deberes, previo el requerimiento de que trata el aparte a) de este artículo.

Parágrafo. Las resoluciones que dicte la Junta Directiva, en desarrollo de los casos previstos anteriormente, son apelables ante la Asamblea General.

El valor de las multas ingresará a los fondos comunes del Sindicato.

CAPITULO VI

CAUSALES DE EXPULSION

Artículo 12. Son causales de expulsión:

a) Haber sido condenado a presidio o reclusión por delitos contra propiedad.

b) Las ofensas de palabra o de obra a cualquier miembro de la Junta Directiva o de las Comisiones, por razón de sus funciones.

c) La ebriedad consuetudinaria o la toxicomanía.

d) El abandono de la profesión, sin causa justificada por un año o más o el dejar de trabajar en la empresa o establecimiento comercial.

e) El ratrasarse, por más de tres meses y sin causa justificada, en el pago de las cuotas.

f) La imposición de tres multas por un período de tres meses de acuerdo con la causal enumerada en el aparte d) del artículo 11 de estos Estatutos.

g) El ejercicio de la violencia en casos de huelga y toda incitación encaminada a modificar el carácter legal y pacífico de la misma.

h) El fraude a los fondos del Sindicato.

i) La violación sistemática de los presentes estatutos.

Parágrafo. Primero. El socio expulsado por razón de las causales enumeradas en los apartes d) y e), podrá ingresar nuevamente, con la plenitud de todos sus derechos, si presenta ante la Junta Directiva la respectiva solicitud, acompañada del comprobante de estar a paz y salvo con la Tesorería de la organización o el de la causa que justifique el abandono de la profesión por un año o más.

Parágrafo Segundo. Decláranse incorporados en los presentes estatutos los siguientes artículos de la Ley 83 de 1931:

«Artículo 13. Todo miembro de un Sindicato puede retirarse de él sin otra obligación que la de pagar las cotizaciones vencidas. Cuando el sindicato hubiere creado instituciones de mutualidad, seguro, crédito u otras similares, el socio que se retire no pierde en ningún caso lo que en ella le correspondan. E lsindicato puede permitirles permanecer dentro de tales instituciones o separarlos de ellas mediante el pago de la indemnización proporcional a las contribuciones pagadas y a los beneficios recibidos, de acuerdo con las normas fijadas en los estatutos».

«Artículo 14. El sindicato puede excluir de su seno a uno o más de sus socios, siempre que la exclusión sea decretada por la mayoría absoluta de sus miembros. Es aplicable al socio excluído lo dispuesto en el artículo anterior».

CAPITULO VII

DEL RETIRO DE LOS SOCIOS

Artículo 13. Todo miembro del Sindicato puede retirarse de él sin otra obligación que la de pagar las cuotas vencidas, dentro de las modalidades de que tratan los artículos legales insertados en el parágrafo segundo del artículo anterior.

Artículo 14. El socio que quiera retirarse del sindicato deberá dar aviso por escrito a la Junta Directiva y ésta ordenará la devolución de las cuotas que haya pagado, dentro de los sesenta días siguien-

tes, previa deducción del..... por ciento en que se estiman los gastos y servicios prestados por la institución, más el valor de lo que adeude a la Caja.

Artículo 15. Los socios *expulsados* tendrán derecho a la devolución de sus aportes dentro de los noventa días siguientes a su retiro, previa deducción de un ..... por ciento por concepto de indemnización al Sindicato como perjucios ocasionados, mas el valor de lo que adeude a la Caja.

CAPITULO VIII

DE LA ADMINISTRACION Y DIRECCION

Artículo 16. La reunión de la mayoría de los socios constituye la Asamblea General que es la máxima autoridad del sindicato.

Artículo 17. El Sindicato tendrá para su administración una Junta Directiva compuesta de..... miembros, elegidos por la Asamblea General.

Artículo 18. Para la ejecución y cumplimiento de los Estatutos y resoluciones de la Asamblea General y de la Junta Directiva se crearán comisiones permanentes, nombradas por ésta última entidad.

CAPITULO IX

DE LA ASAMBLEA GENERAL

Artículo 19. La Asamblea General se reunirá ordinariamente cada mes y extraordinariamente cuando sea convocada por la Junta Directiva o por un número no menor de diez socios.

Parágrafo. Para verificar las sesiones de la moyoría absoluta de los socios constituirá quorum. Empero, si los socios que constituyen el quorum reglamentario no concurrieren, previa citación, se procederá a hacer una nueva y esta segunda reunión se efectuará con el número de socios que asistiere.

Queda terminantemente prohibido tratar en las reuniones sobre cuestiones políticas o confesionales.

Artículo 20. La Asamblea General tendrá principalmente las siguientes atribuciones:

a) Elegir, por mayoría de votos para cada miembro, la Junta directiva, cuyo periodo será de seis meses;

b) Decretar la expulsión de socios cuando haya causa justificada de acuerdo con los presentes Estatutos;

c) Ordenar los gastos mayores de $..... que no se hayan incluído en el presupuesto;

d) Aprobar o improbar el presupuesto de gastos;
e) Fenecer trimestralmente los balances que le presente la Junta Directiva;
f) Remover a los miembros de la Junta Directiva cuando estatutuaria o legalmente haya motivo para ello;
g) Declarar la huelga, previo el cumplimiento de los trámites legales pertinentes y «con la aprobación de las dos terceras partes de los miembros del sindicato» conforme al precepto consignado en el aparte c), del artículo 8.º de la Ley 83 de 1931;
h) Aprobar o improbar los reglamentos o resoluciones dictados por la Junta Directiva;
i) Dictar acuerdos de conformidad con la orientación que estos Estatutos permita;
j) Reformar los presentes Estatutos e informar al Gobierno de las reformas que se le introdujeren;
k) Fijar las cuotas extraordinarias, las cuales no podrán exceder de $ ....., cada vez;
l) Nombrar, llegado el caso, los liquidadores y decretar la disolución del sindicato, previa la aprobación de las tres cuartas partes de sus miembros, en tres sesiones que se verificarán en días diferentes.

CAPITULO X

DE LA JUNTA DIRECTIVA

Artículo 21. Para formar parte de la Junta Directiva se requiere ser miembro activo del sindicato.
La Junta Directiva estará integrada por el Presidente, el Vice-Presidente, el Secretario, el Fiscal, el Tesorero y cuatro Vocales. Cada uno de los miembros de la Junta Directiva tendrá su respectivo suplente. La Junta Directiva entrará en ejercicio de sus funciones inmediatamente después de la elección.

Artículo 22. La Junta Directiva se reunirá ordinariamente cada semana y extraordinariamente cuando sea convocada por el Presidente, el Fiscal, o tres de sus miembros.

Artículo 23. Son funciones y obligaciones de la Junta Directiva:
a) Dirigir y resolver los asuntos relacionados con el Sindicato, dentro de los términos que estos Estatutos le permiten;
b) Nombrar las comisiones permanentes;
c) Revisar y fenecer quicenalmente, en primera instancia, las cuentas que le presente el Tesorero, con el visto bueno del Fiscal;
d) Celebrar contratos colectivos de trabajo;
e) Imponer a los socios, de acuerdo con estos Estatutos, las correcciones disciplinarias. Estas resoluciones son apelables ante la Asamblea General;

f) Velar porque todos los socios cumplan estos Estatutos y las obligaciones que les competen;
g) Informar a la Asamblea General, acompañando la respectiva documentación, cuando un socio incurriere en una causal de expulsión;
h) Dictar, de acuerdo con estos Estatutos, el reglamento interno de la asociación y las resoluciones que sean necesarias para el fiel cumplimiento de los mismos;
i) Presentar trimestralmente, en las sesiones ordinarias que celebre la Asamblea General, un balance detallado y un informe minucioso de sus labores. Tanto el balance como el informe deben llevar la firma de todos los miembros de la Directiva;
j) Atender y resolver, todas las solicitudes y reclamos de los socios, y velar por los intereses colectivos e individuales de los mismos;
k) Resolver, en cuanto sea posible, las diferencias que se susciten entre los socios por razón de estos Estatutos o de sus problemas económicos, y, en casos insolubles, convocar la Asamblea General, para su estudio y solución.

CAPITULO XI

DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Del Presidente

Artículo 24. El Presidente tiene la representación jurídica del Sindicato, y, por tanto, puede celebrar contratos, dar poderes, etc., pero requiere para tales actividades la autorización previa de la Junta Directiva.

Artículo 25. Son deberes del Presidente:

a) Presidir las sesiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva, declararlas abiertas, cuando haya el quorum estatutuario, elaborar el órden del día y dirigir los debates.
b) Convocar la Junta Directiva a sesiones extraordinarias, previa citación personal a cada uno de sus miembros, hecha por conducto de la Secretaría.
c) Convocar la Asamblea General a sesiones extraordinarias, a petición del Fiscal, por decisión de la Junta Directiva o por solicitud de diez socios a lo menos.
d) Rendir por escrito un informe quincenal de sus labores a la Junta Directiva y dar cuenta a ésta o a la Asamblea General de toda información que le sea solicitada por razón de sus funciones.
e) Juramentar a los socios que ingresen.
f) Informar a la Junta Directiva de las faltas cometidas por los

socios a fin de que se impongan las sanciones disciplinarias a que haya lugar de acuerdo con estos Estatutos.

g) Proponer a la Junta Directiva los acuerdos y reglamentaciones que crea necesarios para la mejor organización del Sindicato.

h) Firmar las actas una vez aprobadas y toda orden de retiro y gastos de fondos, en asocio del Tesorero y Fiscal.

i) Señalar a los vocales funciones especiales y nombrar las Comisiones accidentales.

j) Ordenar las cuotas de gastos determinados en el presupuesto o por la Asamblea General o la Junta Directiva.

k) Dar cuenta a la Junta Directiva cuando quiera separarse de su cargo accidental o definitivamente.

Del Vicepresidente

Artículo 26. Son deberes del Vicepresidente:

a) Asumir la presidencia de la Junta Directiva o de la Asamblea General por faltas temporales o definitivas del Presidente o cuando éste tome parte en las discusiones;

b) Proponer en las deliberaciones de la Junta Directiva los acuerdos o resoluciones que estime necesarios para la buena marcha del sindicato:

c) Informar a la Junta Directiva de toda falta que cometan los socios, y

d) Desempeñar todas las funciones que competen al Presidente en ausencia de éste.

Del Secretario

Artículo 27. Son deberes del Secretario:

a) Llevar una lista de los socios por orden alfabético y otra por el número que les corresponda, con la correspondiente dirección y número de la cédula de ciudadanía o de la tarjeta de identidad postal, según el caso.

b) Llevar el libro de actas, tanto de la Junta Directiva como de la Asamblea General;

c) Citar por orden del Presidente o a petición de los socios, de acuerdo con los Estatutos, a sesiones extraordinarias de la Junta Directiva o de la Asamblea General;

d) Contestar la correspondencia;

f) Servir de secretario de la Asamblea General y de la Junta Directiva;

g) Firmar las actas que hayan sido aprobadas;

h) Informar a la Junta Directiva de toda irregularidad disciplinaria o administrativa;

i) Ser el órgano de comunicación de terceros con el Sindicato e informar desde luégo, de toda petición que hagan, y
j) Llevar el archivo y mantenerlo debidamente ordenado.

Del Fiscal:

Artículo 28. Son deberes del Fiscal:

a) Velar por el estricto cumplimiento de las obligaciones, deberes y derechos de los socios;
b) Dar su concepto acerca de todos los puntos que se sometan a su consideración por la Asamblea General, la Junta Directiva o el Presidente;
c) Visar las cuentas de gastos incluídos en el presupuesto y las de aquellos que sean ordenados por la Asamblea General o por la Junta Directiva;
d) Refrendar semanalmente las cuentas que deba rendir el Tesorero, si las encontrare correctas, e informar sobre las irregularidades que halle;
e) Controlar las actividades generales del Sindicato e informar a la Junta Directiva de las faltas que encontrare a fin de que ésta las enmiende. Si no fuere atendido por la Junta Directiva podrá convocar extraordinariamente la Asamblea General;
f) Informar a la Junta Directiva acerca de toda violación de los Estatutos;
g) Emitir concepto en los casos de expulsión de socios. Este concepto formará parte de la respectiva documentación que debe presentar la Junta Directiva a la Asamblea General;
i) Firmar conjuntamente con el Presidente y Tesorero toda orden de retiro de fondos.

Del Tesorero:

Artículo 29. Son deberes del Tesorero:

a) Recolectar las cuotas de emisión, ordinarias y extraordinarias y las multas;
b) Llevar los libros de contabilidad necesarios;
c) Depositar en un banco de la ciudad toda cantidad de dinero que reciba, bien en caja de ahorros o en cuenta corriente y a nombre del Sindicato;
d) Abstenerse de pagar, toda cuota que no vaya firmada por el Fiscal y el Presidente;
e) Firmar conjuntamente con el Presidente y el Fiscal toda orden de retiro de fondos;
f) Rendir quincenalmente a la Junta Directiva un informe detallado de las sumas recaudadas, gastos efectuados y estado de Caja;
g) Permitir en todo momento la revisión de los libros y cuentas tanto por miembros de la Junta Directiva como por el Fiscal o por los funcionarios del Departamento Nacional del Trabajo.

De los Vocales:

Artículo 30. Son deberes de los vocales:

a) Asesorar a la Junta Directiva, con derecho a voz y voto, en todas sus deliberaciones;
b) Cumplir las funciones que les asigne el Presidente;
c) Informar a la Junta Directiva de cualquier infracción de los Estatutos y reglamentos;
d) Procurar por todos los medios a su alcance, en los casos necesarios, la armonía entre los socios y la eficacia de los Estatutos y reglamentos de la institución.

CAPITULO XII

De las comisiones:

Artículo 31. El Sindicato tendrá comisiones permanentes, nombradas por la Junta Directiva para un período de tres meses y cada comisión estará integrada por tres miembros.

Estas comisiones son:

Comisiones Hospitalarias
Comisiones de Propaganda
Comisiones de Ejecución.

Artículo 32. *Comisión Hospitalaria.*—Tiene por objeto visitar a los socios enfermos y ayudar, por todos los medios a su alcance, a los socios necesitados. Esta Comisión debe rendir informes sobre sus actividades a la Junta Directiva.

Artículo 33. *Comisiones de Propaganda.*—Está encargada de obtener, por medios de convicción y ajustados a la ley, el ingreso del mayor número de trabajadores de la respectiva empresa o industria al Sindicato. Esta comisión informará, igualmente, a la Junta Directiva sobre la realización de sus actividades.

Artículo 34. *Comisiones de Ejecución.*—Esta Comisión tiene por objeto velar por el cumplimiento de los Estatutos, relaciones y acuerdos de la Asamblea General, y proponer las medidas que estime convenientes para el mejor desarrollo de su cometido.

CAPITULO XIII

DE LOS FONDOS DEL SINDICATO

Artículo 35. La Caja del Sindicato está formada por las cuotas de admisión, las ordinarias y extraordinarias, las donaciones, subvenciones, etc., etc.

Artículo 36. La cuota de admisión es de $.....

Artículo 37. La cuota ordinaria es de $..... (mensual o semanal).

Artículo 38. Las cuotas extraordinarias no pueden exceder de $.....

CAPITULO XIV

DE LA ADMINISTRACION DE LOS FONDOS

Artículo 39. Para los gastos ordinarios del sindicato la Asamblea General aprobará un presupuesto que, en proyecto, le pasará la Junta Directiva al entrar en ejercicio de sus funciones y que regirá durante el período de la misma Junta.

Artículo 40. Los fondos del Sindicato deben permanecer consignados en un Banco de la ciudad, a nombre del Sindicato, y para retirarlos, en parte o en su totalidad, se requiere, en el respectivo cheque, las firmas del Presidente, Tesorero, y Fiscal, quienes para el efecto las harán reconocer previamente en la entidad bancaria respectiva.

(Nota: Cuando no fuere posible la consignación de los fondos en un Banco, podrán consignarse a una persona de reconocida honorabilidad y notoriamente acreditada como tal en la región).

Artículo 41. Los gastos mayores de $ 50.00 deberán ser ordenados por la Asamblea General, y aquellos que no se hayan incluído en el presupuesto, menores de la cantidad indicada, lo serán por la Junta Directiva.

Artículo 42. Para la contabilidad, estadística, etc., se establecerán normas especiales por medio de reglamentos internos, normas que serán puestas en conocimiento del Departamento Nacional del Trabajo.

CAPITULO XV

DE LA DISOLUCION Y LIQUIDACION

Artículo 43. Para decretar la disolución del Sindicato se requiere la aprobación de las tres cuartas partes de los socios activos, en tres sesiones y en días diferentes, y dentro de las normas prescritas en la Ley 83 de 1931.

Artículo 44. Decretada la disolución se nombrarán dos liquidadores uno deberá ser miembro del Sindicato y otro una persona extraña a él y de reconocida honorabilidad y competencia.

Artículo 45. Los liquidadores procederán de conformidad con las disposiciones pertinentes de la Ley 83 de 1931 y las señaladas en los artículos pertinentes del Código de Comercio.

Artículo 46 Terminada la liquidación, los liquidadores convocarán la Asamblea General a sesión extraordinaria, con el fin de informar detalladamente sobre el resultado de sus funciones. En esta misma sesión se entregará a los socios lo que les corresponda y el remanente, si lo hubiere, por mayoría de votos se entregará a la institución o instituciones que se determinaren. Los liquidadores entregarán inmediatamente el saldo, una vez aprobado.

CAPITULO XVI

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 47. El sindicato está obligado a cumplir estrictamente las normas de la Ley 83 de 1931 y las de la Resolución número 10 de 1938, sobre censo y supervigilancia sindical.

Artículo 48. Todo miembro activo del sindicato para acreditarse como tal, será provisto de su correspondiente carnet de sindicalizado, expedido y firmado por el Presidente y el Secretario. En dicho carnet constará el nombre, dirección, cédula, profesión, etc., del socio.

Artículo 49. El sindicato no persigue actividades de otra índole fuera de las exclusivamente económicas y culturales. Por tanto, queda absolutamente prohibida la discusión de temas partidaristas, confesionales o religiosos, y los socios que los promuevan serán sancionados, por la primera vez, conforme al Capítulo de Correcciones disciplinarias, y si reincidieren, conforme a la expulsión.

Artículo 50. El sindicato no podrá contratar, y mucho menos remunerar, los servicios de asesores técnicos o de apoderados que no reunan las condiciones de competencia y honorabilidad que tales cargos requieren para su ejercicio ante terceros o ante las autoridades.

Aprobados en las sesiones de los días..... (tres sesiones), por la Asamblea General del Sindicato..... ..... (domicilio y fecha).

3. Las asociaciones patronales

Cinco o más industriales o empresarios pueden constituírse en sindicato, sometiéndose a las disposiciones de la Ley 83 de 1931. Tales asociaciones tienen las mismas facultades que los sindicatos de asalariados, excepto sólo la de defender los derechos de sus miembros en los conflictos del trabajo ya sea ante terceros o ante las autoridades (disposición ésta que no corresponde a la realidad, porque las asociaciones de patronos que gestionan pactos para terminar conflictos del trabajo, han de defender los intereses de sus afiliados).

IV.—Los conflictos colectivos del trabajo

1. El derecho de huelga

El artículo 44, inciso 2.º de la Constitución Nacional dice lo siguiente:

«Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio».

Estas cortas palabras contienen varios principios de importancia:

a) Se garantiza a los asalariados el derecho constitucional de huelga.

b) No hay tal derecho en los servicios públicos.

c) No se garantiza a los patronos el derecho al «lock-out,» es decir, al cierre de la empresa por parte del patrono y como medio de lucha.

d) La constitución no define la noción de la huelga ni la forma de su ejercicio; pero con base en la segunda parte de la disposición constitucional, la ley puede estable-

cer definiciones, procedimientos de conciliación y restricciones de dicho ejercicio, siempre que no equivalgan a la negación del derecho establecido.

La disposición mencionada de la Constitución que se introdujo por el artículo 20 del Acto Legislativo número 1.° de 1936, no ha invalidado las leyes anteriores, la 78 de 1919 y 21 de 1920 porque éstas no son contrarias al derecho de huelga que se reconoce.

2. *La noción de la huelga*

a) *Definición legal*

La Ley 78 de 1919 define la huelga en su artículo 1.° como «el abandono del trabajo en una o varias fábricas o empresas industriales o agrícolas, abandono convenido o aceptado voluntariamente por un número tal de empleados, obreros o trabajadores, que produzca la suspensión del funcionamiento de las fábricas o empresas, y con las condiciones siguientes:

1.ª Que su objeto sea mejorar las condiciones retributivas del trabajo, tales como jornales o salarios, horas de trabajo, condiciones higiénicas, etc., o sostener las condiciones actuales cuando se trate de desmejorarlas; y

2.ª Que el abandono del trabajo se efectúe y sostenga en forma pacífica».

b) *Requisitos de una huelga legal*

Según el artículo arriba mencionado, una huelga legal debe tener los siguientes requisitos:

aa) El movimiento debe afectar *fábricas o empresas in-*

dustriales o agrícolas; no están comprendidas, por consiguiente, instituciones que no lo son, como un hospital de beneficencia o una oficina de una entidad pública, pero sí quedan comprendidas las empresas comerciales.

bb) El movimiento debe consistir en el *abandono colectivo del trabajo* por un número tal de asalariados que produzca la suspensión del funcionamiento de la empresa; deberá entenderse, conforme a la práctica que existe en el país, que puede tratarse también de la suspensión del trabajo en una sección de la empresa, sobre todo si aquélla tiene cierta independencia. Pero como lo expresó el Gobierno Nacional, no es huelga legal la ocupación de una empresa o huelga sentada, ni la huelga de brazos cruzados, es decir, la asistencia de los asalariados sin la ejecución del trabajo normal, lo que se llama en inglés «Ca-canny-policy» (venga despacio).

cc) El mencionado abandono del trabajo debe ser convenido o aceptado *voluntariamente*. Conforme al artículo 4.° de la Ley 78 de 1919, las autoridades están obligadas a dar garantías eficaces a las personas y propiedades, a prevenir y disolver las reuniones ilegales, y a dar protección a los obreros y trabajadores que libremente quieran continuar su trabajo, y a los que se ofrezcan, contraten o enganchen para reemplazar a los que se hayan declarado en huelga.

dd) Conforme al artículo 8.° de la Ley 83 de 1931 sobre sindicatos, un sindicato puede decretar la huelga solamente con *previa aprobación de las dos terceras partes* de sus miembros.

ee) El *objeto* de la huelga debe ser el mejoramiento de las condiciones retributivas del trabajo, tales como salarios, horas del trabajo, condiciones higiénicas, etc., o el sostenimiento de las condiciones existentes cuando se trate

de desmejorarlas, es decir, la huelga puede ser de agresión o de defensa. En atención a estas reglas, el Gobierno ha declarado ilegal la huelga de solidaridad y la huelga política. (Resolución 8 de 1937 del Ministerio de Industrias y Trabajo).

ff) El movimiento debe efectuarse y sostenerse en *forma pacífica.*

gg) Conforme al artículo 1.º de la Ley 21 de 1920, la suspensión colectiva del trabajo que tenga por causas diferencias entre patronos y asalariados, cualquiera que sea su origen, no está permitida sin que antes se hayan cumplido los *procedimientos de conciliación* de que se trata más adelante.

c) Consecuencias de la definición legal

Si uno de los requisitos de una huelga legal que se establecen, no son cumplidos en un movimiento huelguístico, éste no es una huelga legal, con la consecuencia de que las autoridades pueden aplicar todas las disposiciones que sancionan los procedimientos ilegales. Expresamente el parágrafo del artículo 1.º de la Ley 78 de 1919 declara aplicable en casos semejantes el derecho común. Por otra parte, dispone el artículo 9.º de la misma ley lo siguiente: Cuando los huelgistas o los que pretenden entrar en huelga consideren lesionados algunos de sus legítimos derechos por resoluciones u órdenes de la autoridad pública, pueden interponer el recurso correspondiente ante los Tribunales Contencioso-Administrativos. Y según el parágrafo de este artículo, los mismos Tribunales tienen que resolver, en una sola instancia, las controversias y las dudas que se susciten con motivo de

la interpretación que las partes den a las actas o diligencias firmadas para poner término a las huelgas.

3. Procedimiento en caso de conflictos colectivos

La Ley 21 de 1920 que adiciona y modifica la Ley 78 de 1919, reglamenta el procedimiento en caso de conflictos colectivos y establece tres pasos.

Pero además, la Ley 73 de 1927 autoriza a la Oficina General del Trabajo para intervenir oficiosamente o a solicitud de parte en los conflictos colectivos entre patronos y obreros para impedir por todos los medio legales a su alcance la cesación del trabajo.

a) Arreglo directo (Artículos 2.º-5.º)

Siempre que en una empresa comercial, industrial o agrícola se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, los asalariados tienen que nombrar una delegación. Esta se compone de 3 de los asalariados de la empresa, que deben ser colombianos mayores de edad y haber trabajado más de 6 meses en aquélla, y que no hayan sido condenados a pena aflictiva (1), a menos que hayan sido rehabilitados. (véase Ley 57 de 1926, artículo 11).

---

(1) La Constitución de 1886 estableció en su artículo 16 la noción de «pena aflictiva» respecto a la pérdida de la ciudadanía, y el antiguo Código Penal definió tal noción declarando penas aflictivas las de presidio, reclusión y destierro. El Acto Legislativo número 1 de 1936 derogó por su artículo 36 el 16 de la antigua Constitución; el nuevo Código Penal tampoco presenta la noción de pena aflictiva y suprime las penas de reclusión y destierro. Dadas estas circunstancias, se podrá considerar pena aflictiva para la aplicación de la disposición arriba mencionada solamente la de presidio.

Esta delegación presenta al jefe o director de la empresa o a quien lo represente, el *pliego de peticiones* de las reformas que se soliciten. El director tiene que recibir la delegación dentro de 24 horas contadas desde la solicitud de recibirla, y si no se considerare autorizado para resolver la cuestión, dará inmediatamente cuenta de ella a la persona que en su concepto deba resolverla, la cual está obligada a recibir la delegación dentro de las 24 horas siguientes, y en ningún caso la respuesta puede diferirse por más de 5 días, salvo el caso de que se convenga en ello por las partes; la contravención se castiga conforme al artículo 23 de la ley con multa de $ 10.00 a 100.00.

Las negociaciones entre la dirección de la empresa y la delegación de los asalariados pueden conducir a un *arreglo*. En este caso se extiende un acta de lo acordado, firmada por la delegación y por el director de la cual se remite copia auténtica a la primera autoridad política del lugar. Tal acuerdo es de *forzoso cumplimiento*. En la práctica, la mayor parte de los conflictos se solucionan con la intervención del inspector o del Departamento Nacional del Trabajo como mediadores.

Si no se llegare a un acuerdo por el arreglo directo, las partes tienen la *obligación* de someterse al procedimiento de *conciliación*.

b) *Conciliación* (*Arts. 6.°-14*).

aa) *Los conciliadores.*

Son conciliadores:

Un tercero, nombrado de común acuerdo por las dos partes, o, dos personas, designadas una por cada una de las partes.

Los conciliadores deben ser colombianos mayores de edad, conocer los negocios de la empresa y no haber sido condenados a pena aflictiva, a menos que hayan sido rehabilitados.

Los conciliadores deben decidirse sobre la aceptación del cargo y entrar en funciones dentro de las 24 horas siguientes a su designación.

Tienen las atribuciones siguientes:

1.ª Convocar inmediatamente a los delegados de los asalariados y de la empresa;

2.ª Obtener de ellos todos los datos e informes confidenciales necesarios para el desempeño de su cometido, de los cuales no pueden hacer uso sin previa autorización de quien los haya dado;

3.ª Procurar un arreglo equitativo y conveniente para las partes en conflicto.

bb) Los representantes de las partes.

Los representantes de los asalariados pueden ser los mismos que los del arreglo directo u otros cuyo número no pase de tres. También la empresa nombra 3 delegados. Tanto los unos como los otros deben conocer los negocios de que se trata, y estar provistos de poderes suficientes para firmar cualquier arreglo que se celebre, a menos que convengan en someterlo a un referendum. Los representantes de las partes están obligados a presentarse ante los conciliadores y suministrar las informaciones solicitadas por ellos.

cc) El resultado de la conciliación.

Si se llegare a un *acuerdo*, se extiende un acta de lo acordado, firmada por los representantes de las partes y por el conciliador o conciliadores, con inclusión de los poderes; las estipulaciones del acuerdo equivalen a un contrato y son obligatorias para las partes contratantes.

Los conciliadores pueden formular proposiciones y conceptos, pero sin carácter obligatorio para las partes.

Si *no* se llegare a un acuerdo, se extiende un acta en que conste que no pudo llegarse a un acuerdo, y los conciliadores notifican a los interesados que la diferencia puede ser sometida al arbitraje, o, en los servicios públicos, *debe* ser sometida al arbitramento.

Un ejemplar auténtico del acta, háyase o no celebrado un arreglo, debe ser remitido a la primera autoridad política del lugar donde haya sido firmada.

c) Arbitramento (Arts. 15-21).

El arbitramento, fuera de los servicios públicos, es facultativo, es decir, las partes pueden resolver si quieren someter su diferencia al arbitraje.

aa) El tribunal

El Tribunal de Arbitramento se compone así:

Cada parte designa su árbitro, que puede ser escogido entre los conciliadores; estos dos árbitros nombran el tercero, y si no estuvieren de acuerdo para esta designación, legalmente es tercero el ciudadano que ejerza la primera autoridad política del lugar.

El Tribunal tiene las atribuciones siguientes:

1) Estudiar el asunto;
2) Solicitar de los representantes de las partes todos los datos e informes necesarios.
3) Hacer comparecer a dichos representantes.
4) Visitar las empresas donde exista la diferencia.
5) Tomar informes o declaraciones a las personas que juzgue necesario.
6) Dictar sentencia arbitral.

bb) El procedimiento

El Tribunal de Arbitramento debe instalarse dentro de las 28 horas siguientes al día de la aceptación del cargo, la deliberación debe hacerse con la asistencia plena de sus miembros y se dictará fallo dentro de los 8 días siguientes al de su instalación. Los árbitros que falten son reemplazados por el mismo sistema adoptado para los antes nombrados, pero, una vez aceptado el cargo, existe la obligación de asistir a todos los actos del Tribunal hasta dictar el fallo correspondiente, salvo excusa aceptada por el mismo tribunal (Artículo 25 de la Ley 21 de 1920).

La *sentencia* arbitral se pone en conocimiento de los interesados inmediatamente después de ser dictada; es de obligatorio cumplimiento, y tiene la misma protección que la ley otorga al arbitraje (véase título XLVII del Libro segundo del Código Judicial).

cc) La prohibición temporal de la huelga

Está prohibida la suspensión del trabajo:

1) mientras una diferencia esté sometida a la decisión de un Tribunal de Arbitramento, y

2) durante el tiempo que cubra una sentencia arbitral.

En los casos en que no haya disposiciones especiales (véase el aparte 6 de esta sección de la CARTILLA), la violación de las reglas anteriores así como de los pactos concluídos para poner fin a las diferencias, puede ser castigada por las autoridades del trabajo conforme al artículo 7.° de la Ley 12 de 1936 con multas de $ 50.00—hasta 500.00. Así lo decidió la Resolución Nro. 3 de 1937 del Ministerio de Industrias y Trabajo, publicada en el Boletín del Departamento del Trabajo números 72-76, pág. 77).

4 Disposiciones especiales para los servicios públicos

La Constitución Nacional prohibe la huelga en los servicios públicos (artículo 44, inciso 2 °).

El artículo 22 de la Ley 21 de 1920 define los servicios públicos como las empresas, a las cuales están ligadas la seguridad, la salubridad y la vida económica y social de los ciudadanos, y enuncia las siguientes:

1.° Medios de transporte, que comprende los ferrocarriles, los tranvías, los buques fluviales y los buques marítimos;

2.° Acueductos públicos,

3.° Alumbrado público de las poblaciones;

4.° Higiene y aseo de las ciudades;

5.° Explotación de minas de la Nación.

Asimismo no cabe duda de que no está permitida la huelgá en el servicio oficial, es decir, en las oficinas de

las entidades públicas. El Decreto 652 de 1935, reglamentario de la ley de empleados (10 de 1934), define en su artículo 4.° la noción de empleado del servicio oficial: es aquel empleado que trabaja por cuenta de las entidades públicas y a su servicio, u obra a nombre de ellas, y cuya remuneración es pagada directamente por el Tesoro Nacional, los Tesoros Departamentales o Municipales, o por organismos creados por leyes, decretos, ordenanzas, acuerdos o reglamentos legales. También se consideran, según esta definición, como del servicio oficial los empleados de contratistas de obras que se ejecutan por cuenta de las entidades públicas cuando los contratistas en la realización de los trabajos son meros agentes o patronos de las obras, y los sueldos son pagados con fondos oficiales.

No existe jurisprudencia sobre la cuestión de si dichos empleados de servicio oficial están comprendidos por la prohibición de la huelga establecida para los servicios públicos. En todo caso, esta prohibición tiene lugar para los empleados públicos que define la Ley 4.ª de 1913 sobre régimen político y municipal en su artículo 5.°. Conforme a esta disposición, son empleados públicos todos los individuos que desempeñan destinos creados o reconocidos en las leyes, y lo son igualmente los que desempeñan destinos creados por ordenanzas, acuerdos y decretos válidos (véanse las explicaciones de la noción del servicio oficial en el aparte VIII, 2, de la segunda parte de esta CARTILLA).

En las empresas de servicio público el *arbitraje es obligatorio*. Esta obligación implica:

a) que las partes tienen la obligación de someterse al arbitraje, y

b) que la sentencia arbitral es de obligatorio cumplimiento.

Por consiguiente, no queda lugar a una suspensión colectiva del trabajo en los servicios públicos, sino que las diferencias se arreglan en todos los conflictos que surjan, exclusivamente por arbitramento.

Si, a pesar de la prohibición legal, se llegare a suspender el trabajo en alguna de las empresas de servicio público arriba mencionada, la Ley 21 de 1920 (artículo 28) autoriza al Gobierno para asumir su dirección, en acuerdo con los respectivos empresarios y hacerlas funcionar.

A base de estas disposiciones legales, el Departamento Nacional del Trabajo ha declarado ilegal una huelga de los ferroviarios del Ferrocarril del Pacífico «por haberse pretermitido el procedimiento obligatorio del arbitraje conforme al artículo 22 de la Ley 21 de 1920» (Resolución número 8 de 1937, Boletín números 72 a 77 página 75).

5 Cierre total de una empresa por parte del patrono

Como hemos expuesto en el aparte IV de la primera parte de esta CARTILLA, la Constitución no garantiza el derecho de cierre de la empresa por parte del patrono. Pero la falta de garantía constitucional no implica una prohibición absoluta, de manera que la legislación existente no impide dicho cierre, aunque sea efectuado como medida de lucha contra los asalariados. Pero la Ley 78 de 1919 (Artículo 10), limita el ejercicio del mencionado derecho, obligando a los patronos a dar el respectivo aviso con un mes, por lo menos, de anticipación. En caso de contravención, el patrono debe pagar a sus trabajadores el salario que les corresponde en un mes de trabajo

No están comprendidos en estas disposiciones las em-

presas o trabajos de carácter transitorio, tales como la construcción de un edificio o la recolección de frutos. La cuestión de los trabajos transitorios está tratada en la Resolución 24 de 1936 del Ministerio de Industrias y Trabajo, con referencia a una trilladora de café. Esta providencia decide que las trilladoras de café, en general, tienen el carácter de empresas permanentes, pero que son susceptibles de cierres temporales periódicos por la terminación de las cosechas y que deben avisar el cierre temporal con una anticipación igual al período de tiempo que regula los pagos a los obreros (Boletín número 71, p. 8).

6 Disposiciones penales, especiales para huelgas

a) Disposiciones generales

aa) Los delitos que se cometan con pretexto u ocasión de una huelga son castigados de acuerdo con las disposiciones del Código Penal (artículo 13 de la Ley 78 de 1919);

bb) El hecho de terminar la huelga por arreglo o por decisión arbitral, no exime de responsabilidad por los delitos cometidos en ella (artículo 7.° de la Ley 78 de 1919);

cc) Además es aplicable el artículo 7.° de la Ley 12 de 1936: El jefe del Departamento del Trabajo, o el Subjefe, cuando lo reemplace, los Inspectores Seccionales y los Inspectores Visitadores pueden imponer multas desde $ 50.00—hasta $ 500,00—a quienes desobedezcan o traten de burlar las providencias que dicten.

b) Disposiciones concernientes a los huelguistas

aa) Las reuniones tumultuarias que se efectuaren con nombre o pretexto de huelgas sin los caracteres legales de ellas, quedan sometidas al derecho común (parágrafo del artículo 1.° de la Ley 78 de 1919).

bb) Los individuos de dentro o fuera de la huelga, que estuvieren en ella con el propósito manifiesto de promover el desorden o para quitarle su carácter pacífico serán detenidos por la autoridad hasta que constituyan fianza de abstenerse de ejecutar lo proyectado. Mas si por cualquier motivo la fianza no se diere, la detención no podrá pasar de 30 días, o hasta que termine la huelga, si ella pasare de este término (Parágrafo 2.° del artículo 2.° de la ley 78 de 1919).

cc) Toda persona que concite públicamente a la cesación colectiva de trabajo en los casos en que es obligatorio el arbitramento, será condenada a una multa de $ 10.00 a $ 100.00, convertibles en arresto, a razón de $ 2.00 por cada día, previa la comprobación de la culpa (Artículo 26 de la Ley 21 de 1920).

dd) Todo acto ejecutado por obreros y trabajadores que hayan entrado en la huelga, distinto de la misma abstención de concurrir al trabajo, y que llegue a constituir agresión o amenaza contra las personas, o lesione las propiedades, o que tiende a impedir por medio de la violencia, el libre ejercicio de la industria de las fábricas o empresas respectivas, se considerará extraño a la huelga, y sus autores serán detenidos, sumariados y entregados a las autoridades competentes para juzgarlos. A los detenidos de acuerdo con este artículo no se les concederá excarcelación, aunque tuvieren derecho a ella, según las reglas comunes, sino después de que la huelga haya ter-

minado completamente (Artículo 5.º de la Ley 78 de 1919).

ee) Los individuos extranjeros que tomaren parte en asonadas o motines, con pretexto de huelga, además de las sansiones legales a que haya lugar conforme al derecho común, serán expulsados del territorio nacional, previa la investigación legal correspondiente. Los individuos extranjeros que hagan propaganda para fomentar motines o asonadas con pretexto de huelgas o sólo para provocar éstas, podrán ser expulsados del territorio, comprobada que sea legalmente su culpabilidad (Artículo 11 de la Ley 78 de 1919).

ff) Toda persona que incite a que la cesación colectiva del trabajo se efectúe sin observancia de las disposiciones de la Ley 21 de 1920, o incite al desconocimiento del fallo arbitral, o ultraje de palabra o de obra a los miembros del Tribunal de Arbitramento con ocasión del ejercicio de sus funciones o por razón de ellas, será condenado, previa comprobación de la culpa, a una multa de $ 10.00 a $ 100.00, convertibles en arresto, a razón de $ 2.00 por cada día (Artículo 27 de la Ley 21 de 1920).

c) *Disposiciones concernientes al procedimiento de conciliación y arbitraje.*

aa) Todo individuo que ponga obstáculos al ejercicio de las funciones de los delegados del arreglo directo, será castigado con una multa de $ 10.00 a $ 100.00, o con arresto equivalente, a razón de un día por cada $ 2.00 (Artículo 23 de la Ley 21 de 1920).

bb) Toda persona citada por el conciliador, por la Junta de Conciliación o por el Tribunal de Arbitramen-

to, que no comparezca a la citación sin excusa justificada y oportuna, o que no se haga representar por persona autorizada, será condenada a una multa de $ 10.00 a $ 100.00, o a su equivalente en días de arresto (Artículo 24 de la Ley 21 de 1920).

cc) Los árbitros que hubieren aceptado su cargo están en la obligación precisa de asistir a todos los actos del Tribunal hasta dictar el fallo correspondiente, salvo excusa aceptada por el mismo Tribunal. El árbitro que falte al expresado deber podrá ser penado con multa de $ 100.00 a $ 500.00 (Artículo 25 de la Ley 21 de 1920).

d) Imposición de las sanciones

Las penas basadas en la Ley 78 de 1919 son impuestas por las autoridades ordinarias, y las que se basan en la Ley 21 de 1920, por el Alcalde respectivo, que adopta un procedimiento breve y sumario; su resolución es apelable ante el inmediato superior. (Artículo 30 de la Ley 21 de 1920).

V.—La intervención oficial en asuntos del trabajo

1. Organismos del Estado que intervienen en los asuntos del trabajo.

Los organismos del Estado que intervienen en los asuntos del trabajo son los jueces ordinarios y el Departamento del Trabajo. El Departamento de Trabajo que funcionaba antes como dependencia del Ministerio de Industrias y Trabajo, actualmente forma parte del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social. Además de la dirección,

el Departamento tiene a su disposición inspectores visitadores radicados en la capital, e inspectores seccionales en los Departamentos. Se nombran sub-inspectores donde haya necesidad, sea para ayudar al inspector o para atender los negocios en ciertas regiones importantes del Departamento. Las leyes orgánicas del Departamento del Trabajo son: la 12 de 1936, 73 de 1927 y 83 de 1923.

2. Atribuciones de los mencionados organismos.

El Departamento del Trabajo tiene la atribución de «velar en todo el territorio nacional por el cumplimiento de las leyes de carácter social y principalmente de las que tienen por objeto fijar y armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo en los diversos aspectos de la actividad económica». (Artículo 1.º de la Ley 12 de 1936).

Las decisiones del Departamento del Trabajo y de los inspectores y sub-inspectores se toman por medio de *resoluciones*. Contra estas providencias el interesado puede apelar conforme al artículo 8.º de la Ley 12 de 1936. Son revisables:

a) Las del Jefe del Departamento, por el Ministro de Trabajo;

b) Las de los Inspectores Visitadores y las de los Inspectores Seccionales, por el Jefe del Departamento del Trabajo;

c) Las que pueden dictar los Alcaldes por facultad expresa concedida en leyes, decretos y resoluciones, y a falta de los funcionarios especiales del trabajo, son revisables por éstos en sus respectivas jurisdicciones.

También pueden los interesados interponer el recurso

de queja, para ante el respectivo superior, contra los funcionarios del trabajo, por resoluciones, providencias y actuaciones de éstos que se consideren contrarias a normas constitucionales y legales, o lesivas de los derechos individuales y colectivos.

Además, los organismos del trabajo pueden emitir *concepto* sobre la interpretación jurídica de las leyes sociales, excepto las cuestiones de derecho cuya decisión está encomendada al Poder Judicial. Los conceptos tienen por objeto cumplir la función de mediador que tienen las autoridades del trabajo, y no obligan al Poder Judicial (véanse conceptos, septiembre 14 de 1936, diciembre 20 de 1935, junio 16 de 1936, Boletín 71, p. 30, 51-62, p. 952, 63-70, p. 90). Especialmente, la Oficina del Trabajo, conforme al artículo 1.° de la Resolución número 2 de 1934, no conoce en todos los casos verbales sobre despido individual de trabajadores, que son de competencia de los Jueces de Circuito y Municipales, según la cuantía, de conformidad con las disposiciones pertinentes del libro 1.° del Código Judicial.

Se señalan como *tareas más importantes* de las autoridades del trabajo:

La supervigilancia de los sindicatos (Ley 12 de 1936, Artículo 4.°);

La inspección de las empresas, que pueden visitar durante las horas destinadas al trabajo; la negativa del patrono a dejar entrar los funcionarios o suministrar los datos e informes requeridos por la Oficina, implica una contravención de la ley, sancionada en cada caso con multas hasta de $ 100.00. (Ley 73 de 1927, artículos 5.° y 6.°).

Velar por el cumplimiento de las leyes sobre huelgas.

Al efecto, puede intervenir oficiosamente, o a solicitud de parte en los conflictos colectivos entre patronos y asalariados para impedir por todos los medios legales a su alcance la cesación del trabajo. (Ley 73 de 1927, artículo 7.°).

Además, la Ley 73 de 1927, en su artículo 11, permite la creación de un «Consejo de Trabajo» que no se ha puesto en práctica para fallar las disputas que le fueren sometidas a su resolución por patronos y obreros; el procedimiento ante este consejo está reglamentado por el Decreto número 706 de 1930.

Para hacer efectivas sus providencias, las autoridades del trabajo están investidas con el *carácter de jefes de policía*. Conforme al artículo 7.° de la Ley 12 de 1936, mientras se crea la jurisdicción especial del trabajo, el Jefe del Departamento del Trabajo, o el subjefe, cuando lo reemplace, los inspectores seccionales y los inspectores visitadores quedan investidos del carácter de jefes de policía para todo lo relacionado con el cumplimiento de las leyes, decretos, resoluciones y reglamentos sobre cuestiones sociales. En consecuencia, pueden imponer multas desde $ 50.00 hasta $ 500.00 a quienes desobedezcan o traten de burlar las providencias que dicten, y con sujeción a los procedimientos de policía en los casos que no tengan señalados expresamente otros. Y la resolución número 156 de 1936 fija que dicha facultad será ejercida por los mencionados funcionarios del trabajo en las cuestiones sociales cuyo conocimiento no competa a otras autoridades por mandato expreso de la ley. Respecto al procedimiento, dichos funcionarios tienen que sujetarse a los señalados en los estatutos pertinentes, y a falta de señalamiento, a las normas de las disposiciones de policía vigentes en cada Departamento.

Los *jueces ordinarios* tienen que actuar en los asuntos del trabajo como en todos los otros. Sólo existe una disposición especial respecto a los empleados particulares. En caso de diferencias entre patrono y empleado por causa del contrato de trabajo, el artículo 33 del Decreto 652 de 1935 prescribe la tramitación en papel común mediante el procedimiento verbal establecido por el título XLVI del libro segundo del Código Judicial, (véase aparte VIII, 8 de la segunda parte de esta cartilla). La jurisdicción y competencia de los jueces ordinarios se regula por la cuantía del asunto y por la vecindad de las partes, según las reglas generales del Código Judicial, de modo que todos los jueces de la República tienen jurisdicción en los dichos conflictos del trabajo (véase concepto de la Oficina General del Trabajo, julio 9 de 1935, Boletín 51-62 p. 480).

La *ejecución de sentencias* condenatorias se hace mediante el procedimiento ejecutivo ordinario (véase concepto de la Oficina General del Trabajo, agosto 5 de 1935, Boletín 51-62 p. 481).

SEGUNDA PARTE

LA PROTECCION DE LOS ASALARIADOS

LAS OBLIGACIONES DE LOS EMPRESARIOS HACIA SUS TRABAJADORES

I.—Trabajo de menores

La Ley 48 de 1924 prohibe en su artículo 4.° la admisión de niños menores de 14 años en trabajos donde puedan peligrar la vida o la salud de aquellos, especialmente en la fabricación de vidrio o de otras materias en que entren como componentes el plomo, el fósforo, el arsénico, el mercurio o la pólvora; en la explotación de minas de todas clases, inclusive las petroleras, y en panaderías durante la noche.

Los empresarios que infrinjan esta disposición serán castigados con multas de diez a cincuenta pesos, que impondrán los correspondientes jefes de Policía.

La Ley 9.ª de 1930, artículo 20 extiende la prohibición anterior a los menores de 18 años e impide el ocuparlos, en industrias o tareas peligrosas o insalubres. Falta todavía la reglamentación prevista por la ley para determinar las industrias que comprende esta prohibición.

La reglamentación del trabajo de los menores de 14 años está confiada a las Asambleas Departamentales, pero las horas de labor no pueden exceder de 6 diarias. (Artículo 5.° de la Ley 48 de 1924). Complementa esta disposición el artículo 7.° de la Ley 56 de 1927 que prohibe a los padres o custodios de los niños menores de 14 años, contratarlos en cualquier clase de trabajos con personas o entidades extrañas, a menos que los niños hayan cumplido 11 años de edad y presenten el certifi-

cado de enseñanza escolar satisfactoria. La contravención de esta disposición se castigar con multa de $ 1 por cada día de trabajo, pagada por el patrono del niño indebidamente ocupado.

Está prohibido además: el empleo de menores de 21 años al servicio de mujeres públicas; el empleo de menores de 17 años como compañeros de los conductores de vehículos durante la noche; y el empleo de mujeres menores de 21 años, no casadas, en los expendios de bebidas embriagantes (artículo 21 de la Ley 9,ª de 1930). Todos los patronos y las personas que tengan como dependiente un menor de edad están sometidos a las disposiciones sobre delitos contra la moral agravadas para las personas que tuvieren carácter, posición o cargo que le dé particular autoridad sobre la víctima (artículo 429 ord. 4.º del antiguo Código Penal, artículo 317 ord. 3.º del nuevo Código Penal, véase artículo 22 de la Ley 9.ª de 1930). La Ley 9.ª de 1930 prescribe en su artículo 23, la expedición de una tarjeta a todos los menores de 18 años, disposición que todavía no se ha puesto en práctica.

La Ley 15 de 1925, en sus artículos 44-46, declara protectores de menores, a los inspectores de higiene y trabajo.

II.—Trabajo de mujeres

1 Salas-cunas.

Las fábricas que ocupen más de 50 obreras, están obligadas a fundar y sostener *salas-cunas* destinadas a los hijos de dichas obreras. Varias fábricas pueden asociarse para fundar una o más salas-cunas centrales. (arulo 2.º de la ley 48 de 1924).

2 Protección de la maternidad

La protección de la maternidad está determinada por la ley 53 de 1938 y su decreto reglamentario número 1632 del 13 de septiembre de 1938. La ley impone a los empresarios que ocupan mujeres, ciertas obligaciones hacia todas las trabajadoras, ya sean empleadas de entidades públicas o particulares, que presten servicios o ejecuten trabajo por cuenta de un patrono y mediante una remuneración, entendiéndose por patrono la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de un trabajador, bajo su dependencia, mediante remuneración.

Cuando el trabajo se realice por el sistema de contratos que no tengan el carácter de destajo, el dueño de la empresa o establecimiento estará obligado solidariamente con el contratista a las prestaciones de que se habla.

Las obligaciones del patrono son las siguientes:

a) *Licencia remunerada* de 8 semanas en la época del parto, licencia que debe iniciarse por lo menos dos semanas antes del parto, de manera que generalmente quedan seis semanas para el tiempo siguiente al parto.

Es condición para poder exigir la licencia que la trabajadora presente al patrono o jefe de oficina, un certificado médico en el cual debe constar:

1) El estado de embarazo de la trabajadora,
2) La indicación del día probable del parto; y
3) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia.

b) *Licencia remunerada* de dos a cuatro semanas en caso de aborto o parto prematuro no viable. Si el parto prematuro es viable, se lo considera como parto normal,

causando la licencia de 8 semanas. Para disfrutar de la licencia, la trabajadora debe presentar al patrono o jefe de oficina, un certificado médico, el cual debe contener:

1) La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o un parto prematuro, según el caso, indicando el día en que haya tenido lugar; y

2) La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

En ambos casos a) y b), el patrono tiene que pagar a la trabajadora la remuneración que ella haya tenido durante el último mes de trabajo. Igualmente, cuando se trate de trabajo a destajo o tarea, la remuneración será la que haya ganado la trabajadora durante los últimos 30 días de ocupación anterior a la licencia.

c) *Permiso de dos intervalos* remunerados diarios de 20 minutos cada uno para amamantar al hijo, durante los primeros 6 meses de edad; tales intervalos generalmente corresponden a las comidas de las 9 a. m. y de las 3 p. m. El patrono debe conceder más intervalos en caso de que la trabajadora presente un certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen dicha necesidad.

d) *Establecimiento de una sala de lactancia contigua al local del trabajo*, o de un lugar apropiado para guardar al niño, pudiendo el patrono contratar dichos servicios con las instituciones oficiales de protección infantil. Las condiciones de estas salas serán determinadas por el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social.

e) *Prohibición del despido* por motivo del embarazo y lactancia. Si la trabajadora fuere despedida dentro del período del embarazo y los tres meses posteriores al parto —comprobada esta circunstancia mediante certificado de facultativos—tendrá derecho a los salarios correspondien-

tes a noventa días, sin perjuicio de las indemnizaciones a que hubiere lugar conforme a los contratos de trabajo o a las disposiciones legales que rijan la materia. (Véase artículo 2.° de la Ley 197 de 1938 que modificó el artículo 3.° de la Ley 53 de 1938) (1). El despido está permitido cuando haya justas causas, que son las siguientes:

1) Toda injuria grave o maltratamiento inferido por la trabajadora al patrono, o a sus allegados, o al personal del establecimiento o empresa;

2) Todo daño material grave causado a la otra parte o cualquier acto que manifieste exteriormente el propósito de causarlo;

3) Toda culpa grave que, con ocasión del trabajo, comprometa la seguridad de las personas o de las cosas;

4) El que la trabajadora cometa un delito por el cual haya sido llamada a juicio, o sea detenida durante más de un mes por desición de la justicia;

5) El que la trabajadora revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios directos a la otra parte;

6) El que la trabajadora haya inducido a la otra parte a celebrar el contrato mediante la presentación de certificados falsos.

7) La ineptitud manifiesta para prestar el servicio convenido.

8) La sistemática inejecución, sin razones válidas, de las obligaciones convencionales o legales;

9) Todo vicio que perturbe habitualmente la disciplina del establecimiento o empresa, o haga incapaz a la trabajadora para cumplir en forma satisfactoria con sus obligaciones.

(1) El Decreto N.° 2350 de 1938 reglamenta dicha disposición legal, creando la presunción de que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia cuando ha tenido lugar sin el concepto favorable de las autoridades respectivas. (Véase más adelante número 9).

Pero a pesar de la existencia de una justa causa de despido, el patrono no puede despedir a la trabajadora embarazada sino dando *previo aviso* al respectivo inspector de trabajo. Sin el concepto favorable del inspector no podrá hacerse el despido. En los lugares donde no exista funcionario dependiente del departamento nacional del trabajo, este aviso es dado ante el alcalde, quien, en caso de autorizar el despido de la trabajadora, lo hace con carácter provisional. De esta diligencia se levanta acta firmada por el alcalde, el patrono, la mujer trabajadora o quien la represente y dos testigos.

El despido tiene carácter definitivo, una vez emitido concepto favorable por el funcionario del trabajo residente en el lugar más cercano, quien, igualmente, puede revocar la resolución del alcalde en uno u otro sentido.

f) *Conservación del puesto* a la trabajadora durante la licencia concedida y durante la ausencia por enfermedad relacionada con el embarazo. Esta circunstancia debe comprobarse por certificado médico.

g) *Prohibición del empleo de mujeres embarazadas*:

1) en trabajos insalubres, peligrosos o que exijan esfuerzos perjudiciales a juicio del médico; y

2) en trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco horas.

Se consideran horas nocturnas las transcurridas entre las siete de la noche y las seis de la mañana.

Todos los certificados médicos que se expidan conforme a estas disposiciones deben ser expedidos:

1) gratuitamente, por las autoridades de higiene o por los médicos que éstas designen; y

2) por médico graduado, en ejercicio legal de la profesión, pero estos certificados están sujetos a la revisión

y aprobación de los funcionarios de higiene, quienes para hacerlo, están autorizados para practicar un exámen médico de la interesada.

Las *sanciones* previstas en la Ley y el Decreto son:

1) El pago del doble del salario normal cuando el patrono no conceda la licencia legal, sea en caso de parto normal o prematuro o aborto. Los respectivos inspectores del trabajo determinarán a solicitud de la interesada, la suma que deba pagar el patrono, por resolución que presta mérito ejecutivo. Recibida la demanda por el inspector, se notificará al patrono respectivo dentro del término de veinticuatro horas. Si el demandado se opone, el inspector procederá de conformidad con el artículo 1209 del Código Judicial.

Las resoluciones de los inspectores son apelables en el efecto suspensivo, ante el jefe del departamento nacional del trabajo, de conformidad con los artículos 8.° y 9.° de la Ley 12 de 1936.

2) Multas de $ 20 a $ 100, impuestas por los respectivos inspectores del trabajo, multas que se aplicarán en favor del tesoro nacional, cuando el patrono emplee mujeres embarazadas en trabajos prohibidos para el caso.

3) Multas desde $ 50 a $ 500, impuestas por las autoridades del trabajo conforme a la disposición general del artículo 7.° de la Ley 12 de 1936, cuando el patrono desobedezca o trate de burlar la providencia que aquellas dicten, por ejemplo, cuando despida una mujer embarazada sin el concepto favorable del inspector del trabajo; en este caso tiene que pagar además una sanción civil, o sea el salario de 90 días en las condiciones arriba indicadas.

Colegio Mayor de Ntra. Sra. del Rosario – BIBLIOTECA –

III.—Higiene industrial

1. Reglamentos y patentes de higiene

La Ley 15 de 1925 (artículo 16) exige un reglamento especial de higiene para el servicio interno de toda fábrica, empresa comercial, establecimiento docente y, en general, en donde por razón del trabajo u ocupaciones ordinarias haya concurrencia de más de quince personas.

Las empresas que ocupen habitualmente hasta quince trabajadores y no más, no están obligadas a expedir reglamento de higiene.

El reglamento debe ser sometido a la aprobación de la respectiva Dirección de Higiene Departamental y fijado en varios lugares visibles de la empresa.

La ley (artículo 17) prohibe el establecimiento o funcionamiento de toda empresa sin presentación previa del reglamento de Higiene a las autoridades de higiene, siempre que estén obligadas a emitir dicha providencia.

El reglamento de higiene deberá contemplar los puntos que se enumeran en seguida:

Mantenimiento de un botiquín de urgencia.
Suministro de primeros auxilios en casos de accidentes.
Servicios médicos.
Condiciones higiénicas de los locales, iluminación, temperatura, altura, espacio, limpieza.
Renovación del aire.
Desprendimiento de vapores.
Seguridad, protección contra accidentes.
Suministro de agua.
Asientos.
Disposiciones referentes a materiales insalubres.

Basura y residuos.
Servicios higiénicos.
Baños.
Vestuarios.
Comedores.
Sala-cuna.
Sala de lantancia.
Derechos de las trabajadoras en caso de embarazo y maternidad.

El reglamento debe adaptarse a las condiciones especiales de la empresa respectiva.

Antes de establecerse una empresa de cualquier índole, las autoridades de higiene deben inspeccionar los establecimientos y locales y expedir la patente de haber sido hallado en condiciones de higiene aceptables (artículo 17 inciso 2.º de la Ley 15 de 1925).

2. *Disposiciones especiales de higiene para determinadas empresas*

Existen numerosas disposiciones sobre higiene industrial dispersas en muchas leyes, decretos y resoluciones, que relacionamos en seguida.

a) Empresas mineras

Las empresas mineras están obligadas a proveerse cada dos meses de un certificado de las autoridades de Higiene y en su defecto de la policía (previo concepto de un médico graduado) en el cual debe constar que la salud de los obreros no se perjudica con los sistemas de explotación usados. Antes de expedirse el certificado, el empresario debe presentar el testimonio de un ingeniero

sobre las condiciones técnicas que garanticen la vida de los obreros. (Artículo 29 de la ley 15 de 1925).

Las empresas mineras están legalmente obligadas a instalar timbres eléctricos y aparatos de alarma, y a proporcionar a los obreros todas las demás seguridades que se consideren convenientes o que se indiquen en los reglamentos o decretos que dicten las autoridades de acuerdo con la ley (Ley 15, de 1925 artículo 27).

En las minas de socavón los empresarios deben suministrar una ventilación activa para renovar el aire y hacerlo higiénicamente respirable, a juicio de las autoridades (artículo 28 de la Ley 15 de 1925).

Además, el Jefe del Departamento Nacional del Trabajo ha emitido la resolución 34 de 1937, aprobada por el Ministro de Industrias y Trabajo y por el Departamento Nacional de Higiene, que contiene extensas disposiciones sobre higiene y seguridad de los obreros mineros.

Obligan a las empresas a proveer al tratamiento de las enfermedades tropicales y al suministro de las drogas necesarias. Se fijan las condiciones higiénicas que deben llenar los campamentos y los deberes de la empresa respecto a la seguridad del personal.

En los lugares en que se exploten minas o salinas de propiedad de la Nación, y que tengan a su servicio un personal mayor de 100 obreros y que produzcan una renta diaria de más de $ 5.000.00, el Gobierno debe construir las casas necesarias y los hospitales adecuados para tales obreros (artículo 6.° de la Ley 61 de 1936).

De conformidad con el artículo 6.° de la ley 26 de 1921, las compañías mineras que se hayan establecido y se establezcan en la Intendencia del Chocó, están en la obligación de suministrar a los trabajadores hospitalización y servicio médico gratuito. Esta ley aún está

vigente (concepto de la Oficina General del Trabajo, marzo 5 de 1937 Boletín 72-77 p. 183).

b) Empresas petroleras

La ley 4.ª de 1921 impone a las empresas de explotación de yacimientos o depósitos de hidrocarburos las obligaciones siguientes:

1) Construir habitaciones para sus trabajadores de acuerdo los preceptos higiénicos y teniendo en cuenta las condiciones especiales que exijan el clima y el suelo de cada región y la profilaxis de las enfermedades endémicas y epidémicas.

2) Sanear el suelo en donde se verifique la explotación y el expendio, y el lugar de los depósitos.

3) Suministrar a los trabajadores una alimentación sana y suficiente o el salario que sea necesario para obtenerla, de acuerdo con su precio en cada región.

4) Sostener un médico si el número de sus trabajadores no pasa de 400, y un médico más por cada 400 trabajadores o por cada fracción mayor de 200.

5) Aplicar sistemáticamente al personal los tratamientos preventivos y curativos de las enfermedades endémicas o epidémicas que determina la ley.

6) Construir hospitales en cada explotación con servicio completo de microscopio.

7) Proveer al mantenimiento de las drogas necesarias y suficientes para atender a las necesidades corrientes en las diferentes zonas.

8) Pagar una indemnización de dos mensualidades de salario, por lo menos, y los gastos de transporte al primer centro poblado donde haya médicos y hospitales, a los trabajadores reducidos al estado de incapacidad de

trabajo o de postración por razón de enfermedades o accidentes sufridos en las empresas petroleras; sin tal indemnización, el despido no está permitido sino después de la convalescencia del trabajador respectivo.

Las anteriores disposiciones se refieren únicamente a las *explotaciones* petrolíferas, de modo que las obligaciones enumeradas no incumben a las empresas en los trabajos preliminares de exploración.

c) Empresas bananeras

La Ley 1.ª de 1937 reconoce personería jurídica al «Centro Mixto de Salud», organizado en cumplimiento de un contrato celebrado entre los interesados, y obliga a todo patrono o empresario agrícola de la Zona Bananera del Magdalena que tenga a su servicio más de cinco empleados y obreros, a prestar gratuitamentente a ellos el servicio médico y farmacéutico, dentro de la reglamentación del Gobierno, a menos que se presten estos servicios por conducto del mencionado Centro. En este último caso, el patrono paga únicamente sus aportes como socio de dicha organización. La misma Ley prohibe que los patronos descuenten o rebajen los salarios con el fin de cubrir los gastos de los mencionados servicios o de los de hospitalización. Por medio de un contratro colectivo, los productores nacionales se han comprometido de suministrar, además, servicios de hospitalización y quirúrgicos a sus trabajadores y a la compañera e hijos menores de éstos.

d) Fábricas y expendios de sustancias alimenticias

La presencia de personas reconocidas como enfermas o con lesiones infecto-contagiosas está prohibida en los

mataderos, las carnicerías, las panaderías, las fábricas y expendios de cigarros y cigarrillos y, en general, en todos los lugares en donde se elaboren o expendan sustancias alimenticias (artículo 34 de la Ley 15 de 1925).

Además el acuerdo número 19 de 1914 de la Junta Central de Higiene y la Resolución número 378 de 1926 del Director Nacional de Higiene imponen a dichas empresas diversas obligaciones; así por ejemplo, en cuanto al estado de salud y la vacunación del personal, los cuales deben comprobarse por la patente de Sanidad de la Inspección Sanitaria del Municipio, y también en cuanto al aseo y vestido especial del personal.

Existen disposiciones especiales por lo que toca a la elaboración de pan, bizcochos, galletas y pastas alimenticias (Resolución número 293 de 1935 del Departamento Nacional de Higiene) y sobre la inspección sanitaria de carnes (Decreto 632 de 1920). En lo referente a la higiene de los mercados públicos y de la producción de víveres o materias alimenticias, la ley 15 de 1925 (artículo 33) autoriza la reglamentación por la Dirección Nacional de Higiene (hoy Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social).

e) Peluquerías

El acuerdo número 12 de 1911 de la Junta Central de Higiene exige varias medidas de higiene, desinfección y aseo en las peluquerías.

f) Hoteles, Pensiones, etc.

En el acuerdo número 20 de 1915, la Junta Central de Higiene establece extensas reglas sobre higiene de los

hoteles, casas de asistencia y pensiones de familia. Entre otras cosas se exigen ciertas condiciones de las materias alimenticias y un personal sano y vacunado.

g) Plantas eléctricas

Los trabajadores de plantas eléctricas y aparatos de transporte, en cuyo buen manejo están interesadas otras personas, deben proveerse semestralmente de un certificado médico en el cual se acredite el buen estado de salud y su capacidad física para desempeñar el respectivo empleo, certificado expedido gratuitamente por las autoridades de higiene o asistencia pública (artículo 30 de la ley 15 de 1925).

h) Haciendas

Por Resolución 2 de 1929 del Jefe de la Oficina General del Trabajo, los dueños de las haciendas, en que trabajan 15 o más personas habitualmente, están obligados a construir y sostener suficientes casas para alojarlas, con dormitorios dotados de camas lavables.

Además tienen que proveer al aseo de las casas, destruir los parásitos, hacer dotación, en los climas cálidos, de malla metálica contra los mosquitos, destinar una pieza para los trabajadores enfermos y suministrarles de manera gratuita ciertos medicamentos y elementos de curación.

i) Empresas de navegación fluvial

La Resolución 18 de 1935 del Jefe de la Oficina General del Trabajo obliga a las empresas de navegación

del Río Magdalena a prestar asistencia médica y quirúrgica conveniente a sus tripulantes en los puertos.

Las resoluciones 37 y 42 de 1937 del Jefe del Departamento Nacional del Trabajo, basadas en el contrato colectivo del 17 de julio de 1937 celebrado entre navieros y sindicatos, contienen disposiciones sobre higiene y establecen la obligación de las empresas a indemnizar a sus trabajadores tripulantes por ciertas enfermedades contraídas con motivo de servicios prestados a dichas empresas. El mencionado convenio reglamenta, además, la alimentación que deben suministrar las empresas a sus trabajadores y la provisión de servicio médico, medicina y hospitalización a cada uno de los tripulantes que enfermaren durante el viaje, exigiendo también que se lleve un botiquín a bordo para el servicio del personal.

j) Empresas que usan sustancias inflamables

Respecto al uso de sustancias inflamables y explosivas, es prohibido mantener en las empresas cantidades mayores de lo indispensable y deben guardarse con las debidas precauciones y con conocimiento de las autoridades. En la manufactura de artículos en que intervengan dichas sustancias no serán admitidas sino las personas con la preparación necesaria comprobada, con excepción de los aprendices, cuando trabajan bajo la dirección de un técnico (artículo 31, 32 de la ley 15 de 1925).

k) Vehículos de uso público

La Ley 15 de 1925 (artículos 21, 22) obliga a los dueños de vehículos pequeños de uso público empleados para el transporte de personas, a presentarlos semanalmente a

las autoridades sanitarias para la desinfección, a costa del interesado, la cual medida se hace constar en un certificado. De la misma manera se desinfectan semanalmente los trenes y tranvías (artículo 23 de la ley 15 de 1925).

l) Provisión de sillas

La Ley 36 de 1926 ordena que en los almacenes, tiendas, boticas, fábricas, talleres y en todos los establecimientos comerciales semejantes, es decir en todas las empresas industriales y comerciales, el patrono debe mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de sus dependientes, a fin de que puedan tomar descanso cuando sus tareas se lo permitan. La infracción a esta ley se castiga con multas de $ 5.00 a $ 10.00 por la primera, y de $ 20 por las siguientes, las cuales impondrán los Alcaldes, de acuerdo con los respectivos procedimientos de policía.

m) Aparatos de soldadura eléctrica

La Resolución número 1 de 1930 del Jefe de la Oficina General del Trabajo establece extensas reglas de higiene y protección de los obreros en las empresas en que funcionen aparatos para soldadura eléctrica. Cada operario debe tener un equipo completo de protección por cuya aplicación responde el patrono.

n) Aseo de los Municipios

La Ley 15 de 1925 (artículo 19) obliga a los Municipios a proveer a los barrenderos y recogedores de basuras de mascarillas y los demás elementos necesarios para asegurar la salud de tales trabajadores.

ñ) Nodrizas

La lactancia por una nodriza requiere certificado médico renovado cada 30 días y extendido gratuitamente por los médicos oficiales o, en su defecto, por un médico particular graduado (artículo 47 de la Ley 15 de 1925).

La nodriza debe, además, comprometerse ante una autoridad de policía o de higiene a continuar alimentando a su hijo, si lo tuviere (ibid. artículo 49) y permanecer en el servicio durante la lactancia (véase artículo 2048 del C. C.)

o) Escupideras y prohibición de escupir

La Ley 15 de 1925 (artículo 18) exige a las empresas que reúnan por cualquier motivo más de quince personas, la colocación de escupideras con soluciones antisépticas, en la cantidad que indiquen las autoridades sanitarias. Los mismos establecimientos y además los vehículos para uso público deben fijar una placa con la leyenda «Es prohibido escupir en el piso» (artículo 20 de la Ley 15 de 1925).

IV—Indemnización de los accidentes del trabajo

Esta materia está reglamentada por la Ley 57 de 1915 que fue modificada por los artículos 8.° y 9.° de la Ley 133 de 1931.

1. Noción del accidente de trabajo

La Ley (artículo 1.°) entiende por accidente de trabajo un suceso imprevisto y repentino sobrevenido por causa y con ocasión del trabajo, y que produce en el orga-

nismo de quien ejecuta un trabajo por cuenta ajena una lesión o una perturbación funcional permanente o pasajera.

Para ser considerado como accidente de trabajo el suceso, en cuanto a su causa, debe reunir las condiciones siguientes:

ser imprevisto;
ser repentino;
tener lugar por motivo o con ocasión del trabajo;
haber producido en el organismo del trabajador una lesión o perturbación funcional permanente o pasajera.

La hernia es considerada como accidente, si el esfuerzo hecho en el trabajo es fuerte, brusco y violento, superior al normal, si aparece inmediatamente la hernia con dolores violentos, si la hernia incapacita al obrero para el trabajo en el momento del accidente, dejándole luego una limitación en su capacidad de trabajo, y si se demuestra el buen estado de salud anterior (concepto abril 6 de 1933).

2 Empresas y trabajadores sujetos a la ley

La legislación actual sobre accidentes de trabajo se refiere sólo a determinados grupos de la industria, especialmente a los que sufren un riesgo mayor. Para las otras industrias no mencionadas en la Ley 57 de 1915 rige el código civil (artículo 2341). En este último caso, el obrero sorprendido por un accidente de trabajo tiene derecho a una reparación completa de su perjuicio en el caso de que pueda probar culpa o delito del patrono, posibilidad ésta que es poco realizable en la práctica.

El artículo 10.º de la ley determina las empresas comprendidas por la reglamentación. Son las siguientes:

1. Las empresas de alumbrado público.
2. Las empresas de acueductos públicos.
3. Las empresas de Ferrocarriles y Tranvías.
4. Las fábricas de licores.
5. Las fábricas de fósforos.
6. Las empresas de arquitectura o construcción y de albañilería en que trabajen más de 15 obreros.
7. Las minas y canteras.
8. Las empresas de navegación por embarcaciones mayores.
9. Las empresas industriales servidas por maquinaria con fuerza mecánica (la expresión «empresas industriales» comprende, según la jurisprudencia del Departamento del Trabajo, las empresas agrícolas, comerciales y de cualquiera otra índole); y
10. Las obras públicas nacionales.

Además, los empleados particulares tienen derecho al auxilio de enfermedad también en caso de accidente (véase aparte VIII, 4 de la segunda parte de esta CARTILLA).

Es responsable el patrono definido por el artículo 1.º inciso 2.º como toda persona natural, o jurídica, dueña de las industrias, obras o empresas, en que por sí o por interpuesta persona se esté verificando un trabajo.

En las obras públicas es responsable la entidad respectiva, pero si tales obras, o las de particulares, se ejecutaren por contrato, entonces las reparaciones por accidentes de trabajo serán a cargo del contratista (artículo 4.º). La ley exime, pues, de responsabilidad al empresario en el caso de que exista contratista que ejecute el trabajo, de manera que los accidentados deben dirigir sus reclamos contra este último. Pero esta disposición está modificada por el artículo 7.º de la Ley 133 de 1931 que ha-

ce responsable también al dueño de la empresa, cuando el contratista tenga un vínculo de continuada dependencia con ella (véase segunda parte, aparte **V, 1** de esta CARTILLA).

La protección comprende a todos los trabajadores, sin diferenciación, sean permanentes, accidentales o en período de prueba (véase Resoluciones **21** y **293** de 1936 Boletín **72-77** p. **61** y **66**).

No están amparados los empleados públicos del servicio administrativo.

3 El riesgo cubierto por la responsabilidad del patrono

Hay, por lo general, tres causas posibles para un accidente de trabajo: culpa del patrono, culpa del obrero, y determinante exterior, por ejemplo, culpa de otro trabajador o fuerza mayor.

La Ley **57** de **1915** determina la responsabilidad del patrono sólo en los casos de accidentes en que la culpa sea del patrono u otro obrero. Es así que la responsabilidad del patrono está excluída si «el accidente es debido a culpa del obrero o fuerza mayor extraña al trabajo en que se produzca el accidente o a imprudencia o descuido del operario o a ataque súbito de enfermedad que lo prive del uso de las facultades mentales o de las fuerzas físicas, o a violación de los reglamentos de la empresa» (artículo **2.º**). Se considera como culpa, imprudencia o descuido, el arrojo innecesario, la embriaguez, la desobediencia a órdenes expresas de los superiores o a los reglamentos de la empresa o fábrica, y en general, todo acto u omisión que determine consecuencias desgraciadas y en que resulte culpable el trabajador (artículo **3.º**).

En caso de culpa del lesionado, el patrono no está

obligado legalmente a la reparación del accidente, pero la Oficina General del Trabajo ha sentado la doctrina de que los patronos tienen la obligación de prestar asistencia médica, aunque el accidente sea debido a culpa del obrero (véase concepto octubre 26 de 1936, Boletín 72-77 página 122), pero siempre el patrono tiene que comprobar la culpa del accidentado.

La muerte se considera causada por el accidente cuando ocurre a consecuencia y por efecto natural de éste dentro de los sesenta días siguientes al accidente (artículo 6.°).

4 Las obligaciones del patrono en caso de accidente

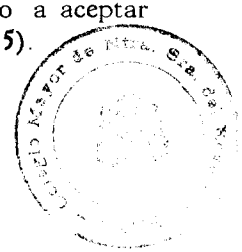
En el caso de que ocurra un accidente de trabajo, el patrono, siempre que por su parte exista responsabilidad, tiene las obligaciones fijadas en los artículos 5.° y 6.° de la ley:

a) Prestaciones en especie, en todos los casos:

Asistencia médica y farmacéutica al lesionado; el patrono tiene derecho a designar al facultativo que preste la asistencia y que debe ser médico graduado donde hubiere (artículos 8.° y 9.°)

Si se retarda la asistencia médica con peligro para la vida del lesionado y por culpa del patrono, éste debe pagar al lesionado mientras dure su estado de peligro, una multa de $ 5.00 por cada día de retardo (artículo 9.° inciso 2.°).

Por otra parte, el accidentado está obligado a aceptar la asistencia médica (concepto abril 4 de 1935).



b) Prestaciones pecuniarias

1) en casos de incapacidad temporal:

las dos terceras partes del jornal durante el tiempo de la incapacidad; estas disposiciones están en vigencia a pesar del parágrafo. del artículo 8.º de la Ley 133 de 1931 que está redactado erróneamente (véase concepto agosto 12 de 1935);

2) en casos de incapacidad permanente parcial:

el jornal entero desde un mínimo de dos meses hasta un máximo de un año, según el grado de incapacidad parcial definitiva;

3) en casos de incapacidad permanente total:

un salario correspondiente a dos años;

4) en casos de muerte:

un salario correspondiente a un año y los gastos indispensables del entierro y diligencias del caso. El patrono debe pagar el salario completo de un año, sin la limitación que está fijada respecto al seguro obligatorio de vida.

Según la interpretación de la Oficina General del Trabajo, los lesionados tienen derecho a las prestaciones siguientes:

asistencia médica necesaria,

dos terceras partes del jornal durante los días que dure incapacitado para concurrir nuevamente al trabajo, y el valor de la disminución permanente de su capacidad obrera, para el trabajo conforme an las indicaciones anteriores.

Los médicos legistas sirven de consultores de la Oficina General del Trabajo, desempeñando el cargo de peri-

tos oficiales en todos los casos que se presenten de accidentes del trabajo, y fijando las incapacidades de trabajo (decreto 1039 de 1932 artículo 20 ordinal a). El examen médico legal no puede ser ordenado sino por el juez o por la Oficina General del Trabajo (concepto julio 31 de 1935).

Para clasificar las incapacidades de accidentes de trabajo y sus indemnizaciones correspondientes, se toman en el Departamento Nacional del Trabajo las bases siguientes:

TABLA DE VALUACION DE INCAPACIDADES

Y SUS CORRESPONDIENTES INDEMNIZACIONES, ESTABLECIDA POR EL DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO

Valuación en un tanto por ciento de las incapacidades permanentes parciales.

PRIMER GRUPO

Lesiones que disminuyen la capacidad obrera en un 2 por ciento a un 5 por ciento:

a) Pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal o de un segmento de la falange ungueal del pulgar de la mano izquierdda.

b) Pérdida anatómica o funcional de la última o de las dos últimas falanges de cualquier dedo de la mano izquierda, con excepción del pulgar.

c) Pérdida anatómica o funcional por amputación quirúrgica o traumática o por sección o retracción tendinosa del meñique, anular o medio de la mano izquierda.

d) Anquilosis por artritis traumática de cualquiera de las articulaciones de los dedos de la mano izquierda.

e) Luxación irreductible metacarpo-falangiana del pulgar de la mano izquierda.

f) Fractura mal consolidada de los huesos del antebrazo izquierdo pero sin complicaciones en el funcionamiento del puño o de la mano.

g) Pérdida anatómica de un ortejo del pie derecho o izquierdo.
h) Fractura mal consolidada del Duypuitren.
i) Enfermedad de Duypuitren (retracción de la aponeurosis palmar), mano izquierda.
j) Acortamiento de uno a cuatro centímetros por fractura mal consolidada, sin lesiones articulares, ni atrofia muscular marcada, de la pierna derecha o izquierda.
k) Disminución de los movimientos de la articulación del cuello del pie derecho o izquierdo por fractura o artritis traumática.
l) Pérdida del pabellón articular derecho o izquierdo.
n) Lesiones del cuero cabelludo, sin fractura del cráneo, con fenómenos dolorosos.
ñ) Ptosis palpebral de origen traumático.
o) Atrofia de un testículo por orquitis treumática.
p) Fracturas de costillas, con fenómenos dolorosos rebeldes.
q) Callo exhuberante y doloroso de una fractura de los huesos de la pierna derecha o izquierda sin lesiones articulares o funcionales del pie.
r) Retracción incompleta del tendón de Aquiles.
s) Hernia epigástrica operada con cura radical. (Cuando puede comprobarse que fue adquirida en un accidente de trabajo).

SEGUNDO GRUPO

Lesiones que disminuyen la capacidad obrera de un cinco a un 10 por ciento.

a) Pérdida anatómica de la primera falange del pulgar de la mano derecha.
b) Pérdida anatómica o funcional por amputación quirúrgica, traumática o por sección o retracción del tendón correspondiente del pulgar de la mano izquierda.
c) Pérdida anatómica o funcional por amputación quirúrgica o traumática o por sección o retracción tendinosa de un dedo de la mano derecha.
d) Anquilosis por osteoatritis de la articulación del puño izquierdo.
e) Fractura de Colles mal consolidada del antebrazo izquierdo.
f) Fractura mal consolidada de los huesos del codo izquierdo sin anquilosis y con poca limitación de los movimientos.
g) Fractura mal consolidada de los metacarpianos de la mano izquierda con sus consecuencias sobre fisiología de la mano.
h) Anquilosis por osteoatritis traumática de la articulación del cuello del pie derecho o izquierdo.
i) Enfermedad de Duypuitren. (Retracción de la aponeurosis palmar), mano derecha.
j) Fractura mal consolidada de los huesos del antebrazo derecho

sin complicaciones notorias sobre fisiología tendinosa y sin la abolición de los movimientos de pronación y supinación.

k) Fractura mal consolidada de la clavícula izquierda con repercusión sobre la fisiología del hombro.

l) Luxación recidivante del hombro izquierdo de origen traumático.

m) Fractura de los huesos del hombro izquierdo con limitación de los movimientos de la articulación.

TERCER GRUPO

Lesiones que disminuyen la capacidad obrera de un diez a un quince por ciento.

a) Pérdida anatómica o funcional, por amputación quirúrgica o traumática, o por sección o retracción del tendón del pulgar de la mano derecha.

b) Pérdida anatómica por amputación quirúrgica o traumática de dos dedos de la mano izquierda con excepción del pulgar.

c) Anquilosis, por esteoartritis del puño derecho.

d) Fractura Colles, mal consolidada, del antebrazo derecho.

e) Luxación irreductible del codo izquierdo.

f) Anquilosis, por osteoartritis, del codo izquierdo, en «buena posición».

g) Fractura mal consolidada de los huesos del codo derecho, sin complicaciones graves sobre el funcionamiento de la articulación.

h) Fractura mal consolidada de los metacarpianos de la mano derecha con sus consecuencias sobre la fisiología de la mano.

i) Fractura mal consolidada de la clavícula derecha con repercusión sobre la fisiología del hombro.

j) Luxación recidivante del hombro derecho de origen traumático.

k) Fractura de los huesos del hombro derecho con limitación de los movimientos de la articulación.

l) Fractura de algunas de las vértebras, con limitación del juego de la columna vertebral, pero sin repercusión apreciable sobre el sistema nervioso medular.

m) Fractura mal consolidada del homoplato con repercusión sobre la fisiología del hombro.

n) Hernia inguinal, derecha o izquierda, operada con cura radical. (Cuando está comprobado el accidente de trabajo).

CUARTO GRUPO

Lesiones que disminuyen la capacidad obrera de un quince a un veinte por ciento.

a) Pérdida anatómica o funcional por amputación quirúrgica o traumática o por sección o retracción del tendón correspondiente de dos dedos de la mano derecha, con excepción del pulgar.

b) Pérdida anatómica o funcional, por amputación quirúrgica o traumática o por sección o retracción del tendón correspondiente de tres dedos de la mano izquierda, con excepción del pulgar.
c) Anquilosis, por osteoartritis traumática, de la articulación del codo izquierdo, en «mala posición».
d) Anquilosis, por osteoatritis traumática, del codo derecho en «buena posición».
e) Fractura mal consolidada, con defectuosa posición, de la pierna derecha o izquierda.
f) Anquilosis, por osteoatritis traumática, de la articulación de la rodilla derecha o izquierda, en «buena posición».
g) Sección de los tendones de la pierna, derecha o izquierda, con defectuosa posición del pie.
h) Luxación irreductible del codo derecho.
i) Ruptura traumática de la uretra, con estrechez que requiera tratamiento posterior para dilatación.
j) Lesiones graves de origen traumático, de ambos testículos.
k) Fractura mal consolidada de los huesos de la pelvis, sin repercusión grave sobre el juego de la articulación de la cadera y sin graves complicaciones sobre las vísceras pelvianas.
l) Acortamiento de pocos centímetros de la pierna derecha o izquierda por fractura mal consolidada del fémur.
m) Amputación de los ortejos del pie derecho o izquierdo.

QUINTO GRUPO

Lesiones que disminuyen la capacidad obrera de un veinte a veinticinco por ciento.

a) Pérdida anatómica o funcional, por amputación quirúrgica o traumática, por sección o por retracción del tendón correspondiente de tres dedos de la mano derecha, con excepción del pulgar.
b) Anquilosis, por osteoartritis traumática de la articulación del hombro izquierdo.
c) Anquilosis, por osteoartritis traumática de la rodilla derecha o izquierda, en «mala posición».
d) Anquilosis, por osteoartritis traumática de la articulación coxofemoral derecha o izquierda, en «buena posición».
e) Luxación irreductible traumática del hombro izquierdo.
f) Luxación irreductible traumática de la cadera (tipo posterior no complicado) derecha o izquierda.
g) Amputación de Chopart o de Lisfrac del pie derecho o izquierdo.

SEXTO GRUPO

Lesiones que disminuyen la capacidad obrera en un veinticinco a treinta por ciento.

a) Amputación quirúrgica o traumática o sección o retracción del tendón correspondiente de cuatro dedos de la mano izquierda con excepción del pulgar.
b) Pérdida anatómica del pulgar y de otro dedo de la mano izquierda.
c) Pérdida anatómica por amputación quirúrgica o traumática del pie derecho o izquierdo.
d) Anquilosis por osteoartritis traumática de la articulación coxofemoral derecha o izquierda, en «mala posición».
e) Anquilosis por osteoartritis traumática del codo derecho en «mala posición».

SEPTIMO GRUPO

Lesiones que disminuyen la capacidad obrera de un treinta a treinta y cinco por ciento.

a) Pérdida anatómica o funcional por amputación quirúrgica o traumática o por sección o retracción del tendón correspondiente a cuatro dedos de la mano derecha, con excepción del pulgar.
b) Pérdida anatómica del pulgar y otro dedo de la mano derecha.
c) Parálisis de los nervios mediano o cubital izquierdos, producidas por fracturas complicadas, neuritis infecciosas o traumáticas, que produce la parálisis de la región correspondiente de la mano izquierda.
d) Anquilosis, por osteoartritis traumática del hombro derecho.
e) Luxación irreductible, traumática, del hombro derecho.

OCTAVO GRUPO

Lesiones que disminuyen la capacidad obrera de un treinta y cinco a un cuarenta por ciento.

a) Pérdida anatómica, por amputación, quirúrgica o traumática de la mano izquierda, ya sea por desarticulación del puño o por sección de la región palmar.
b) Parálisis de los nervios mediano o cubital o de ambos, derechos, producida por fracturas complicadas, neuritis infecciosas o traumáticas que producen la parálisis de la región correspondiente de la mano derecha.
c) Parálisis del nervio radial izquierdo producida por neuritis infecciosa o traumática, luxación mal corregida del hombro, callos viciosos o exuberantes de fracturas del húmero, que traen por resultado la parálisis de la región correspondiente del antebrazo y mano izquierdos.

d) Pérdida anatómica por amputación quirúrgica o traumática de la pierna derecha o izquierda, sin comprender la rodilla.
e) Pseudo-artrosis en las fracturas del húmero izquierdo.

NOVENO GRUPO

Lesiones que disminuyen la capacidad obrera de un cuarenta a cincuenta por ciento.

a) Pérdida anatómica por amputación quirúrgica o traumática de la mano derecha, ya sea por desarticulación del puño o por sección de la región palmar.
b) Pérdida anatómica, por amputación quirúrgica o traumática de la mano y antebrazo izquierdos hasta el codo.
c) Parálisis del nervio radial derecho producida por neuritis infecciosa o traumática, callos viciosos de fracturas del húmero que traen por resultado la parálisis de la región correspondiente del antebrazo y de la mano.
d) Parálisis, por sección o por neuritis infecciosa, traumática del nervio siático, derecho o izquierdo que produce la parálisis de la región correspondiente de la pierna y pie.
e) Pseudo-artrosis en las fracturas del húmero derecho.

DECIMO GRUPO

Lesiones que disminuyen la capacidad obrera en un cincuenta a sesenta por ciento.

a) Pérdida anatómica por amputación quirúrgica o traumática de la mano y antebrazo derechos, hasta el codo.
b) Pérdida anatómica del brazo izquierdo hasta el hombro.
c) Hemiplegía izquierda de origen central y de causa accidental.
d) Sordera unilateral de origen traumático.
e) Pérdida de un ojo por extracción del órgano o ceguera unilateral de origen accidental.
f) Conmoción cerebral, con sus fenómenos generales y sus consecuencias definitivas sobre los aparatos, nerviosos, digestivo, locomoción, etc.

UNDECIMO GRUPO

Lesiones que disminuyen la capacidad obrera de un sesenta a ochenta por ciento.

a) Pérdida anatómica del brazo derecho hasta el hombro.
b) Hemiplegía derecha, de origen central y de causa accidental.

c) Pérdida anatómica del muslo derecho o izquierdo.
d) Sordera total bilateral de origen accidental.
e) Epilepsia de origen traumático.

Indemnizaciones correspondientes a los seguros anteriormente clasificados:

A los grupos anteriores corresponderá una indemnización en la siguiente forma: (Artículo 8.° de la Ley 133 de 1931).

Al primer grupo.....	2	meses de salario
Al segundo grupo.....	3	» »
Al tercer grupo.....	4	» »
Al cuarto grupo.....	5	» »
Al quinto grupo.....	6	» »
Al sexto grupo.....	7	» »
Al séptimo grupo.....	8	» »
Al octavo grupo.....	9	» »
Al noveno grupo.....	10	» »
Al décimo grupo.....	11	» »
Al undécimo grupo.....	12	» »

Los casos especiales, que no están comprendidos dentro de la tabla anterior, por la diversidad de sus caracteres o la elasticidad de sus modalidades, serán sometidos a la desición de los médicos del Departamento del Trabajo, y en caso de controversia, a la Oficina de Medicina Legal correspondiente.

Dentro de estos casos están comprendidas las lesiones de los ojos, cuando no se trate de vicios de la refracción, las lesiones del aparato auditivo, las lesiones traumáticas de las vísceras, las perturbaciones del sistema nervioso, etc.,etc., que por las diversas manifestaciones que presentan no pueden entrar en una clasificación restringida.

Asimismo, es de advertir que se debe tener en cuenta la presencia de varias lesiones en un mismo individuo, y ocasionadas por un mismo accidente. En este caso habrá acumulación de incapacidades para fijar la indemnización definitiva.

Cuando el damnificado compruebe debidamente la inversión de la fisiología de sus órganos, es decir, cuando sea «zurdo», deberá tenerse en cuenta esta circunstancia para la clasificación de su incapacidad, caso en el cual se invertirán las anotaciones de la tabla de valuación.

La incapacidad definitiva no debe fijarse hasta tanto no haya sido declarado el lesionado totalmente curado, es decir hasta que se le haya prestado toda la asistencia médica de acuerdo con el artículo 6.° de la Ley 57 de 1915.

Colegio Mayor de Ntra. Sra. del Rosario - Biblioteca

La indemnización en caso de muerte se paga a los herederos así (artículo 6.º):

Si hay sólo viuda, a ésta toda la indemnización;

Si hay viuda e hijos legítimos, la mitad a la primera y la otra mitad a los hijos: pero si la viuda ha contraído nuevas nupcias antes del reconocimiento del derecho de de la indemnización, ésta corresponderá toda a los hijos;

Si hay hijos legítimos solamente, toda la indemnización para ellos;

Si no hay viuda ni hijos legítimos, la indemnización para los ascendientes legítimos, por partes iguales;

Si faltaren éstos también, la indemnización será para los hijos naturales.

Si el patrono pudiere emplear a cualquiera de los que conforme a esta ley tienen derecho a indemnización, en el mismo oficio que desempeñaba el «de cujus», con el mismo jornal que ganaba éste, por el término expresado, el patrono quedará relevado de la indemnización; pero si el salario fuere menor, el patrono estará obligado solamente a pagar el completo a los mencionados herederos. (1)

Los empresarios cuyo capital no alcance a $ 1.000.00 están eximidos del pago de prestaciones pecuniarias y deben suministrar solamente asistencia médica (artículo 11).

5. Procedimiento en caso de accidentes

El patrono debe dar noticia del accidente al juez respectivo dentro de las 24 horas siguientes; esta noticia de-

(1) Parece que la disposición arriba mencionada está derogada por el parágrafo del artículo 8.º de la Ley 133 de 1931, a pesar de que éste menciona erróneamente el artículo 5.º en lugar del 6.º de la Ley 57 de 1915.

be darse por escrito, con firma del patrono o de quien lo represente, en papel común, y ha de contener la hora y lugar del accidente, cómo se produjo, quienes lo presenciaron, el nombre de la víctima, el lugar a donde se le haya trasladado, el nombre del facultativo que asista al trabajador, el salario que ganaba y la razón social de la compañía aseguradora, si existe el seguro. Igualmente, en caso de muerte del accidentado, hay que dar las mismas noticias al juez competente, añadiendo la indicación de si la muerte ha sido producida simultáneamente con el accidente. Los escritos de que se habla, tienen el carácter de información para la controversia judicial a que pueda dar lugar el accidente (artículos 12-14).

En todas estas contraversias decide el Juez Municipal, cualquiera que sea la cuantía, pero si la acción se dirige contra el Municipio, el Departamento o la Nación, el juicio se sigue ante los jueces competentes según las reglas generales.

La actuación es en papel común. (artículo. 15).

Las acciones prescriben en un año, de manera que transcurrido un año desde el accidente, el accidentado no puede demandar al patrono (artículo. 17).

La obligación de dar al juez las noticias mencionadas, no implica que en cada uno de los casos en que se trate de establecer la indemnización por el accidente, deba intervenir aquel funcionario.

Si el patrono y el accidentado o sus herederos están de acuerdo, no tiene objeto la intervención judicial.

Sólo para los accidentes que ocurran en empresas oficiales, especialmente las Nacionales, el Decreto 666 de 1936, en su artículo 12, ordinal 3.º, prevé la revisión por el departamento Nacional del Trabajo.

Los derechos de los trabajadores consagrados en la ley

sobre reparación de accidentes son irrenunciables; la renuncia es nula, pero no se impide la transacción, ni el compromiso y arbitramiento que se celebren con posterioridad al accidente.

6 Seguro de accidentes

La ley prevé en su artículo 7º. la libertad del patrono de sustituir con el seguro la obligación de reparar los accidentes del trabajo, hecho a su costa y a favor de los obreros por los riesgos de tales accidentes, siempre que el seguro se contrate con una sociedad debidamente constituída, y que la suma que corresponda al obrero a título de seguro no sea inferior a la que recibiría a título de reparación. El patrono puede convenir con una compañía de seguros que ésta quede obligada a suministrar las debidas prestaciones en caso de accidente, limitando el riesgo a las cuotas que tiene que pagar a dicha compañía.

Un resumen de la situación legal respecto a los accidentes de trabajo se encuentra en un concepto del Departamento del Trabajo que insertamos en seguida.

SITUACION LEGAL RESPECTO A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

CONCEPTO DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO

En una de las cláusulas del convenio, de 17 de julio de 1937, celebrado entre las empresas navieras del Río Magdalena y sus afluentes y la Federación Nacional del Transporte Marítimo, Fluvial, Portuario y Aéreo, se estipula:

«Para que los braceros, empresas, alcaldes o inspectores fluviales tengan conocimiento directo de los derechos que la ley les confiere

a los braceros por accidentes de trabajo y demás casos pertinentes en relación con la clase de trabajos a que están dedicados, la Oficina General del Trabajo les enviará un resumen lo más explicado posible de la situación legal en que estaría.»

En desarrollo de esta cláusula, y con el objeto de facilitar la recta aplicación de los preceptos legales sobre accidentes de trabajo, este despacho ha elaborado el siguiente resumen:

I

DEFINICION DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

«Entiéndese por accidente de trabajo un suceso imprevisto y repentino sobrevenido por causa y con ocasión del trabajo, y que produce en el organismo de quien ejecuta un trabajo por cuenta ajena una lesión o una perturbación funcional permanente o pasajera, todo sin culpa del trabajador.»

II

CUAL ES LA OBLIGACION MAS INMEDIATA DE LAS EMPRESAS, CUANDO UNO DE SUS TRABAJADORES SUFRE UN ACCIDENTE DE TRABAJO

«La obligación más inmediata del patrono o empresario es la de proporcionar sin demora alguna la asistencia médica y farmacéutica al trabajador lesionado, y al efecto se acudirá en el primer momento en demanda de auxilios más próximos, pero inmediatamente después la asistencia será puesta a cargo del facultativo o facultativos designados por el patrono.»

La asistencia médica que debe darse a las víctimas de los accidentes del trabajo será contratada libremente por el empresario o patrono; pero donde hubiere médicos graduados, en ningún caso podrá confiársele a persona que no lo sea.

Entiéndese por asistencia médica: los servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, de laboratorio, hospitalario y dietético o alimenticio.

III

¿QUE SANCIONES TIENEN LAS EMPRESAS QUE NO CUMPLEN CON LA OBLIGACION ANTERIOR?

«En caso de que con peligro para la vida del lesionado y por culpa del patrono o empresario, se retrase la consecusión del facultativo que haya de encargarse de la asistencia médica o quirúrgica de la víctima, aquel pagará a favor del lesionado, mientras dure su estado de peligro una multa de cinco pesos ($ 5.00) por cada día de retardo en el suministro del médico.»

IV

CONSECUENCIAS DE LOS ACCIDENTES, PRESTACION DE ASISTENCIA MEDICA, INCAPACIDADES Y SUS INDEMNIZACIONES

Imcapacidad temporal

Cuando la lesión cura por el tratamiento y no deja ninguna disminución en la capacidad del trabajo.

En este caso las empresas deben prestar la asistencia médica completa, y deben pagar al lesionado las dos terceras partes del jornal, desde el día del accidente hasta el día en que el médico certifique que puede volver al trabajo, sin descontar los días festivos.

Incapacidad permanente parcial

Cuando la lesión, después del tratamiento médico ha dejado en el accidentado una disminución de la capacidad de trabajo; por ejemplo, cuando el lesionado queda con algunas de las consecuencias que se enumeran en la *Tabla de Valuación de Incapacidades y sus correspondientes Indemnizaciones*, que se acompaña a este resumen. (1)

En este caso, las empresas prestarán la asistencia médica completa, y deben pagar al lesionado: a) Las dos terceras partes del jornal, desde el día del accidente hasta el día en que el médico declare terminado el tratamiento, y b) El valor de la disminución de la capacidad de trabajo sufrida por el lesionado. Este valor debe graduarse entre un mínimo de dos meses y un año de salario. Tal

---

(1) Véase aparte IV, 4 de la segunda parte de esta Cartilla.

graduación se encuentra en la citada *Tabla de Valuación de Incapacidades y sus correspondientes Indemnizaciones.*

Incapacidad permanente total

Cuando las lesiones dejan el trabajador definitivamente impotente o inválido para trabajo útil, por ejemplo, la pérdida de dos miembros, ceguera total, pérdida de ambos pies, perturbaciones mentales incurables, enfermedades traumáticas graves de las visceras.

En este caso, las empresas prestarán a la víctima la asistencia médica necesaria durante todo el tiempo de enfermedad, y le pagarán, además: a) Las dos terceras partes del salario durante todo el tiempo de enfermedad, y b) Dos años de salario.

Muerte del Trabajador

En este caso las empresas pagarán a los herederos del accidentado el valor de un año de salario. Pero si la empresa es de las enunciadas en el artículo 1.° de la Ley 44 de 1929, la cuota respectiva se pagará de conformidad con las leyes que regulan el seguro colectivo obligatorio.

Los gastos de entierro, en todo caso, deben ser por cuenta de la respectiva empresa.

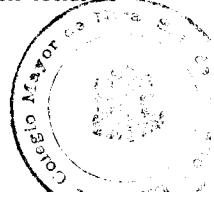
Discordia entre la empresa y el trabajador por la graduación de la incapacidad permanente parcial.

En este caso tal graduación será hecha por los médicos legistas del respectivo municipio o del Departamento, en su defecto.

V

AVISO AL JUEZ RESPECTIVO

«Para los efectos del conocimiento del hecho y de las reclamaciones e intervenciones a que pueda dar lugar, la empresa, dentro de las veinticuatro horas siguientes a las del accidente, dará noticia al Juez respectivo, en un escrito en papel común y en que hará constar la hora y el lugar en que el accidente ha ocurrido, cómo se produjo, quiénes lo presenciaron, el nombre de la víctima, el lugar a donde ha sido trasladado, el del facultativo o facultativos que le asisten, el salario que ganaba el obrero y la razón social de la compañía aseguradora, si existe el seguro.»



VI

RENUNCIA DE LOS DERECHOS QUE LOS PRECEPTOS LEGALES SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO CONCEDEN A LOS TRABAJADORES

Es nula toda renuncia de estos derechos. Pero esta nulidad no va contra la transacción ni contra el compromiso y arbitraje que se celebre con posterioridad al accidente.

VII

¿EN QUE CASOS LAS EMPRESAS NO ESTAN OBLIGADAS A PAGAR AL LESIONADO LAS DOS TERCERAS PARTES DEL SALARIO MIENTRAS DURE LA ENFERMEDAD Y LA INDEMNIZACION POR LA DISMINUCION DE LA CAPACIDAD DE TRABAJO?

1.° Cuando el accidente ocurra a causa de fuerza mayor extraña al trabajo en que se produjo.
2.° Cuando el accidente ocurra por culpa, imprudencia o descuido del trabajador; y se consideran como tales: el arrojo innecesario, embriaguez, la desobediencia a órdenes expresas de los superiores o a los reglamentos de la empresa.

VIII

PRECEPTOS LEGALES VIGENTES SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO

Ley 57 de 1915 y artículo 8.° de la Ley 133 de 1931. Es de advertir que el inciso del parágrafo derogado por el parágrafo del artículo 8.° de la Ley 133 de 1931, es el inciso 1.° del parágrafo del artículo 6.° de la Ley 57 de 1915, y no el inciso 1.° del parágrafo del artículo 5.° de la ley últimamente citada, como equivocadamente lo dicen algunas publicaciones oficiales y particulares.

V—Seguro de vida colectivo

Por la Ley 37 de 1921 se obligó a ciertos empresarios a asegurar la vida de sus asalariados. Esta ley fué modificada por las Leyes 32 de 1922, 13 y 44 de 1929, 133 de 1931 y reglamentada por los Decretos números 800 y 2004 de 1932.

1. Las empresas obligadas al seguro de vida de sus asalariados.

Todas las empresas industriales, agrícolas, de comercio o de cualquiera naturaleza, de carácter permanente, establecidas o que se establezcan en el país y que tengan una nómina de sueldos y salarios de mil pesos mensuales o más, deben efectuar a su cargo el seguro de vida colectivo de los empleados y obreros que disfruten de una remuneración no mayor de cuatro mil doscientos pesos anuales (artículo 1.º de la Ley 44 de 1929, Decreto 800 artículo 1.º). Están comprendidas en esta obligación las empresas que tienen nómina variable por razón de la naturaleza de las labores o de la industria a que se dediquen, en las cuales el monto de los sueldos y salarios unas veces excede y otras veces es menor de mil pesos mensuales y que completen o lleguen a completar una nómina anual de doce mil pesos o más; tales empresas gozan de ciertas facilidades durante el primer año de su existencia. (Decreto 800, artículo 2.º). Quedan comprendidas también las empresas que disminuyan la nómina mensual accidental y transitoriamente a menos de mil pesos, pero no tienen obligación al seguro las que ordinariamente en el giro completo de sus negocios tienen una nómina de sueldos y salarios inferior a mil pe-

sos mensuales y que de modo accidental, por un caso fortuito u otra causa transitoria, aumentan temporal y extraordinariamente el valor de la nómina a mil pesos mensuales o más (Decreto 800, artículo 3.°).

El cómputo de la nómina de $ 1.000.00 se hace para la empresa en total, aunque ella esté, como puede estarlo, dividida en varias secciones, y se reconoce la existencia de diversas empresas sólo en el caso de una total independencia señalada expresamente en los respectivos estatutos. Por otra parte, una persona natural o jurídica puede ser dueña de varias empresas (concepto marzo 5 de 1937, Bol. 72-77 p. 178).

Están obligadas al seguro también las empresas u obras que se adelantan por cuenta de las entidades públicas.

La noción de *empresa* puede definirse como entidad mercantil o industrial fundada para emprender o llevar a cabo construcciones, negocios o proyectos de otra clase; la ley no distingue entre empresas que tengan ánimo de lucro y otras.

Si un empleado u obrero se halla asegurado en cumplimiento de las leyes sobre seguro colectivo en dos o más empresas, sólo aquella a la cual haya prestado sus servicios por más tiempo está obligada a pagar la cuota respectiva (Artículo 2.° de la Ley 44 de 1929).

Si el obrero o empleado ha prestado sus servicios a una empresa en distintas épocas, se tiene en cuenta únicamente el último lapso durante el cual trabajó en la empresa (Decreto 800, artículo 7.°).

La empresa no puede eludir su obligación por medio de contrato, pues los empleados y obreros no pueden renunciar el derecho al seguro colectivo ni negociar, ceder o traspasar su valor a ningún título. La renuncia o cesión del seguro hechas por el trabajador no dan ac-

ción ni excepción, ni pueden alegarse en forma alguna ante las autoridades de la República (Artículo 4.° de la Ley 133 de 1931, Decreto 800, artículo 24). Esta prohibición de ceder el seguro no impide el constituírlo en una garantía que vaya a aprovechar al asegurado y al beneficiario, como sucede en la adquisición de casas con la ayuda del Banco Central Hipotecario. (Concepto, agosto 20 de 1935, Bol. 51-62 p. 505). Conforme al artículo 3.° de la Ley 166 de 1938, todas las empresas o entidades oficiales que por ley o por otras disposiciones concedan a sus empleados u obreros el seguro de vida, están obligadas a aceptar la pignoración de dicho seguro para cubrir el todo o parte de la deuda del empleado u obrero en caso de muerte, cuando el beneficiario sea alguna de las personas llamadas por la ley a heredarlo, con el fin de que la casa adquirida con intervención del Banco Central Hipotecario quede libre para los herederos. La pignoración del seguro debe ser aceptada por los beneficiarios o sus representantes legales, y tales beneficiarios no pueden ser sustituídos mientras subsista la pignoración. Las personas o entidades que se nieguen a aceptar las pignoraciones arriba indicadas, son sancionadas por la Oficina del Trabajo con multas hasta de $ 1000.00, en cada caso. Pero esta pignoración es siempre una excepción. El seguro tampoco es embargable por deudas del asegurado, pues no es él quien tiene derecho a la prestación, sino el beneficiario. Los derechos de este último, que nacen con la muerte del asegurado, pueden ser embargados.

Es responsable del cumplimiento de las obligaciones sociales el dueño de la empresa (artículo 7.° de la Ley 133 de 1931). La cuestión de los intermediarios o contratistas, está reglamentada por la ya aludida disposición y

por los artículos 18 a 20, 22, 23 y 25 del Decreto 800 de 1932 así:

La empresa de carácter permanente que haga ejecutar los trabajos por cuenta de intermediarios o contratistas tiene que asegurarlos, siempre que éstos tengan con ella un vínculo de continuada dependencia, y que el valor de la nómina mensual de la empresa sumado al valor de todas las nóminas mensuales de los intermediarios ascienda a $ 1.000 o más. Por otra parte, los intermediarios o contratistas de tales empresas están a su vez obligados a cumplir las disposiciones sobre seguro colectivo obligatorio respecto a los empleados u obreros de su dependencia cuyos servicios redunden en favor de la respectiva empresa, cualquiera que sea el valor de su propia nómina.

Además, las empresas arriba mencionadas, deben exigir de sus intermediarios o contratistas el cumplimiento de las disposiciones sobre seguro, o si así lo prefieren, pueden tomar sobre sí estas obligaciones. Pero en todo caso, si el intermediario o contratista no cumpliere con las obligaciones legales que le corresponden acerca del seguro, la empresa está obligada a pagar la correspondiente cuota del seguro, sin perjuicio de poder repetir contra el intermediario responsable en los términos señalados en el respectivo contrato.

Este contrato no puede comprender estipulaciones que haga ilusorio el derecho del beneficiario o heredero del asegurado para exigir al dueño de la empresa el pago de la cuota del seguro, cuando el intermediario no cumpliere tal obligación. Si el intermediario se negare a cumplir con la obligación de pagar la cuota del seguro, por este solo hecho el beneficiario o heredero que crea tener derecho a dicha cuota puede acudir al dueño de la empre-

sa con la cual se halle vinculado el intermediario para exigir de él el pago de la correspondiente cuota, y las empresas, además, se consideran como principales obligados para los efectos de las sanciones legales, cuando dejen de pagar el seguro estando obligadas a ello. En caso de muerte por accidente de trabajo, la empresa tiene que pagar el seguro de vida (véase artículo 6.° de la Ley 32 de 1922, Decreto 800, artículo 25 y concepto octubre 15 de 1935, Bol. 51-62 p. 497), en lugar de la indemnización prevista en la Ley 57 de 1915. Pero sí queda obligada a suministrar a su costa la asistencia médica y farmacéutica que hiciere necesaria el accidente, y a pagar además los gastos indispensables del entierro.

Si el empleado u obrero muerto por accidente del trabajo no estuviere asegurado, por devengar una remuneración mayor de cuatro mil doscientos pesos anuales, el respectivo patrono o empresa debe pagar la indemnización legal correspondiente al accidente de trabajo, de acuerdo con la Ley 57 de 1915.

El pago del auxilio de cesantía no excluye el pago del seguro de vida.

2) Los asalariados que tienen derecho al seguro

Tienen derecho al seguro todos los asalariados de las empresas arriba mencionadas (empleados y obreros) cuando disfruten de un salario que no pase de $ 4.200 anuales.

Se pueden distinguir los siguientes casos especiales:

a) El Decreto 800 de 1932, en su artículo 14, exceptúa del beneficio del seguro a los operarios que son ocupados *accidentalmente*, como los albañiles o carpinteros que son llamados para reparaciones locativas, etc. Pero el Decreto 2004 del mismo año modifica dicha disposición

estableciendo que los trabajadores intermitentes (1) tienen derecho al seguro si la muerte o la enfermedad que la ocasiona, se presenta en uno de los días en que estuvieren en servicio efectivo. Esta disposición se refiere a los trabajadores que tienen la costumbre de prestar en forma intermitente sus servicios en labores peculiares de la misma empresa, como lo hacen ciertos braceros, escogedores de café, o personal accidental de trabajos de reparación, instalación, etc., de una empresa telegráfica (véase concepto agosto 22 de 1935, Bol. 51-62 p. 472, 474).

b) En las empresas en que, con el fin de dar ocupación a mayor número de brazos y no por necesidad directa de la empresa misma, no se hagan las labores con personal fijo sino ocupando equipos de obreros que trabajen por turno, sólo son exigibles las obligaciones impuestas por las leyes sobre seguro colectivo en caso de muerte ocurrida durante el período de trabajo del obrero de turno, en tal forma que la empresa sólo corre el riesgo del personal del equipo mientras estuviere en servicio, por cuanto en virtud de la aceptación del trabajo por turnos, el retiro de cada equipo tiene jurídicamente la calidad de voluntario. Pero si un trabajador de turno hubiere de retirarse o de suspender sus labores durante el período de su servicio, por enfermedad o accidente, la empresa debe cumplir respecto de tal obrero las obligaciones impuestas por las leyes sobre seguro colectivo (Decreto 800 artículo 16).

c) Tienen derecho al seguro los empleados y obreros

(1) No se podrá reconocer una diferencia sustancial entre trabajadores accidentales e intermitentes.

de las *empresas* oficiales, como tranvías, fábricas de licores, acueductos, pero no los empleados públicos como los de la administración pública, de la policía, de los juzgados, etc., (véase concepto octubre 5 de 1935 Bol. 51-62 página 511).

d) La obligación del seguro existe también para los trabajadores a domicilio permanentes de una empresa (sastrería) que trabajan a destajo fuera del establecimiento (concepto junio 5 de 1935, Bol. 51-62 página 506).

e) El seguro debe efectuarse sin consideración a la edad del asalariado (concepto octubre 5 de 1935, Boletín 51-62 p. 511).

f) Si por enfermedad de un trabajador que figura entre el personal fijo de la empresa, entrare temporal o accidentalmente otro a reemplazarlo, el seguro continúa vigente a favor del trabajador principal o de carácter permanente, sin que tenga derecho a él el empleado u obrero interino.

Si voluntaria pero temporalmente se retirare con licencia un trabajador que hace parte del personal fijo de la empresa, el sustituto que entrare a reemplazarlo goza mientras esté en servicio de los derechos del seguro colectivo, y quedan suspendidos para el trabajador permanente hasta tanto no regrese al servicio (Decreto 800 artículo 17).

g) Si un empleado u obrero se retira de una empresa voluntariamente, cesa por este solo hecho la obligación del seguro desde el día del retiro del servicio, aun cuando el interesado padezca de enfermedad de cualquier naturaleza o haya sido víctima de un accidente.

La prescripción médica o el dictamen de imposibilidad de seguir trabajando o la indicación de peligro grave para la vida o la salud en caso de no retirarse de la em-

presa, le quitan al retiro del obrero o empleado el carácter de voluntario (artículo 5.° de la Ley 133 de 1931, Decreto 800 artículo 12).

h) Respecto al empleado u obrero que las empresas despidan sin la voluntad del trabajador, quedan éstas con las obligaciones del seguro colectivo, hasta tres meses depués de la separación, cuando sea motivada por enfermedad o accidente, y hasta seis meses, cuando se trate de una enfermedad profesional, es decir adquirida por razón de las funciones que desempeñaba el trabajador (artículo 5.° de la ley 133 de 1931). El decreto 800 de 1932 (artículo 13) aplica esta extensión temporal a todos los casos de despido sin voluntad del asalariado, considerando probablemente que la palabra «accidente» empleada en la ley, no se limita a los accidentes de trabajo, sino a todos los hechos que obligan al trabajador a separarse de la empresa contra su voluntad. Por otra parte, no se podrá reconocer el beneficio de los tres meses si el asalariado es despedido por justa causa.

La obligación de reconocer el seguro cesa al cumplirse los tres meses, contados a partir del día en que el trabajador queda definitivamente retirado de la empresa; la separación definitiva no puede tener lugar durante el tiempo en que el asalariado recibe auxilio de enfermedad por parte de la empresa (concepto junio 16 de 1936, Bol. 63 70 p. 87). Pero el Departamento del Trabajo sostiene, además la tesis de que la separación se verifica con la cancelación del contrato y no por el solo hecho de la cesación del trabajo.

En el caso de un trabajador que deje de trabajar en la empresa por motivo de una enfermedad que no le permita volver a sus faenas y que muera dentro del término de tres meses a partir de la cesación del trabajo, el

trabajador tiene derecho al seguro; si la enfermedad es susceptible de curación de modo que el trabajador pueda volver a trabajar, pero se separa del puesto definitivamente, esta separación es voluntaria y hace cesar la obligación al pago del seguro desde el día de dicha separación (concepto junio 6 de 1935, Bol. 51-62 p. 504).

En todo caso de enfermedad o cuando la separación sea por causa independiente de la voluntad del obrero o empleado, el patrono o quien lo represente, debe bajo multa hasta de cinco pesos darle a aquél o a sus familiares un certificado en papel común en que conste la causa del retiro. En tales certificados no pueden emplearse signos convencionales que puedan perjudicar al trabajador. Corresponde a la primera autoridad política del lugar imponer las multas de que trata este artículo, las cuales ingresan al Tesoro Nacional. El trabajador que tiene derecho a dicho certificado puede exigirlo por medio del Alcalde respectivo en caso de que la empresa se niegue a extenderlo. Pero cesa toda obligación de la empresa si declara que admite nuevamente en el trabajo al obrero con el mismo cargo u oficio que desempeñaba y éste se niega a volver en las condiciones establecidas en el reglamento de la empresa. Si el empleado u obrero, o sus familiares, no exigieren la entrega del certificado por conducto del Alcalde, dentro de los ocho días siguientes al retiro del interesado, se presume que el retiro fue voluntario.

El patrono o la empresa puede expedir el certificado por duplicado y exigir al empleado u obrero que firme el ejemplar que ha de reposar en sus archivos.

Si el interesado se niega a firmar el ejemplar del certificado, se hace constar esta circunstancia en dicho ejemplar ante dos testigos. Igualmente se procede en esta for-

ma cuando el empleado u obrero se niegue a recibir el certificado. La firma del certificado por parte del obrero no implica reconocimiento alguno acerca de la veracidad del contenido de tal certificado, pues únicamente indica el hecho de haberlo recibido.

El empleado u obrero, o sus familiares, pueden acreditar por todos los medios de prueba establecidos en las leyes, la causa del retiro.

i) El suicidio del asalariado no exime a la empresa de la obligación de pagar la cuota del seguro colectivo en favor de los beneficiarios, pues el contrato de seguro está celebrado entre el patrono y la compañía aseguradora y, por eso, no es aplicable el artículo 699 ord. 1.° del Código de Comercio, según el cual el seguro de vida rescinde si él que ha hecho asegurar su vida la pierde por suicidio, en duelo o en otra empresa criminal o si fuere muerto por sus herederos (véase resolución de octubre 21 de 1932 del Ministerio de Industrias, Boletín de la Oficina Nacional del Trabajo números 24-26 p. 1161).

Tampoco se puede estipular en el certificado del seguro la exclusión del pago en caso de suicidio (concepto agosto 28 de 1935 Bol. 51-62 p. 503.

j) Es decisiva para el derecho al seguro la circunstancia de que la muerte sea la causa que impidió al asalariado continuar en el trabajo y no en el simple hecho de que el nombre del muerto figure o no en la nómina de la empresa (Resolución número 92 de 1935 del Ministerio de Industrias, Bol. 51-62 p. 498). Por otra parte las empresas obligadas al seguro deben inscribir en sus planillas el nombre de los empleados y obreros que ocupen de fiio en sus trabajos, y los que se hallen inscritos se consideran como personal permanente de la respectiva empresa (Decreto 800 artículo 15).

3) Los beneficiarios del seguro

a) La designación de beneficiarios

El seguro no se contrata a favor de determinado individuo sino a favor de la empresa, que queda obligada al pago del seguro llegado el caso (véase artículo 2.° de la ley 44 de 1929).

Cuando muere el trabajador asegurado, el valor del seguro debe ser pagado a la persona o personas que él haya sido señalado, según designación que debe exigir el patrono (artículo 1.° de la Ley 133 de 1931).

b) Los beneficiarios en caso de que falte la designación

Si el asegurado no quisiere designar beneficiario se hace constar tal hecho en el certificado y el pago del seguro se hace conforme al artículo 2.° de la ley 133 así:

La mitad al cónyuge sobreviviente y la otra mitad a los hijos legítimos.

Si no hubiere cónyuge sobreviviente el valor del seguro corresponde íntegramente a los hijos legítimos.

Si no hubiere hijos legítimos, la porción de estos corresponde a los hijos naturales del asegurado.

A falta de hijos legítimos y naturales, lleva todo el valor del seguro el cónyuge sobreviviente.

Si no hubiere cónyuge sobreviviente ni hijos legítimos, el monto del seguro se divide entre los padres legítimos, y los hijos naturales del asegurado.

A falta de padres legítimos, suceden íntegramente los hijos naturales y por defecto de estos tienen derecho al aseguro los padres naturales.

Si no concurrieren ninguna de las personas indicadas

llamadas en el orden de preferencia en él establecido, el seguro se paga a las demás personas, que hayan sido declaradas herederas del asegurado en la proporción que fije la ley civil.

Una viuda casada en segundas nupcias no pierde el derecho de reclamar la cuota del seguro de su primer esposo (jurisprudencia del Departamento del Trabajo).

Esta opinión no se adapta a lo dispuesto para los casos de muerte causada por accidente (artículo 6.°, ord. d, de la Ley 57 de 1915).

A estas mismas personas arriba indicadas se paga el seguro, si ocurre la muerte del beneficiario antes de la del asegurado, y éste fallece sin haber hecho otra designación, o si se ha invalidado legalmente la designación de beneficiario (Decreto 800 artículo 10 inciso 3.°).

En tales casos, la calidad de beneficiario se establece mediante la presentación de las respectivas partidas o registros que acrediten el parentesco, o de las pruebas supletorias que admite la ley, más una información sumaria de testigos que acredite quienes son los únicos beneficiarios, declarándolos por su número y nombre precisos, y la razón de serlo. Antes del pago, la empresa debe dar un aviso público con 30 días de anticipación, en la prensa local, por dos veces a lo menos, o a falta de periódicos por medio de una nota al Alcalde del Municipio, quien la dará a conocer por bando en dos días de concurso.

Cumplidas todas estas condiciones, la empresa queda exonerada del pago de su obligación, y en caso de que posteriormente aparecieren otros beneficiarios distintos, los que hubieren recibido el valor del seguro están solidariamente obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuotas que le correspondan (artículo 3.° de la Ley 133 de 1931).

c) Beneficiarios que no pueden recibir el seguro

No tienen derecho a beneficiarse del seguro los herederos que pueden ser desheredados de acuerdo con el artículo 1266 del Código Civil, esto es en los casos siguientes:

1) Haber cometido injuria grave contra el asegurado, o en la persona, honor y bienes de su cónyuge, o de cualquiera de sus ascendientes o descendientes legítimos.

2) No haberle socorrido en estado de demencia o destitución, pudiendo.

3) Haberse valido de fuerza o dolo para impedirlo testar o designar beneficiario.

4) Haberse casado sin su consentimiento, estando obligado a obtenerlo.

5) Haber cometido un delito a que se haya aplicado por sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada, pena de cuatro años de reclusión u otra de igual o mayor gravedad, o haberse abandonado a los vicios o ejercicido granjerías infames, a menos que se pruebe en uno u otro caso, que el asegurado no cuidó de la educación del beneficiario (artículo 4.º de la ley 32 de 1922, decreto 800 art. 11).

d) Cambios de beneficiarios

La designación del beneficiario queda por entero al albedrío del asegurado, pero una vez hecha la designación, la ley no permite el cambio posterior respecto al cónyuge e hijos; a pesar de esto el Ministerio de Industrias y Trabajo ha conceptuado que se puede sustituír el hijo natural por el cónyuge (concepto marzo 16 de 1937, Bol. 72-77 p. 186) Pero, en general, no puede variarse el beneficiario cuando sean el cónyuge o los hijos, salvo que

aquel haya dado lugar al divorcio o estos se encuentren en alguno de los casos comprendidos en el artículo 1266 del Código Civil arriba mencionados (artículo 4.º de la Ley 133 de 1931, Decreto 800 artículo 11). El cambio se hace constar en el certificado de que se habla más adelante.

La palabra «hijos» comprende los legítimos y naturales sin distinción (concepto marzo 16 de 1937, Bol. 72-77 p. 186). Subsisten como beneficiarias las personas designadas en el certificado aun cuando el asegurado haya establecido disposiciones testamentarias diferentes (concepto enero 23 de 1935, Bol. 51-62 p. 509).

Tampoco se puede verificar el cambio del beneficiario, en los casos prohibidos por la ley, valiéndose de un segundo certificado de seguro (Resolución 37 de 1935, Bol. 51-62, página 510).

e) Cobro del Seguro

El pago del seguro se hace por la empresa obligada a ello. En caso de enajenación mental del beneficiario, la empresa puede provocar el nombramiento de un curador conforme a los artículos 432, 532, 548 del Código Judicial (Concepto mayo 6 de 1936, Bol. 63-70, página 75).

Respecto a las empresas que se han constituído en aseguradoras, el certificado de que una compañía ha sido facultada para asumir el carácter de aseguradora, expedido por el Gobernador y acompañado del expedido por la empresa respectiva de acuerdo con el artículo 8.º del Decreto 800, presta mérito ejecutivo en favor del beneficiario designado expresamente por el asegurado y en contra de la respectiva empresa, cuando ésta no sea de propiedad de la Nación, como lo dispone el artículo 3.º de la Ley

32, siempre que se pruebe además la muerte del trabajador asegurado.

Si no hubiere sido designado el beneficiario, se procede como lo dispone el artículo 3.° de la Ley 133 de 1931 (Véase arriba).

No obstante, si durante el término del emplazamiento se suscitaren controversias acerca del estado civil de los reclamantes, promovidas por personas que acrediten estar comprendidas en la enumeración del artículo 2.° de la citada ley (véase arriba), la empresa sólo está obligada a hacer el pago cuando se le presente en copia debidamente autenticada la sentencia judicial definitiva que haya desatado la controversia o en que se haya decidido a quien corresponde la cuota del seguro.

La acción para cobrar el seguro prescribe en 20 años, conforme el artículo 2536 del Código Civil (véase Resolución 192 de 1935 y concepto septiembre 5 de 1935 del Ministerio de Industrias y Trabajo, Bol. de Trabajo 51-62, página 502, 507, también página 512).

4 El valor del seguro

Cuando el sueldo o salario del trabajador que tiene derecho al seguro, no excede de $ 2.400.00 anuales, el empleado u obrero respectivo debe ser asegurado por una suma equivalente a la remuneración de que disfrute computada en un año.

Si el sueldo o salario excede de $ 2.400.00 anuales sin pasar de $ 4.200.00 anuales el empleado u obrero debe ser asegurado por la suma de $ 2.500.00 (artículo 1.° de la Ley 44 de 1929, Decreto 800, artículo 4.°).

Las empresas que se hayan constituído legalmente en aseguradoras de sus empleados u obreros, deben hacer el

cómputo de las indemnizaciones del seguro de los trabajadores que tengan una remuneración de $ 2.400.00 anuales o menos, en la siguiente forma:

Si se trata de un empleado que devengue sueldo mensual fijo, el monto de la indemnización es una suma equivalente a doce meses de ese sueldo.

Si se trata de un obrero o trabajador que gane una remuneración fija por fracciones de tiempos menores de un mes, el monto de la indemnización es igual al salario diario multiplicado por 365.

Si el empleado u obrero no devenga sueldo o salario, fijo, sirve de base para el cómputo respectivo el promedio de la remuneración que haya obtenido durante el último trimestre que trabajó en la empresa, o en los días en que haya prestado sus servicios, si ese lapso no alcanza a un trimestre. (artículo 3.° de la Ley 44 de 1929, Decreto 800, artículo 5 °).

Conforme al artículo 6.° del decreto, estas disposiciones se aplican también a las empresas que contraten el seguro con una compañía aseguradora.

Para el valor del seguro, se debe computar como salario devengado por el muerto, todo aquello que éste haya recibido del patrono respectivo a título de remuneración o compensación por su trabajo, y no a título simple de liberalidad. Está comprendido lo que haya recibido por razón de trabajo suplementario en los días festivos (Concepto diciembre 16 de 1935, Bol. 51-62, página 590).

El seguro de vida en la navegación fluvial, está reglamentado por las Resoluciones números 37 y 42 de 1937 del Departamento Nacional del Trabajo. Se distinguen tres grupos de trabajadores:

1) El personal de tripulación. En cuanto los trabajadores están contratados por mensualidades se consideran co-

mo permanentes, de modo que el valor del seguro es la suma que resulte de multiplicar por 12 la remuneración mensual.

Los trabajadores contratados por viaje se consideran como intermitentes, y las empresas solamente están obligadas a pagar el seguro, si la muerte o la enfermedad que la ocasiona, se presentare en uno de los días en que el asegurado esté prestando sus servicios; en tal caso el valor del seguro es igual a lo que resulte de multiplicar por 365 el jornal del trabajador.

2) Los constructores y reparadores navales; ellos se consideran como trabajadores intermitentes con las consecuencias arriba indicadas.

3) Los braceros también se consideran como trabajadores intermitentes. El valor del seguro se computa así: Se averigua lo que en el respectivo puerto haya pagado la empresa por valor de cargue y descargue en los tres últimos meses anteriores a la muerte del bracero de que se trata. Esta suma dividida por el número de braceros inscritos en el puerto y multiplicado por cuatro es el valor del seguro.

El derecho al seguro de vida caduca para los braceros si dejan de ocuparse ordinariamente en las labores de bracería, por espacio de un mes, salvo caso de enfermedad o no arribo de barcos.

5. El asegurador

El seguro puede verificarse en una compañía de seguro, o la misma empresa obligada al seguro de sus asalariados puede constituírse en aseguradora.

a) Contrato con una compañía de seguros

Las empresas tienen que contratar una póliza de segu-

ro en una compañía de seguros de vida en la forma de una póliza colectiva que permita pagar a los beneficiarios o a los herederos del empleado u obrero, una suma equivalente a un año de sueldo o salario. (Artículo 2.º de la Ley 44 de 1929, Decreto 800 artículo 6.º).

b) Constitución de las empresas en aseguradoras

Tienen el derecho de asumir el carácter de aseguradora de los asalariados de sus empresas, la Nación, los Departamentos y los Municipios, por medio de una resolución dictada por el Ministerio del ramo, o por el Consejo Administrativo de los Ferrocarriles Nacional, según el caso, si se trata de empresas de la Nación, y por el Gobernador o por el Alcalde respectivo si son empresas de propiedad de los Departamentos o de los Municipios.

Asumido el carácter de aseguradoras por estas entidades, los funcionarios u empleados correspondientes deben incluir en los presupuestos de las empresas u obras respectivas las partidas necesarias para el pago de los seguros de vida que se causen a deber. (Decreto 800 artículo 33, artículo 1.º de la Ley 32 de 1922, véase también concepto noviembre 24 de 1936, Bol. 72-77 p. 129).

Para efectos del seguro colectivo de sus empleados, la Federación Nacional de Cafeteros puede ser asimilada a las entidades públicas (concepto enero 12 de 1937, Bol. 72-77 p. 160).

Para que las empresas privadas puedan constituirse en aseguradoras, deben cumplir con ciertos requisitos (véanse artículos 2.º de la Ley 32 de 1922 y 35-45 del Decreto 800 de 1932).

Deben hacer la solicitud correspondiente ante el Gobernador o Intendente, en su caso, donde tenga la empresa

el asiento principal de sus negocios (1), y acompañarla los siguientes documentos:

1) Copia auténtica de la escritura de la constitución de la sociedad, un ejemplar de los estatutos y la prueba de que se ha cumplido con las formalidades prescritas en los artículos 469 y 470 del Código de Comercio, o en el arculo 39 de la Ley 28 de 1931, si fuere el caso.

Cuando no se trate de sociedades el dueño o dueños deben presentar la prueba de la propiedad de la empresa.

2) Una copia del último balance general de sus negocios, firmada por el Gerente y demás empleados que de conformidad con los estatutos deben autorizar esta clase de documentos, a fin de comprobar si el capital de la empresa no es inferior a cincuenta mil pesos.

Pueden también las empresas comprobar este hecho por medio de certificados del Registrador de instrumentos públicos y privados en que conste que el interesado es dueño de bienes raíces, libres de gravamen, por un valor que no baje de cincuenta mil pesos.

3) Una copia de la nómina de todos los empleados y obreros que trabajen bajo su dependencia, con especificación de los nombres y de los sueldos o jornales de cada uno de ellos.

4) Un certificado del Personero Municipal del lugar donde se halle el asiento principal de sus negocios, en que conste que se ha prestado la caución exigida por la Ley

(1) Según la jurisprudencia del Departamento Nacional del Trabajo, es asiento principal de los negocios no el domicilio de la empresa, sino el lugar en donde la empresa tiene la mayor parte de sus explotaciones o negocios que la constituyen (concepto noviembre 4 de 1935, Bol. 51-62 p. 589).

32 de 1922 para responder por el valor de los seguros que deben pagarse. El monto de dicha caución debe ser igual al doble del valor del mayor sueldo anual que figura en la nómina respectiva, aumentado en un 2 por ciento del valor total de la nómina de un año; la caución debe ser aumentada en el caso de que haya aumentado la nómina en más de una tercera parte. La caución debe ser otorgada en favor del Municipio y aceptada por el Personero Municipal, pudiendo ser hipotecaria, prendaria o personal. En este último caso, la caución debe quedar constituída por dos fiadores que llenen las condiciones exigidas por el artículo 2376 del Código Civil. (Capacidad de obligarse, suficiencia de los bienes, domicilio en la República).

La decisión de la solicitud se expide por medio de Resolución del Gobernador o Intendente, sometida a la revisión del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social.

Las empresas privadas que sean aseguradoras de sus trabajadoores, deben permitir al Gobiernador o Intendente la revisión de sus cuentas en cuanto se refieren al pago del seguro y a remitirle, cada vez que ocurra el fallecimiento de un asalariado, un duplicado de los comprobantes del pago y, además, cada seis meses copia de sus balances y una especificación de los cambios habidos en la nómina.

En caso de no cumplimiento de las obligaciones relativas al seguro, la misma autoridad que concedió a la empresa derecho de constituirse en aseguradora, debe suspender esta facultad, previa consulta hecha al Ministerio, a petición de parte interesada, de la Oficina General del Trabajo o del respectivo Personero.

En caso de suspensión, las empresas quedan obligadas

a asegurar a sus trabajadores inmediatamente en una de las compañías de seguros que expidan y paguen sus pólizas dentro del territorio de la República.

6. Formalidades y procedimiento.

Las empresas privadas que estén obligadas al seguro colectivo deben expedir a cada uno de sus empleados y obreros un certificado en papel común y doble ejemplar, en que conste lo siguiente:

a) Fecha de su expedición.

b) Obligación de pagar el seguro.

c) Si la empresa está debidamente facultada para constituirse en aseguradora, el número y fecha de la Resolución administrativa correspondiente, o de lo contrario, el nombre de la compañía aseguradora y el número y fecha de la póliza colectiva.

d) Nombre y apellido del empleado u obrero asegurado.

e) Monto de la cuota del seguro, cuando el empleado u obrero devengue sueldo o salario fijo.

f) Fórmula para determinar el monto del seguro, de acuerdo con el artículo 5.º del Decreto 800, cuando el empleado no devengue remuneración fija.

g) Nombre y apellido del beneficiario o beneficiarios que designe el asegurado, y cuando sean varios, la parte o proporción que señale a cada uno de ellos.

h) Prohibición de negociar o ceder el valor del seguro.

i) Obligación de mantener asegurado al trabajador, hasta tres meses después de la separación de la empresa, cuando tal separación sea motivada por enfermedad no profesional, por accidente o por despido.

j) Obligación de mantener asegurado al trabajador has-

ta seis meses después de su salida de la empresa, cuando dicha salida haya sido ocasionada por enfermedad adquirida por razón de las funciones que desempeñaba el asegurado.

k) Caducidad del seguro desde el momento en que el asegurado se retire voluntariamente del servicio de la empresa en forma definitiva. Toda variación en el sueldo o jornal impone la obligación del cambio de certificado.

Los gerentes, administradores o jefes de trabajos de las empresas de que sean dueños o explotadores la Nación, los Departamentos o los Municipios, deben expedir a los trabajadores de dichas empresas el certificado a que se refiere lo arriba expuesto.

Si el trabajador desea cambiar el beneficiario después de expedido el certificado del seguro, o designarlo cuando no lo hubiere hecho al extenderse tal certificado, o reemplazarlo por haber muerto el primer designado o haberse invalidado tal designación, se debe hacer constar tal hecho en los dos ejemplares por nota firmada por el gerente, el administrador o encargado de la empresa, el asegurado y dos testigos. La empresa puede, si lo estima conveniente, cambiar el certificado en este caso.

Un ejemplar del cetificado conserva la empresa y el otro se entrega al asegurado.

Los certificados han de llevar la firma del gerente, administrador o encargado de la empresa, del asegurado y de dos testigos.

Tales certificados no están sujetos al impuesto de timbre de que trata la Ley 20 de 1923 y el Decreto 92 de 1932.

Los gerentes, administradores o jefes de trabajo de las empresas de propiedad de la Nación, quedan facultados para dictar las Resoluciones a que haya lugar en las re-

clamaciones sobre pago de las cuotas del seguro colectivo, previa la investigación necesaria para acreditar todos los hechos de los cuales emane la obligación de dicho pago y el cumplimiento de las formalidades exigidas por el artículo 3.º de la Ley 133 de 1931.

Las resoluciones que dicten sobre este particular deberán ser consultadas con el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social.

Antes de dictar la resolución en que se reconozca el derecho al pago del seguro, el gerente debe dar aviso público si fuere el caso.

Además, si los reclamantes no son de las personas indicadas en el orden de prelación señalado en el artículo 2.º de la Ley 133 de 1931, el gerente ha de exigir copia del auto judicial en que se les declare herederos del causante.

El *intermediario* o *contratista* debe dar aviso a la empresa del fallecimiento del empleado u obrero que esté a su servicio, dentro de los ocho días de ocurrido.

En el contrato celebrado entre la empresa y el intermediario puede reducirse o ampliarse éste término y señalarse las cláusulas penales que estimen convenientes para el caso de incumplimiento de esta obligación.

7. Supervigilancia, disposiciones penales.

Los Gobernadores, Intendentes, Comisarios, Visitadores y demás agentes del Gobierno, están en la obligación de velar porque todas las empresas obligadas al seguro den estricto cumplimiento a las disposiciones legales sobre seguro colectivo obligatorio, dando cuenta al Ministerio de las que hayan dejado de cumplirlas, para hacerles los requerimientos que sean necesarios (Decreto

800 artículo 46). Además, las autoridades del trabajo están encargados de velar por el cumplimiento de estas disposiciones por ser de carácter social (artículo 1.° de la Ley 12 de 1936). Toda persona natural o jurídica que se halle obligada a cumplir las leyes vigentes sobre seguro, que no exija al trabajador en el momento de ingresar a la empresa la designación del beneficiario o beneficiarios y la proporción en que debe ser pagado el seguro entre ellos, o que deje de asegurar a los empleados y obreros que tengan derecho a ello, se hace responsable de una multa de quinientos pesos por cada infracción, según el caso.

Estas multas serán impuestos por el Ministerio de Trabajo, previa la comprobación de los hechos a que haya lugar, y su valor ingresa al Tesoro Nacional. Cada infracción de la obligación al seguro se castiga con una multa de $ 500 00 en favor del Tesoro Nacional, impuesta por el Ministerio del Trabajo, Higiene y Previsión Social (parágrafo del artículo 1.° y artículo 6.° de la Ley 133 de 1931).

VI. Descanso dominical

La materia está reglamentada por las leyes 57 de 1926 y 72 de 1931, y el Decreto 1278 de 1931.

1. Principios generales

Todo asalariado de cualquier empresa industrial, comercial o agrícola tiene derecho a un día de descanso (24 horas) después de seis días de trabajo o cada seis días, el cual debe ser dado el día domingo. Este principio contenido en el artículo 1.° de la ley 57 de 1926, se encuentra más explicado en el artículo 13 del Decreto 1278.

Conforme a esta disposición, el descanso dominical se refiere al tiempo comprendido entre la hora ordinaria de suspensión de labores el día sábado y la hora ordinaria de comienzo de éstas el día lunes subsiguiente, y se prohibe expresamente para los efectos del descanso dominical prolongar la labor del sábado hasta después de las veinticuatro horas de ese día; tampoco puede comenzar la labor del lunes antes de las veinticuatro horas del domingo anterior.

En los casos de trabajos de día y de noche, sin interrupción, el relevo del personal se debe hacer en las horas reglamentarias de la empresa y a esas mismas horas debe empezar y concluír por turno el descanso, que no puede ser menor de veinticuatro horas. (Decreto 1278 art. 14).

El descanso ordenado se refiere únicamente al día domingo.

En días festivos, distintos de los domingos, no existe prohibición general de trabajar y tampoco derecho a una sobreremuneración para el trabajo prestado (véase concepto noviembre 24 de 1936, Bol. 72-77 p. 131), pero en cuanto a los empleados particulares, el modelo de contrato redactado por la Oficina General del Trabajo extiende el descanso a los días feriados (cláusula 1.ª del modelo reproducido en esta cartilla, primera parte, aparte II, 4e). Para estos efectos se entiende por días feriados los días de descanso o de suspensión del trabajo decretados como tal, por la ley, o estipulados en el contrato de trabajo respectivo, o prescritos en el reglamento de la empresa correspondiente, y además el domingo de conformidad con las leyes 57 de 1926 y 72 de 1931, sobre descanso dominical (concepto diciembre 18 de 1936, Bol. 72-77 p. 142).

Ninguna persona que tenga derecho para ello, podrá exigir ni aceptar en día domingo el concurso de otra para realizar o ejecutar trabajos intelectuales o materiales. (art. 1.° de la ley 72 de 1931, art. 1.° del Decreto 1278). Además, la misma ley (art. 1.°) ordena que todo patrón que tenga habitualmente a su servicio más de dos subordinados o empleados, debe mantener cerrado su establecimiento para el servicio público el día domingo. El decreto reglamentario entiende para estos efectos por subordinados o empleados, cualquier persona que permanentemente preste sus servicios al dueño del establecimiento o coopere en su manejo, aunque sea miembro de su familia y aunque se alegue que no recibe remuneración especial por su trabajo, y considera, además, obligadas al cierre aquí ordenado a las empresas de sociedades de hecho o legalmente establecidas, cuando a lo menos dos socios estén generalmente encargados del servicio o trabajo.

Otra disposición del Decreto (art. 17) prohibió en general abrir los establecimientos el día domingo, con la sola excepción de determinados establecimientos de venta, exclusivamente destinados a la provisión de víveres y mercaderías.

Pero el Consejo de Estado declaró nulo este artículo, por sentencia del 3 de mayo de 1934 (Anales del Consejo de Estado tomo XXVII pag. 61), basándose en la discrepancia existente entre dicha disposición y el art. 1° de la ley 72 de 1931, arriba mencionado, y en igual sentido la Corte Suprema de Justicia dice en una sentencia del 5 de octubre de 1932 que el aludido artículo 17 se refiere únicamente a aquellos establecimientos en que su dueño o empresario tenga a su servicio más de dos subordinados (véase la sentencia publicada en el «Diario Oficial»

N.° 22127 del 3 de noviembre de 1932 y en el Boletín del Trabajo números 24-26 p. 1152).

La prohibición de abrir los establecimientos no se refiere a las personas que trabajan solas y por cuenta propia, o con uno o dos subordinados, sino a todo patrono que ocupe habitualmente, y no en casos excepcionales, más de dos colaboradores en el trabajo que realiza. No existe disposición alguna que prohiba a una persona propietaria de un establecimiento comercial o industrial, sea cualquiera su clase, abrirlo y atenderlo personal y directamente en día domingo, siempre que no tenga habitualmente más de dos subordinados (véase concepto diciembre 21 de 1936 Bol. 72-77 p. 145). Las leyes aquí comentadas no reglamentan el descanso en otros días de fiesta religiosa o civil. Existen varias disposiciones legales sobre este particular que mencionaremos en la segunda parte, aparte IX de esta cartilla. La ley 38 de 1937 declara fiesta nacional del trabajo el 1.° de mayo de cada año; en este día todos los trabajadores, sean particulares u oficiales, tienen derecho al descanso remunerado. Las personas que no puedan disfrutar del descanso por los motivos indicados en las leyes sobre descanso dominical, tienen derecho a un día de descanso compensatorio dentro de las dos semanas siguientes.

La ley 50 de 1938 declara día de fiesta nacional el 11 de noviembre; los empleados y obreros de las empresas públicas y privadas tienen derecho a la remuneración correspondiente a este día, y se puede suponer que no están obligados al trabajo en este día.

2. *Excepciones al estatuto del descanso dominical*

Queda permitido el trabajo dominical en las actividades siguientes:

a) Las labores que no son susceptibles de interrupción por la índole de necesidades que satisfacen y por razones que determinan perjuicio al interés público (ordinal a) del parágrafo del artículo 1.° de la ley 72 de 1931): estos son, según el artículo 4.° del Decreto 1278:

1) En las empresas ferroviarias: los trabajos inherentes al movimiento de trenes de pasajeros y de carga; el recibo y entrega de equipajes, encomiendas y carga susceptible de deterioro, o de la carga en general en caso de aglomeración.

2) Los tranvías, cables aéreos y funiculares públicos, en cuanto a los servicios inherentes al transporte regular de pasajeros.

3) Las empresas de automóviles, coches carruajes de alquiler, bicicletas y servicios fúnebres.

4) Los servicios y empresas de navegación marítima, fluvial y aérea.

5) En los puertos: el embarco y desembarco de pasajeros, equipajes, correspondencia, y carga susceptible de deterioro; el tránsito de trenes; el de remolcadores de buques, tanto para entrar como para salir; los vapores, lanchas y botes de recreo, y en casos de aglomeración solamente, la carga y descarga en general.

6) Los servicios o empresas de correos, teléfonos, telégrafos, radiotelefonía, radiotelegrafía, cables submarinos, y radiodifusoras.

7) Las empresas de producción y distribución de fuerza motriz, luz eléctrica, y en general las empresas de alumbrado.

8) Los mercados y las ferias de productos agrícolas y de ganados que necesiten funcionar los días domingos, por razones de manifiesta conveniencia local o regional.

9) Los expendios de flores naturales, ramos y coronas y los establecimientos destinados al arreglo de fiestas y ceremonias.

10) Las labores necesarias para la publicación y distribución de diarios, y el expendio de periódicos y revistas.

11) Los teatros, circos, plazas de toros, hipódromos y demás empresas de espectáculos públicos y de recreación popular.

12) El aseo de las ciudades.

13) Las empresas de baños públicos y balnearios.

14) Los hospitales, clínicas, laboratorios, sanatorios, dispensarios y demás establecimientos de esta índole.

15) Los servicios médicos, veterinarios y de enfermería en general (Véase concepto noviembre 4 de 1936 Bol. 72-77 p. 125).

16) Las farmacias, solamente para la preparación y venta de medicamentos. Esta última disposición está modificada: véase más adelante aparte h) de este capítulo.

b) Las labores que no son susceptibles de *interrupción* por motivos de *carácter técnico* y por el grave perjuicio que su suspensión causaría a la misma industria o comercio (ordinal a) del parágrafo del artículo 1.° de la ley 72 de 1931); estos son, según el artículo 5.° del Decreto 1278:

1) En la explotación de minas, especialmente en los yacimientos de hidrocarburos, todos los trabajos que por su naturaleza no sean susceptibles de interrupción.

2) En las fábricas de vidrios y cristales: la alimentación y funcionamiento de los hornos, la preparación de la materia por elaborar y el soplado y templado de los vidrios y cristales.

3) En las fábricas de enlozados y esmaltes: la alimentación y funcionamiento de los hornos.

4) En las fábricas de ladrillos, tejas y otros productos de cerámica y alfarería: la alimentación y funcionamiento de los hornos de cocción y calcinación.

5) En las fábricas de cemento, de cal y yeso: la alimentación y funcionamiento de los hornos de calcinación.

6) En las fábricas de pólvora y explosivos: la desecación de las sustancias.

7) En las fundiciones de metales: la alimentación y funcionamiento de los hornos y los trabajos anexos de preparación de la materia y las operaciones de colada y laminación.

8) En las fábricas de productos químicos en general: el funcionamiento y alimentación de los hornos, de los aparatos de condensación, concentración, cristalización, refrigeración, precipitación, desecación, y compresión; los trabajos de torrefacción y de oxidación, y el envase y el transporte a los depósitos cuando lo exigiere la naturaleza de los productos.

9) En las fábricas de oxígeno y gases comprimidos: los aparatos de producción y las bombas de compresión.

10) En las fábricas de jabón: la alimentación del fuego en los hornos de derretir.

11) En las fábricas de cartón y papel: los trabajos de desecación o calefacción.

12) En las fábricas de curtidos: los trabajos para la terminación del curtido rápido y mecánico.

13) En las fábricas de almidón: La eliminación del gluten y terminación de las operaciones iniciadas.

14) En las fábricas de cigarros: la vigilancia y graduación de caloríferos en los secadores de cigarros húmedos.

15) En las fábricas de hielo y los frigoríficos: los tra-

bajos necesarios para la producción del hielo y del frío.

16) En las destilerías industriales y agrícolas: la germinación artificial del grano, la fermentación del mosto y y la destilación del alcohol.

17) En las refinerías de sebo y grasas alimenticias, y las fábricas de estearina: la recepción y fusión de la materia grasa.

18) En las fábricas de cervezas y malterías: la germinación de la cebada, la fermentación del mosto y la producción del frío.

19) En las fábricas de elaboración de sal: la alimentación de los hornos y demás labores indispensables para que no se pierda o altere la materia empleada.

20) En las refinerías de azucar y petróleo: los trabajos de refinación.

21) En las fábricas de leche condensada: la recepción de la leche, la pasteurización y la fabricación del producto.

22) La conducción de petróleos por oleoducto.

c) Las labores que se justifican por razón de la *necesidad o urgencia* de un trabajo eventual o transitorio en día domingo, ya sea para la reparación o limpieza indispensable en las maquinarias o herramientas o para impedir la pérdida total o parcial de la materia empleada, o por la necesidad de concluir para evitar depreciación de los productos, trabajos ya comenzados (ordinal b) del parágrafo del artículo 1.° de la Ley 72 de 1931); estos son, según el artículo 6.° del Decreto 1278:

1) Los trabajos de conservación, reparación y limpieza de los edificios que sea necesario ejecutar en días de descanso, por causa de peligro para los obreros o de entorpecimiento o paro de la explotación, y la vigilancia de los establecimientos.

2) La composición y limpieza de las máquinas y calderas, cañerías de gas, conductores eléctricos, desagües y otros trabajos urgentes de conservación y reparación, en cuanto sean indispensables para que no se suspendan las labores de la empresa.

3) Los trabajos necesarios para la seguridad de las construcciones, para evitar daños y para prevenir accidentes.

4) Los trabajos indispensables para la conservación de materias primas o de productos susceptibles de rápido deterioro, en cuanto no puedan postergarse sin perjuicio de la empresa.

5) Los trabajos de carena de naves y en general de reparación urgente de embarcaciones.

6) Las reparaciones urgentes en vías públicas.

7) Los trabajos de siembra y recolección de granos, tubérculos, frutas, legumbres y plantas forrajeras y el almacenamiento, conservación y preparación de tales frutos, cuando haya grave riesgo de pérdida total o parcial o de que se alteren por causa imprevista.

8) El cuidado de ganados en caso de enfermedad, accidente u otra causa análoga y el cuidado en general cuando se hallen los ganados en establos o en corrales.

9) La conducción de personas y sus equipajes, y de la del ganado a la de la carga en acémilas.

10) Los trabajos para terminar la elaboración de materias primas ya trabajadas que puedan alterarse espontáneamente si no se someten a tratamientos industriales, y las labores de preparación de materias primas que por su naturaleza deban ser aprovechadas dentro de un plazo limitado.

11) Los trabajos necesarios para mantener temperaturas constantes o determinadas en locales o aparatos exigidas

por la naturaleza de los procedimientos de elaboración o preparación de productos industriales.

d) Los trabajos de *carácter impostergable* destinados a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito o por causas imprevistas, como los daños producidos por incendios, accidentes ferroviarios, naufragios, derrumbamientos, inundaciones, huracanes, terremotos u otras causas semejantes, pueden realizarse en la forma requerida por las circunstancias, sin quebrantar el precepto legal del descanso obligatorio (ordinal b) del parágrafo del artículo 1.° de la ley 72 de 1931, Decreto 1278 artículo 7.°).

e) Los trabajos realizados en las industrias o comercios que responden a las *necesidades cuotidianas* o indispensables de la alimentación (ordinal c) del parágrafo del artículo 1.° de la ley 72 de 1931); estos son, según el artículo 8.° del Decreto 1278:

1) Los servicios o empresas de producción de agua potable.
2) Los mataderos públicos.
3) Las lecherías, y el reparto y venta de sus productos.
4) Los expendios de carnes, legumbres, frutas y víveres en general.
5) Los expendios de bizcochos, dulces y helados.
6) Los hoteles, casas de asistencia, pensiones, restaurantes y cafés.
7) Los trabajos de ordeño y preparación de los productos lácteos.
8) Los expendios de chocolates.
9) La pesca y la venta de sus productos.
10) El reparto y venta de hielo.

No están comprendidas por estas excepciones las *panaderías* (véase concepto enero 25 de 1937, Bol. 72-77 p. 167), pero tales establecimientos tienen facultad de aumentar al trabajo el día sábado (véase segunda parte aparte VII, 2, g de esta cartilla).

f) Además, el ordinal d) del parágrafo del artículo 1.° de la ley 72 de 1931 exceptúa toda industria o empresa que compruebe que el descanso simultáneo en domingo de todo el personal del establecimiento es *perjudicial al público* o compromete el funcionamiento normal de los trabajos cuya *continuidad* debe ser asegurada en razón de su naturaleza misma.

g) El descanso semanal para el *servicio doméstico* de una misma casa, debe concederse por turnos de acuerdo con las costumbres locales y no puede ser exigido simultáneamente por todo el personal (artículo 12 del Decreto 1278).

h) Conforme al artículo 20 de la ley 10 de 1934 quedan exceptuadas de las disposiciones sobre descanso dominical las *farmacias* y las *peluquerías*, donde puede trabajarse voluntariamente hasta la una de la tarde de los días feriados.

Esta excepción se refiere a los establecimientos que habitualmente no tienen a su servicio más de dos subordinados, pues los otros pueden abrir durante todo el día domingo, pero sin exigir o aceptar el trabajo de subordinados (sean uno o dos), véase concepto diciembre 21 de 1936 Bol. 72-77 p. 148.)

En los trabajos permitidos en domingo se pueden ocupar solamente los obreros y empleados estrictamente necesarios, y su duración se limita al tiempo indispensable para llenar el objeto de la labor (artículo 15 del Decreto 1278).

La reglamentación exige que, cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en día domingo, los gerentes, administradores o jefes de trabajos hagan y fijen en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce horas por lo menos, la planilla del personal de obreros y empleados que por razones del servicio no pueden disfrutar del descanso dominical, en la cual se debe indicar también el día y las horas del descanso compensatorio (artículo 16 del Decreto 1278).

3. *Descanso compensatorio* y *sobresueldo para el trabajo dominical*

El personal exceptuado del descanso dominical tiene derecho a un descanso compensatorio equivalente, que generalmente debe ser concedido en la semana siguiente y en una de estas tres formas:

a) en otro día de la semana simultáneamente a todo el personal o por turnos.

b) desde el medio día o a las trece horas del domingo, hasta el medio día o a las trece horas del lunes.

c) por turno reemplazando el descanso de un día por semana por dos medios días (artículo 2.° de la Ley 57 de 1926).

El Decreto 1278 (artículo 9.°) modifica la mencionada compensación por lo que toca a dos de los grupos arriba mencionados, o sea los trabajos de necesidad o urgencia y los de carácter impostergable. Los trabajadores, que, ocasionalmente, por algunas de estas causas trabajaren en día domingo o en el día de descanso compensatorio, tienen derecho, a su elección, a una indemnización en dinero no menor del doble del salario ordinario, o a un descanso compensatorio del trabajo realizado extraordinariamente (ar-

tículo 10 del Decreto 1278). Por otra parte no obliga el decreto a dar descanso compensatorio a las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón de las funciones del empleo que desempeñen, no puedan reemplazarse sin grave perjuicio para las empresas. Tales personas tienen derecho, por razón del trabajo dominical, a una indemnización en dinero no menor del doble del salario ordinario. Cuando se trate de una labor que no pueda suspenderse, como la de los viajes de navegación fluvial o marítima, en que el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de la labor, o se pagará la correspondiente indemnización en dinero, a opción del empleado u obrero. No puede concederse el descanso dominical a bordo del buque. En todo caso este derecho requiere previamente la prestación consecutiva de seis días de trabajo (véase concepto del Ministerio de Industrias junio 22 de 1936, Boletín del Trabajo 63-70 p. 103). Las Resoluciones 37 y 42 de 1937 del Departamento del Trabajo que reglamentan el trabajo en la navegación fluvial establecen respecto al trabajo dominical la regla de que en las asignaciones fijadas para el personal de tripulación por el pacto del 17 de julio de 1937 está incluído el pago del trabajo dominical.

4. Procedimiento en caso de excepciones

En cuanto el trabajo dominical esté autorizado por las excepciones arriba mencionadas, el empresario no necesita permiso especial para efectuarlo. Solamente en el caso de que se crea con derecho para exigir, habitual o permanente, el trabajo total o parcial de sus trabajadores el día domingo, fuera de las labores enumeradas, tiene que ha-

cer una solicitud al respecto. Las empresas residentes en la capital de la República deben dirigirla al Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social, y las demás empresas a la primera autoridad política del Municipio, pero la resolución que dicte tal autoridad debe ser consultada ante el Ministerio. Dichas solicitudes deben formularse en papel sellado y expresarse en ellas las razones o motivos que le sirven de fundamento, la clase de trabajo que va a ejecutarse, su duración y el sitio en donde se irá a verificar. Antes de decidir, la respectiva autoridad debe oir el concepto de los trabajadores interesados. (Véanse artículo 3.º de la Ley 57 de 1926 y artículos 18-20 del Decreto 1278).

5. Disposiciones penales

Toca a la Oficina General del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones sobre descanso dominical, con el apoyo de las autoridades policivas cuando ella lo solicite (artículo 21 del Decreto 1278).

Las sanciones son impuestas en la Capital de la República por la Oficina General del Trabajo y fuera de ella por los Inspectores Seccionales del Trabajo, o en su defecto por el Alcalde Municipal.

La multa es hasta de $ 200 por la primera infracción y en caso de reincidencia, además de la multa, hay lugar al cierre del establecimiento por un término hasta de un mes; incurren en las sanciones los patronos que exigieren o aceptaren el trabajo de sus dependientes en día domingo en violación de la reglamentación legal, o los que teniendo habitualmente a su servicio más de dos subordinados, abrieren su establecimiento al servicio del público en día domingo (artículo 1.º de la ley 72 de 1931).

La Oficina General del Trabajo tiene que aplicar en tales casos el siguiente procedimiento (artículos 22-32 del Decreto 1278): La infracción que puede ser probada por medio de la certificación escrita del Inspector del Trabajo, de los Inspectores Municipales, de los Agentes de Policía o por declaraciones de dos testigos a lo menos, se sanciona por resolución que debe notificarse personalmente al interesado, o si esto no fuere posible dentro de un plazo de dos días por no encontrarse el interesado después de haberlo buscado tres veces, por edicto que permanece fijado en un lugar público de la Secretaría de la Oficina General del Trabajo por cuarenta y ocho horas. Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, puede apelar el interesado de la resolución en el efecto suspensivo ante el Ministro de Trabajo, Higiene y Previsión Social.

En los casos de multas y una vez en firme la resolución, si el multado no hubiere presentado dentro de las veinticuatro horas siguientes el comprobante de haber consignado el valor de la multa en la Tesorería General de la República, se pasa lo conducente al Juez Nacional de Ejecuciones Fiscales para que haga efectivo el cobro. Si la resolución ordena el cierre del establecimiento, copia de ella se pasa al Alcalde de la ciudad para que por medio del Inspector Municipal respectivo se cierre y pongan los sellos del caso. En cuanto corresponde a los Inspectores Nacionales del Trabajo y a los Alcaldes la aplicación de las sanciones de que se habla y para hacerlas efectivas, se sigue el mismo procedimiento, arriba indicado.

Los inspectores del Trabajo pueden comisionar a los Alcaldes para hacer las notificaciones y citaciones a que hubiere lugar y para efectuar el cierre de los establecimientos. Las apelaciones de las resoluciones dictadas por

los Inspectores Nacionales del Trabajo se conceden en el efecto suspensivo para ante el Jefe de la Oficina General del Trabajo, y las de los Alcaldes, para ante el inmediato superior de tales funcionarios. Las apelaciones son resueltas por el superior en un término que no debe excederse de tres días a partir de la fecha del recibo del expediente respectivo.

El valor de las multas impuestas por violación de las leyes sobre descanso dominical ingresa al Tesoro Nacional. Las multas decretadas por los Inspectores Nacionales del Trabajo y por los alcaldes son recaudadas por el empleado Nacional de manejo que tenga jurisdicción coactiva en el Municipio correspondiente.

Además, el Decreto 1278, en su artículo 33, prescribe que los empleados encargados de hacer cumplir las disposiciones sobre descanso dominical incurren en multas correccionales de veinte a doscientos pesos que impone el Ministro de Trabajo de acuerdo con las reglas generales, si hubiere omisión o retardo en el cumplimiento de los deberes que en aquellas disposiciones se les señalan.

VII. Jornada Máxima de Trabajo

1. Base legal y principios generales

El Decreto número 895 de 1934 que aprueba la Resolución 1.ª del jefe de la Oficina General del Trabajo del mismo año fija en su artículo 2.º la jornada máxima de 8 horas, prohibiendo que las horas de trabajo de las personas empleadas en cualquier establecimiento industrial, público o privado, pasen de 8 al día ni de 48 en la semana, con las excepciones que se expondrán adelante. Las

horas de trabajo durante cada jornada deben ser repartidas en dos períodos, por lo menos, con un intervalo de descanso adaptado racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los asalariados. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada (artículo 7.º). La liquidación de la jornada de trabajo debe hacerse sobre la base de las 8 horas diarias y no de las 48 semanales.

Son, conforme a la reglamentación (artículo 1.º), «establecimientos industriales» para los efectos de la jornada máxima:

a) Las explotaciones de hidrocarburos, las minas, las canteras y los demás establecimientos de extracción de materiales de la tierra;

b) Las industrias, fábricas, talleres y establecimientos donde se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, decoren, acaben o se preparen artículos para el consumo, o donde los materiales reciban alguna transformación, quedando incluídas las industrias de demolición de materiales, la construcción de buques y la generación, distribución y transformación de la electricidad y de la fuerza motriz en general;

c) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de toda clase de obras y de edificios, ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, desembarcaderos, canales, malecones, vías acuáticas interiores, caminos, túneles, puentes, viaductos, alcantarillados, desagües, colectores, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, empresas eléctricas, gasómetros, acueductos u otras construcciones, así como la preparación de los terrenos y el echamiento de las cimentaciones para trabajos de esa naturaleza.

d) Las empresas de transportes de personas y mercancías por caminos, carreteras, ferrocarriles, vías aéreas y vías acuáticas, tanto marítimas como mediterráneas, inclusive el manipuleo y almacenamiento de mercancías y carga en muelles, malecones, desembarcaderos, bodegas o depósitos;

e) En general, las empresas donde se verifica la prestación de servicios humanos, materiales o inmateriales.

La forma amplia y general del ordinal e) hace que queden comprendidas por la jornada de 8 horas, además de las empresas que se entienden por industriales en el sentido propio de la palabra, las comerciales, las oficinas particulares y públicas y la agricultura cualquiera que sea la forma jurídica de la empresa (véase artículo 2.° parágrafo 3.°). La limitación legal del trabajo significa que el patrono no puede ni exigir ni aceptar un trabajo fuera de las horas que permite la Ley (artículo 11). Se trata, pues, de la fijación de un *límite máximo* de la jornada, pero no se ha prescrito obligatoriamente la jornada de 8 horas, de manera que las partes pueden fijar horas de trabajo que no alcancen dicho límite (véase concepto diciembre 2 de 1936, Boletín 72-77 p. 132).

Respecto a los *empleados* particulares, la Ley 10 de 1934, en su artículo 15, dice que ningún empleado podrá ser obligado a trabajar más de 8 horas por día, de modo que los empleados pueden rechazar cualquier arreglo diferente, pero no les está prohibido ejecutar trabajos extraordinarios autorizados por la reglamentación general (véase concepto junio 4 de 1936, Boletín 63-70 p. 82).

Además de la Resolución mencionada número 1 de 1934, aprobada por el Decreto Ejecutivo 895 del mismo año, existe una reglamentación especial para las empresas mi-

neras de oro, plata y platino consignada en la Resolución 34 de 1937 del Departamento del Trabajo, Capítulo IV.

La Resolución 18 de 1935 del Jefe de la Oficina General del Trabajo reglamenta, entre otras cosas, las horas del trabajo de los tripulantes en la navegación del Río Magdalena, de manera que generalmente no están obligados a trabajar más de 8 horas diarias ni 48 semanales; pero puede elevarse hasta 56 horas semanales en caso necesario con un sobresueldo del 25%. Todo trabajo suplementario indispensable fuera de las 56 horas semanales debe ser pagado en descanso compensatorio, mediante reglamentación del capitán respectivo de acuerdo con el contramaestre. Se define, además, el personal superior que no está sujeto a la jornada de 8 horas.

2. Excepciones de la jornada de 8 horas

La reglamentación de la jornada máxima del trabajo no es absolutamente rígida, y da lugar a salvedades en varios casos que fija la Resolución mencionada.

Pero, conforme a la jurisprudencia del Departamento del Trabajo, no existe en todo caso de excepción legal una obligación del asalariado a ejecutar trabajo extraordinario, sino en el caso del artículo 3.º (fuerza mayor, accidentes, etc.); en los demás casos no previstos por el reglamento de la empresa ni ordenados por dicha oficina el trabajador está en libertad de efectuarlo o rechazarlo.

Las excepciones permitidas son las siguientes:

a) El trabajo de las personas que ocupen puestos de supervigilancia o dirección, o de las personas empleadas en oficios de confianza o de manejo no está sometido a la jornada máxima. (Artículo 2.º ordinal a) del Decreto).

La 10 Ley de 1934 («por la cual se establecen algunos derechos de los empleados particulares») dice, además, en su artículo 15, que «ningún empleado podrá ser obligado a trabajar más de 8 horas por día». Esta disposición modifica la regla arriba mencionada, pues se refiere a todos los empleados, inclusive los superiores, los cuales están exceptuados de la reglamentación general. Pero la redacción de la disposición contenida en la Ley 10 de 1934 es diferente de la primera e impide sólo que un patrono obligue al empleado a trabajar más de 8 horas diarias, pero no le prohibe la aceptación de un servicio prolongado, siempre que se adapte a la reglamentación general (véase concepto junio 4 de 1936 Boletín 63-70 p. 82). Por ser empleados que ejercen supervigilancia, no están sujetos a la jornada máxima de 8 horas los celadores de una empresa industrial (concepto abril 7 de 1936 Boletín, 63-70 p. 70).

b) Las labores agrícolas de siembra, recolección o beneficio de frutos no están sometidas a limitación de la jornada (artículo 2.° ordinal b). Esta disposición no comprende las labores de desyerbes, paleos y podas, pero sí de cogienda de café, descerezada, asoleada y trilla.

c) Tampoco están comprendidos los oficios domésticos que son por su naturaleza intermitentes, es decir que no exigen un trabajo continuo, de manera que el trabajador goza de intervalos habituales en el trabajo. (Artículo 2.° ordinal c).

Las tres clases de trabajadores arriba mencionadas están obligadas a trabajar al servicio del patrono durante el tiempo y mediante la remuneración que hayan sido estipulados en el respectivo contrato. Estos trabajadores sólo tienen derecho a una remuneración adicional por el trabajo excedente de 8 horas diarias en el caso de que tal ex-

cedente de trabajo haya sido exigido por el patrono con posterioridad a la entrada al servicio de la empresa y haya sido prestado por ellos con carácter de trabajo adicional de remuneración también adicional. En este último caso, la remuneración adicional debe ser convenida entre los empleados y obreros, por una parte, y el patrono por otra, y a falta de dicho convenio toca al juez señalarla de conformidad con los procedimientos civiles ordinarios (concepto, agosto 5 de 1936, Bol. 63-70, página 119).

d) Para facilitar la tarde libre del sábado, se puede admitir una distribución de las cuarenta y ocho horas semanales en cinco días de hasta nueve horas cada uno, si se crea la compensación correspondiente por una jornada menor al sexto día (artículo 2.°, parágrafo 1.°); tal arreglo exige una providencia de la Oficina General del Trabajo o de la autoridad delegada por ella o un acuerdo entre las partes o sus representantes.

e) En el caso de trabajo por turnos de los obreros, se puede distribuir el trabajo de tal manera que la jornada ordinaria se realice en el promedio de tres semanas (artículo 2.°, parágrafo 2.°); esta forma de trabajo puede aplicarse en empresas que «por su misma naturaleza, no requieran continuidad» (esta última disposición es bastante obscura, pues más bien sería explicable la aplicación en trabajos que sí requieren continuidad).

f) Se pueden aumentar las horas de trabajo en caso de fuerza mayor, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de empresas, en cuanto sean necesarios para evitar perturbaciones graves; pero únicamente se permite el trabajo adicional en la medida que sea necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación

grave (artículo 3 °). En estos casos, el trabajador está obligado a efectuar el trabajo extraordinario que le exija el patrono de conformidad con el artículo 3.° de la Resolución, auncuando no haya sido previsto en el reglamento del trabajo de la empresa (concepto febrero 3 de 1936, Bol. 63-70 página 57).

g) Se puede elevar el límite de horas de trabajo hasta 56 en aquellas obras cuyo funcionamiento, por razón de su misma naturaleza, necesita ser atendido por equipos sucesivos, sin solución de continuidad, previa la correspondiente calificación de la Oficina General del Trabajo (artículo 4.°). Basado en este artículo de la Resolución, la Oficina General del Trabajo ha calificado como de funcionamiento necesariamente continuo el trabajo de las panaderías los días sábados, permitiendo trabajar hasta 56 horas semanales, pero sin pasar de las once de la noche, y con las condiciones de que el trabajo en las horas extraordinarias, o sean aquellas que exceden de 8 los días sábados, sea remunerado con un aumento del 100% sobre el salario corriente y que el trabajo en las horas extraordinarias sea voluntario por parte de los obreros (Resolución sin fecha, Boletín 72-76 página 60).

h) Se puede aumentar la jornada en los casos excepcionales en que ello evidentemente sea indispensable, por medio de acuerdos entre obreros y patronos o sus organizaciones con aprobación de la Oficina General del Trabajo, pero sin exceder de 48 horas semanales (artículo 5.°), de manera que se trata solamente de una diferente distribución de la jornada. El dicho artículo 5.° comprende aquellos trabajos que están sujetos, en términos generales, a la jornada máxima, pero a los cuales, por circunstancias especiales, se puede conceder permiso para establecer un régimen particular de jornada de trabajo, sinembargo den-

tro del límite de las 48 horas semanales; el artículo 2.º de la Resolución, por otra parte, se refiere a los trabajadores que están excluídos de las disposiciones sobre la jornada máxima (concepto diciembre 18 de 1936, Bol. 72-77, página 142).

i) Se puede aumentar, con permiso especial de la Ofina General del Trabajo, la jornada reglamentaria, cuando sea el caso de trabajos preparatorios y complementarios que deben ejecutarse necesariamente en tiempo mayor del límite máximo asignado al trabajo general del establecimiento, o por personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente (artículo 6.º inciso a).

j) Con permiso especial, se pueden aumentar las horas de trabajo, cuando justificadamente haya lugar a trabajos adicionales para que las empresas hagan frente a aumentos extrordinarios de producción (artículo 6.º inciso b). La reglamentación no fija límite para tal aumento.

El Departamento Nacional del Trabajo niega categóricamente toda interpretación de esta disposición en el sentido de que la jornada legal del trabajo pueda ampliarse por tiempo indefinido, sino, aunque la ley no limita el tiempo para el cual se puedan conceder permisos, el Departamento del Trabajo debe regular tal tiempo según las propias causas que se aleguen como justificativas de la ampliación, las cuales deben ser comprobadas, quedando a los funcionarios del Trabajo el derecho y la obligación de emitir su concepto sobre el valor y justicia de tales causas y sobre la conveniencia y oportunidad de acceder a lo solicitado; una prórroga del permiso exige nueva solicitud (concepto diciembre 30 de 1936, Bol. 72-77 p. 157).

k) Además, el artículo 9.º de la Resolución habla de la fijación del «número máximo de horas suplementarias que se autoricen en cada caso». Esta autorización debe adap-

tarse a las reglas expuestas anteriormente e incorporarse en el reglamento sobre jornada de trabajo que forma parte del reglamento de trabajo de la empresa y debe ser aprobada por la Oficina General del Trabajo.

3. Sobresueldo en caso de trabajo extra

En caso de que un asalariado preste servicios que excedan de 8 horas diarias, tiene derecho, de conformidad con el artículo 10 de la Resolución, al aumento del salario normal en un **25%**, por lo menos. Este aumento *no* es obligatorio en los casos siguientes:

a) Respecto a los empleados superiores (arriba 2, a);

b) Respecto a las labores agrícolas de siembra, etc., (arriba 2, b);

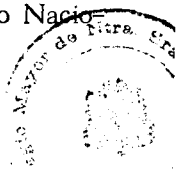
c) Respecto a los oficios domésticos (arriba 2, c).

d) Respecto al arreglo causado por la tarde libre del sábado (arriba 2, d).

Para los *empleados particulares*, esta disposición está modificada por el modelo de contrato de trabajo publicado por la Oficina General del Trabajo y basado en el artículo 13 de la Ley 10 de 1934 (véase primera parte, aparte II, 4, e), de esta cartilla), pues en la cláusula 1ª del modelo se fija el sobresalario para horas extras en **25%**, por lo menos, si la extensión de la labor es diurna, y del **50%** si es nocturna (véase concepto, diciembre 18 de 1936, Bol. 72-77 p. 142).

Las horas extras trabajadas en día domingo deben sobreremunerarse de acuerdo con el porcentaje legal deducido sobre el salario que se pague en ese mismo día domingo.

Conforme a la jurisprudencia del Departamento Nacio-



nal del Trabajo (concepto, febrero 3 de 1936, Bol. 63-70 p. 57), la liquidación del monto del precio de las horas extraordinarias del trabajo se hace así:

Si el salario se estipula por días, se debe dividir el jornal por ocho, multiplicando luégo el cuociente por el número de horas suplementarias;

Si el salario se estipula por meses, se debe multiplicar el número de días que, según el calendario común, tenga el mes durante el cual se ha efectuado el trabajo suplementario, por ocho, dividiendo luego ese producto por la cifra que representa al monto del salario mensual: se obtiene así el precio de una hora de trabajo. Ejemplos: Un obrero tiene un jornal de $ 1.60. El valor de una hora de trabajo es de 1.60 : 8 = 0.20 + 25%=0.20+ 0.05 =0.25.

Un empleado tiene un sueldo mensual de $ 90.00; según la regla arriba expuesta se constata las horas del trabajo multiplicando el número de días del mes por ocho. En el mes de junio, por ejemplo, se tendría 30×8=240 horas. El sueldo de $ 90.00 dividido por 240 da 37.5 centavos que son la base para el cómputo de las horas extras. Sería más justo y correspondería al cómputo efectuado para los jornaleros basarse en los días del trabajo del respectivo mes, en lugar de los días del calendario.

El Departamento del Trabajo funda su decisión en su Resolución sobre jornada máxima del trabajo y en el artículo 59 del Código del Régimen Político y Municipal.

4. Publicación del reglamento sobre jornada de trabajo

Los patronos están obligados (artículo 14) a fijar carteles en sitios visibles de los establecimientos, los cuales deben indicar:

a) Las horas de principio y fin de la jornada normal y, cuando el trabajo se realice por turnos o equipos, las de principio y fin de cada uno de ellos;

b) Los descansos concedidos durante la jornada, que no se consideren comprendidos dentro de las horas de trabajo;

c) Las horas suplementarias de trabajo autorizadas.

5. Disposiciones penales.

La desobediencia de las disposiciones sobre jornada máxima de trabajo se castiga con multas hasta de $ 100.00 a favor del Tesoro Nacional, o con arresto hasta de 15 días, por cada infracción.

Para imponer una pena, es necesario probar primero la falta, bien con una certificación escrita del secretario de la respectiva oficina o con declaraciones de 2 o más testigos presenciales (véase artículo 310 de la Ley 4.ª de 1913 sobre régimen político y municipal, declarado aplicable por el artículo 15 de la Resolución sobre jornada de trabajo).

La imposición de la pena compete a la Oficina General del Trabajo, a los Inspectores Nacionales del Trabajo, Gobernadores y Alcaldes. Cada uno de estos funcionarios puede castigar a los infractores, pero la misma infracción no puede ser sancionada más de una vez.

La imposición de las penas se efectúa por resoluciones que son apelables, en efecto suspensivo, así:

Las de la Oficina General del Trabajo, ante el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social;

Las de los Inspectores Nacionales del Trabajo y de los Gobernadores, ante la Oficina General del Trabajo, y

Las de los Alcaldes ante los Gobernadores.

Las apelaciones deben ser resueltas en un término de tres días a partir de la fecha del recibo del expediente respectivo.

Las multas son recaudadas por el empleado nacional de manejo que tenga jurisdicción coactiva en el Municipio del domicilio de la persona sobre quien recae la sanción.

Las penas pueden aplicarse no solamente a los patronos que exijan o acepten el trabajo prolongado, sino también a los trabajadores que lo presten. El trabajador no puede renunciar a los derechos reconocidos en la reglamentación de que se habla (artículo 12). (Véase concepto octubre 8 de 1936, Bol. 72-77 p. 119).

También son sancionados los empleados públicos con multas de $ 20.00 a $ 100.00 impuestas por la Oficina General del Trabajo, si hubiere omisión o retardo en el cumplimiento de los deberes que se les señalen.

VIII.—Protección especial de los empleados particulares

1. Las obligaciones del patrono en general

La Ley 10 de 1934, reglamentada por el decreto 652 de 1935, concede ciertas prerrogativas a los empleados particulares, de las cuales se tratará adelante.

Está obligado a estas prestaciones el patrono que reune las condiciones expuestas detenidamente en el aparte II, 2, b), de la primera parte de esta CARTILLA.

Se han establecido a este respecto varias disposiciones para impedir que se burle la ley:

a) Se considera como *una misma empresa*, la que haya conservado en sus líneas generales el mismo giro de ne-

gocios u ocupaciones, con las variaciones naturales del progreso, ensanche o disminución, aun cuando hubiere cambiado de nombre, patrono o dueños. De esta suerte, el simple cambio de razón social o de la forma jurídica en que se ejerza el negocio, no afecta los derecho de los empleados (véanse conceptos mayo 22 de 1935 y septiembre 5 de 1936, Bol. 51-62 p. 482 y 71 p. 19).

b) Las garantías concedidas por la Ley 10 de 1934 *no pueden renunciarse* en ninguna forma (artículo 19 de la ley). Tampoco pueden compensarse o sustituírse por bonificaciones o gratificaciones (concepto abril 20 de 1936, Bol. 63-70 p. 72), pues la Ley 10 de 1934 tiene carácter de disposición de orden público y, por tanto, su cumplimiento no puede estar sujeto a transacciones acomodaticias (concepto mayo 22 de 1935 Bol. 51-62 p. 482).

c) Son *nulas las cláusulas* o condiciones del contrato de trabajo que hagan más gravosa la situación del empleado de lo que establezcan la legislación del trabajo o los reglamentos de las empresas o establecimientos, lo mismo que las que tiendan a limitar los derechos políticos del empleado (artículo 7.º del Decreto 652 de 1935).

El contrato de trabajo que contenga cláusulas nulas de esta naturaleza, subsiste sin ellas.

2. *La noción del empleado particular*

La noción del empleado está ampliamente definida en el aparte II, 2, c,) de la primera parte de esta CARTILLA.

Queda por definir, cuáles empleados se entienden por *particulares*. Son empleados particulares conforme a la ley todos los que están fuera del servicio público u oficial (artículo 12 de la Ley 10 de 1934 y artículo 1.º del Decreto 652 de 1935). El Decreto reglamentario (artículo

4.º) amplía esta definición y entiende por empleado del servicio oficial a aquel que trabaja por cuenta de las entidades públicas y a su servicio, u obra a nombre de ellas, y cuya remuneración es pagada directamente por el Tesoro Nacional, los tesoros Departamentales o Municipales, o por organismos creados por leyes, decretos, ordenanzas, acuerdos o reglamentos legales. El Decreto también considera como del servicio oficial los empleados de contratistas de obras que se ejecuten por cuenta de las entidades públicas, cuando los contratistas en la realización de los trabajos son meros agentes o patronos de las obras, y los sueldos son pagados con fondos oficiales.

Existen, de tal suerte, cuatro grupos de empleados *no amparados* por la Ley 10 de 1934:

a) los empleados que prestan servicios ocasionales;
b) los empleados públicos;
c) los empleados de servicio oficial; y
d) los empleados de contratistas de obras públicas cuando los contratistas en la realización de los trabajos son meros agentes o patronos de las obras, y los sueldos son pagados con fondos oficiales.

a) Son empleados *ocasionales* los que no prestan servicios permanentes, por ejemplo el que entra a reemplazar a otro empleado enfermo o a llevar a cabo un trabajo extraordinario.

El Decreto 652 en su artículo 22, excluye expresamente de los beneficios de la Ley 10 de 1934 a las personas llamadas transitoriamente a reemplazar un empleado que se ausente temporalmente del trabajo por enfermedad, vacaciones, etc., o aquellos que se ocuparen en trabajos ocasionales.

b) Son empleados *públicos*, conforme al artículo 5.º del

Código del Régimen Político y Municipal, los que desempeñen puestos creados o reconocidos en leyes, ordenanzas, acuerdos y decretos válidos.

c) Son empleados del ***servicio oficial*** los demás que se encuentren al servicio de entidades públicas, pero sin que sus puestos hayan sido creados o reconocidos por leyes, decretos, etc.

Una empresa que tiene forma jurídica de derecho privado, como la de sociedad anónima, no se convierte en entidad oficial por el solo hecho de que una o algunas entidades públicas adquieran o posean la mayoría de sus acciones (véase concepto septiembre 19 de 1936 Bol. 71 p. 31). Pero los empleados de una empresa cuyos únicos accionistas son entidades públicas, se consideran como del servicio oficial (véase concepto abril 24 de 1935 Bol. 51-62 p. 483).

d) Los empleados de ***contratistas de obras públicas*** se consideran empleados de servicio oficial únicamente cuando se cumplen las siguientes condiciones:

aa) Las obras deben ejecutarse por cuenta de una entidad pública.

bb) Los contratistas no deben ser más que meros agentes o patronos de las obras, es decir, deben estar sujetos a las órdenes de la entidad pública.

cc) Los sueldos deben ser pagados con fondos oficiales.

No son, por consiguiente, oficiales los empleados de los contratistas que son pagados con el dinero del mismo contratista; este por su parte, ha celebrado en tal caso con la entidad oficial un contrato de arrendamiento de obra que le obliga, por ejemplo, a la construcción de una obra y que puede concederle también la explotación posterior de ella (véase el concepto muy documentado de la

Oficina General del Trabajo de junio 24 de 1936 Bol. 63-70 p. 109).

Ejemplos tomados de la Jurisprudencia del Departamento Nacional del Trabajo:

Son empleados del servicio público u oficial no amparados por la Ley 10 de 1934, los empleados de las entidades siguientes:

Oficina de Control de Cambios y Exportaciones (concepto febrero 8 de 1937 Bol. 72-77 p. 170).

Superintendencia Bancaria (concepto enero 18 de 1937 Bol. 72-77 p. 162).

Beneficencia de Cundinamarca (concepto diciembre 9 de 1936 Bol. 72-77 p. 135).

Dependencias de la Cruz Roja Nacional (concepto noviembre 20 de 1936 Bol. 72-77 p. 128).

Federación de empleados de Bogotá y las similares (concepto febrero 19 de 1937 Bol. 72-77 p. 172, bastante discutible).

Obra del Nuevo Acueducto de Bogotá, los que trabajan al servicio del contratista (concepto septiembre 8 de 1936 Bol. 71 p. 20).

Consejo Administrativo de los Ferrocarriles Nacionales que es una entidad pública por virtud de la Ley 29 de de 1931 (concepto mayo 26 de 1936 Bol. 63-70 p. 78).

Terminal marítimo y fluvial de Cartagena, porque se trata de administración oficial delegada (Resolución 11 de 1935 del Jefe de la Oficina General del Trabajo, Bol. 51-62 p. 489 y Resolución marzo 9 de 1936 Bol. 63-70 p. 52).

Junta Administradora del Acueducto y Plaza de Mercado de Honda (concepto septiembre 11 de 1935 Bol. 51-62 p. 565).

No han sido considerados como empleados de servicio oficial, sino particulares, los de los Bancos semi-oficiales, como el de la República, Agrícola Hipotecario, Central Hipotecario, Caja de Crédito Agrario y Caja Colombiana de Ahorros (concepto abril 24 de 1935 Bol. 51-62 p. 483) y los empleados de los notarios (concepto marzo 16 de 1937 Bol. 72-77 p. 187).

3. Vacaciones remuneradas

El artículo 14 inciso a) de la Ley 10 de 1934 otorga a los empleados particulares 15 días de vacaciones remuneradas por cada año de servicio, de conformidad con las remuneraciones ordinarias que reciban. La época de vacaciones es determinada por el patrono, buscando no perjudicar el servicio ni la efectividad del descanso. Para la aplicación de esta disposición se puede utilizar el Decreto número 1054 de 1938 que reglamenta las vacaciones remuneradas de los empleados públicos (véase aparte IX, 2, c, de la segunda parte de esta CARTILLA).

En la aplicación se presentan en especial las cuestiones que se explican seguidamente:

a) No se considera *interrumpido el servicio*, para el efecto de las vacaciones, en los casos de cesación transitoria del trabajo, sin que haya terminado el contrato de trabajo (véase sobre este particular el aparte II, 5 de la primera parte de esta CARTILLA).

b) Una vez *cumplido un año* de servicio, el empleado tiene derecho a las vacaciones, pero el patrono puede determinar la *época* en que el empleado disfrute de ellas.

c) Las vacaciones *no son renunciables*, ni pueden compensarse ni prescindirse de ellas mediante una remunera-

ción pecuniaria, aunque sea aumentada por encima de lo normal, pues se trata de una disposición de orden público (artículo 19 del Decreto 652, concepto noviembre 8 de 1935).

d) Por regla general, las vacaciones deben ser tomadas cada año, lo más pronto posible después de cumplir el año, pero el Decreto 652, artículo 20, permite la *acumulación* por una sola vez en el caso de que se trate de labores técnicas o de confianza para las cuales sea difícil reemplazar al empleado por corto tiempo.

Además, el parágrafo 2.° del artículo mencionado permite la acumulación por mayor tiempo, previo permiso de la Oficina General del Trabajo, para los empleados que prestan sus servicios en lugares distintos del de residencia de sus familias.

La prohibición de la acumulación no puede perjudicar al empleado, cuando no le sea factible gozar de las vacaciones por motivos ajenos a su persona, por ejemplo, cuando no pueda tomarlas por razón del recargo de trabajo. En tal caso, la jurisprudencia ha sentado la doctrina de que el empleado no pierde el derecho a las vacaciones, sino que aplaza el disfrute de ellas.

En tales casos puede presentarse cierta discrepancia con las disposiciones que prohiben la acumulación, pero se deberá permitir el uso de las vacaciones atrasadas después de nacer el derecho, por cumplirse otro año de servicio, a otros 15 días de vacaciones.

Esta opinión puede basarse en la consideración de que el artículo 9.° del Decreto 1054 de 1938 establece, para los empleados públicos, la prescripción del derecho a las vacaciones después de dos años. Aplicando esta disposición por analogía a los empleados particulares por falta de disposición especial, un empleado que cumplió un año

de servicio el 31 de marzo de 1938, por ejemplo, sigue con derecho a pedir las vacaciones hasta el 31 de marzo de 1940, a pesar de que haya adquirido el derecho a otros 15 días de vacaciones el 31 de marzo de 1939, sin consideración a la prohibición legal de acumular las vacaciones.

Un empleado de manejo, en el caso de tomar sus vacaciones, puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia del patrono. Si este último no aceptare al candidato indicado por el empleado y llamare otra persona para reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del empleado que se ausente en vacaciones (parágrafo 1.° del artículo 20 del Decreto 652).

e) La *remuneración* que debe pagar el patrono durante las vacaciones es la que tendría que pagar si el empleado prestara su servicio en el respectivo mes, y comprende también las comisiones.

f) Los *empleados a comisión* tienen derecho a las vacaciones remuneradas cuando dependen de una sola empresa. Respecto al cómputo de la remuneración, se aplica por analogía el artículo 5.° del Decreto 800 de 1932 relativo al seguro obligatorio de vida; conforme a él sirve de base el promedio de la remuneración obtenida durante el último trimestre de servicio a la empresa respectiva (concepto febrero 3 de 1936 Bol. 63-70 p. 61.)

g) El empleado tiene derecho irrenunciable a disfrutar de manera *continua* de las vacaciones (concepto febrero 3 de 1935 Bol. 63-70 p. 57).

h) La *falta de asistencia* del empleado a la Oficina, sin justa causa, no da derecho al patrono para descontarle los días en que falte, de sus vacaciones legales (artículo 21 del Decreto 652).

4. Auxilio de enfermedad

Los empleados particulares tienen derecho al auxilio de enfermedad por 120 días a la rata siguiente: las dos terceras partes del sueldo durante los primeros 60 días de la enfermedad; la mitad, para los días siguientes, y la tercera parte para el tiempo restante (artículo 14 inciso b) de la Ley 10 de 1934).

El Decreto reglamentario, en su artículo 23, establece la mencionada obligación del patrono no solamente para los casos de enfermedad, sino también de accidente.

Por otra parte el empleado pierde el derecho al auxilio de enfermedad si ella o el accidente es imputable a culpa suya.

Para la aplicación correspondiente hay que observar los puntos de vista que siguen:

a) Al empleado no corresponde sino presentar la *prueba* de la enfermedad o accidente que lo inhabilita para prestar sus servicios. Esta prueba consiste en un certificado de dos médicos graduados, pues se aplican por analogía las disposiciones de la Ley 86 de 1923, artículo 3.º que reglamenta la misma materia con relación a los empleados públicos. Según el Decreto (artículo 23), el derecho al auxilio de enfermedad no depende exclusivamente del hecho de la enfermedad o accidente, ya que no tiene tal derecho el empleado que haya adquirido la enfermedad o sufrido el accidente por su propia culpa. Dicha culpa, así como las simulaciones, deben ser comprobadas por el patrono (véase concepto octubre 10 de 1935 Bol. 63-70 p. 54).

b) La palabra *sueldo* está empleada en el sentido de remuneración del trabajo y comprende también las comi-

siones sobre las ventas. La liquidación es la misma respecto a los «factores y dependientes de comercio» que están definidos en los artículos 435 ss. del Código de Comercio, (véase aparte II, 4, b), de la primera parte de esta CARTILLA, concepto octubre 10 de 1935 Bol. 63-70 p. 54).

Cuando el sueldo no es fijo, el auxilio de enfermedad se computa conforme al promedio mensual en el último año o en el tiempo menor en que el empleado haya prestado sus servicios (concepto mayo 21 de 1935 Bol. 51-62 p. 476).

c) El empleado tiene derecho al auxilio de enfermedad *cada vez* que le sobrevenga un accidente o una enfermedad durante la vigencia del contrato de trabajo, sin limitación en cuanto al número de casos durante el año u otro período (concepto mayo 21 de 1935 Bol. 51-62 p. 476).

d) Conforme al parágrafo del artículo 23 del Decreto 652 de 1935, los factores y dependientes de comercio, para los efectos de auxilio de enfermedad, se rigen por lo dispuesto en el artículo 450 del Código de Comercio, es decir, generalmente tienen derecho al pago de tres mensualidades, aun cuando sea algún accidente inculpable la causa de su no prestación de servicios (véase apar- II, 4, b, de la primera parte de esta CARTILLA).

e) *Después de expirar* el período de 120 días, el patrono no tiene la obligación de reconocer remuneración cuando se prolongue la enfermedad; pero si el patrono no reserva el puesto al empleado enfermo, sino da por terminado el contrato de trabajo, tiene que pagar el auxilio de cesantía (concepto mayo 21 de 1935 Bol. 51-62 p. 476).

f) La *enfermedad contagiosa crónica* del empleado com-

probada por dictamen médico, que es justa causa para dar por terminado el contrato, no exime al patrono del auxilio de enfermedad (artículo 12 del Decreto 652).

g) En el caso del *cierre total* de una empresa, el auxilio de enfermedad debe ser pagado únicamente a los empleados que se encuentren enfermos el día de la clausura (concepto diciembre 17 de 1935).

5. Auxilio de cesantía

En caso de despido, que no sea originado por mala conducta ni por incumplimiento del contrato comprobados, los empleados tienen derecho a un auxilio de cesantía equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio que presten o hayan prestado y proporcionalmente por las fracciones de año. Para los efectos de esta disposición se toma el sueldo medio que el empleado hubiere devengado en los tres últimos años de servicio, y si hubiere trabajado por un tiempo menor, se toma el sueldo medio de todo el tiempo de trabajo (artículo 14 inciso c) de la Ley 10 de 1934).

Para la aplicación de la disposición anterior hay que observar diferentes reglas establecidas en el Decreto reglamentario y en la amplia jurisprudencia del Departamento Nacional del Trabajo.

a) El despido

Para los efectos del auxilio de cesantía, el término «despido» que usa la ley, no comprende únicamente la terminación del contrato de trabajo por parte del patrono. La ley y el Decreto reglamentario establecen la obligación del patrono de pagar tal auxilio, siempre que se

cumplan las otras condiciones legales, en los casos siguientes:

aa) En el caso de que el patrono licencie al empleado, es decir si el patrono da por terminado el contrato de trabajo mediante una declaración.

bb) El empleado tiene derecho al auxilio de cesantía aunque su retiro del servicio obedezca a terminación del contrato por vencimiento del plazo de duración, excepto, en este caso, cuando el patrono se allane a renovarlo en condiciones iguales a las anteriores, y el empleado no acceda a ello (parágrafo del artículo 14 de la Ley 10 de 1934).

cc) Conforme al artículo 26 del Decreto, se considera como despido injusto, que da derecho al auxilio de cesantía, el canje de un empleado de un establecimiento o empresa a otro, y los cambios de empleados en su perjuicio.

dd) En general el artículo 26 del Decreto 652 declara despido injusto «toda medida que sea contraria al propósito o espíritu de la Ley 10 de 1934»

ee) No se reconoce el hecho del despido en el caso de fusión de dos empresas respecto a los empleados que ingresen al nuevo establecimiento conservando sus derechos y condiciones anteriores; los empleados que rehusen ingresar en estas condiciones se retiran voluntariamente (concepto julio 28 de 1936 Bol. 63-70 p. 116).

ff) Tampoco la muerte del empleado equivale a despido y por consiguiente no causa derecho al auxilio de cesantía (concepto abril 20 de 1936 Bol. 63-70 p. 73).

b) Lo que se entiende en general por justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo

La obligación del patrono de pagar el auxilio de cesantía depende del hecho de que el despido no sea originado por mala conducta ni por incumplimiento del contrato comprobados. El Decreto reglamentario aclara esta disposición, estableciendo que la mencionada obligación nace cuando el patrono da por terminado el contrato sin justa causa (artículo 13 del Decreto 652 de 1935). Además el Decreto, en la fijación de tales justas causas distingue tres grupos:

Justas causas que permiten a ambas partes dar por terminado el contrato, sin previo aviso; el derecho al auxilio de cesantía existe solamente si el patrono ha dado ocasión para la terminación del contrato.

Justas causas que permiten al patrono dar por terminado el contrato; el empleado, por regla general, no tiene derecho al auxilio de cesantía, con pocas excepciones que se señalan más adelante; y

Justas causas que permiten al empleado dar por terminado el contrato; el empleado tiene derecho al auxilio de cesantía

c) Las justas causas que permiten a ambas partes dar por terminado el contrato de trabajo

Tales causas que no exigen previo aviso sino que dan derecho a la terminación inmediata del contrato, son, según el artículo 9.º del Decreto:

aa) Toda injuria grave o maltratamiento inferido por una de las dos partes a la otra, o a sus allegados, o al personal del establecimiento o empresa;

bb) Todo daño material grave causado a la otra parte o cualquier acto que manifieste exteriormente el propósito de causarlo;

cc) Toda culpa grave que, con ocasión del trabajo, comprometa la seguridad de las personas o de las cosas.

Si fuere el patrono el que hubiere dado ocasión para la terminación del contrato, por alguno de los motivos anteriores, el empleado tiene derecho a las indemnizaciones legales de que se habla.

Para los efectos del mencionado número aa) son «allegados» los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad; este concepto de la Oficina General del Trabajo (octubre 5 de 1935 Bol. 51-62 p. 488) se basa en el artículo 670 del Código Judicial. Se podría alegar también el artículo 21 de la Constitución Nacional.

d) Las justas causas que permiten al patrono dar por terminado el contrato de trabajo

Se distinguen las causas que justifican el despido inmediato sin previo aviso y las que requieren previo aviso de siete días dado por escrito.

Son justas causas para que el patrono dé por terminado el contrato, *sin previo aviso*:

aa) El que el empleado cometa un delito por el cua haya sido llamado a jucio, o sea detenido durante más de un mes, por decisión de la justicia;

bb) El que el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios directos a la otra parte;

cc) El que el empleado haya inducido a la otra parte a celebrar el contrato mediante la presentación de certificados falsos (Decreto 652 artículo 10).

dd) La enfermedad contagiosa crónica del empleado, siempre que ella se compruebe por medio de dictamen médico, es también causa para dar por terminado el contrato, pero no exime al patrono del auxilio de cesantía (Decreto 652 artículo 12).

ee) La liquidación o clausura total o parcial de la empresa, del establecimiento o del negocio, por la suspensión de actividades, a que se vean constreñidos los dueños por razones industriales o económicas, es también justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; pero los dueños están obligados a pagar a los empleados los auxilios de cesantía (Decreto 652 artículo 16).

Son justas causas para que el patrono de por terminado, el contrato *con previo aviso de siete días* (Decreto 652 artículo 11):

aa) La ineptitud manifiesta para prestar el servicio convenido; la «ineptitud manifiesta» se refiere única y exclusivamente a la capacidad profesional del trabajador para prestar el servicio convenido, de manera que la ineptitud manifiesta de un empleado es la falta notoria, clara, evidente de aquella capacidad profesional que ordinariamente tienen los trabajadores que desempeñan el mismo oficio. En caso de controversia corresponde al juez calificar dicha situación (concepto octubre 13 de 1935);

bb) La sistemática inejecución, sin razones válidas, de las obligaciones convencionales o legales;

cc) Todo vicio que perturbe habitualmente la disciplina del establecimiento o empresa, o haga incapaz al empleado para cumplir en forma satisfactoria con sus obligaciones.

De la *jurisprudencia* relacionamos los siguientes casos importantes:

El derecho al auxilio de cesantía subsiste cuando el empleado después de expirar el período del auxilio de *enfermedad*, de 120 días, no vuelva al trabajo, sea por despido por parte del patrono o por incapacidad de continuar el trabajo (conceptos mayo 21 y octubre 1.° de 1935 Bol. 51-62 p. 476, 485). La enfermedad no es justa causa del despido, excepto el caso arriba mencionado de que sea contagiosa crónica.

No es justa causa para despedir a un empleado el hecho de que ocurra a la *vía judicial* para obligar al patrono al cumplimiento del contrato de trabajo (concepto febrero 24 de 1936 Bol. 63-70 p. 64)

e) Las justas causas que permiten al empleado dar por terminado el contrato de trabajo

También para el empleado se distinguen las causas que justifican la terminación inmediata del contrato y las que requieren previo aviso de siete días, dado por escrito. En ambos casos, el patrono está obligado a conceder el auxilio de cesantía.

Es justa causa para que el empleado dé por terminado el contrato inmediatamente, cualquier conato de éste para inducir al empleado a un acto criminal o inmoral (artículo 15 del Decreto 652).

Son justas causas para que el empleado dé por terminado el contrato, dando aviso previo por escrito, con 7 días de anticipación, las siguientes:

aa) La inejecución, por la otra parte, de sus obligaciones convencionales o legales;

bb) La exigencia, sin razones válidas, de un trabajo cuya índole sea manifiestamente diversa al género de ac-

tividades para las cuales prometió su concurso, (véase concepto, junio 4 de 1936, Bol. 63-70 p. 82);

cc) El cambio del lugar donde el empleado deba prestar sus servicios, a menos que en el contrato se haya estipulado lo contrario (véase concepto septiembre 10 de 1935, Bol. 51-62 p. 479).

No se considera voluntario un retiro causado por una de las causas arriba enunciadas. Además, la Oficina General del Trabajo no considera voluntaria la dejación de un cargo por parte de un trabajador que se halla presionado por razones de enfermedad física o por fatiga moral, como consecuencia de un desgaste de energías producido en razón del tiempo de servicio o de la intensidad o clase de trabajos realizados y aun como consecuencia de factores extraños al servicio (concepto enero 18 de 1937, Bol. 72-77 p. 164).

Pero sí se considera voluntario el retiro, lo que excluye el auxilio de cesantía, cuando los choferes de una empresa de transportes se niegan a prestar caución que garantice los perjuicios que puedan ocasionar culpablemente en el desempeño de sus funciones (concepto febrero 3 de 1936, Bol. 63-70 p. 58), o cuando un empleado renuncia para entrar al servicio de otra empresa (concepto octubre 1.º de 1935, Bol. 51-62 p. 485).

f) El cómputo del monto del auxilio de cesantía

El auxilio de cesantía equivale a un mes de sueldo por cada año de servicio que preste o haya prestado el empleado, y proporcionalmente por las fracciones de año.

aa) Para el *cómputo de los años de servicio* que haya prestado un empleado, hay que considerar las reglas siguientes:

1) Para los efectos del auxilio de cesantía es requisito indispensable que el empleado haya prestado sus servicios *sin solución de continuidad*, (véase parágrafo del artículo 24 del Decreto 652, concepto febrero 11 de 1936). Esta continuidad no se interrumpe por enfermedad, vacaciones concedidas por la empresa, huelga legal y otras causas que no rompen el contrato de trabajo, pero los empleados retirados de la empresa, durante algún tiempo, por otras causas que le quiten al retiro transitorio el carácter de involuntario, no tienen derecho a que se les compute el período anterior al retiro para fines del auxilio de cesantía (véase concepto octubre 5 de 1935, Bol. 51-62 p. 489).

2) Deben tomarse en cuenta también los servicios *prestados con anterioridad* al 20 de noviembre de 1934, día en que entró en vigencia la Ley 10 de 1934 (concepto diciembre 27 de 1935, Bol. 51-62 p. 474). Esta disposición no está en contradicción con la Constitución Nacional. Conforme a la sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 12 de noviembre de 1937 (Gaceta Judicial, Tomo XLV p. 698), el derecho al auxilio de cesantía no tiene efecto retroactivo, porque nace de un hecho futuro, o sea del despido injustificado de un empleado, y la ley y el parágrafo del artículo 24 del Decreto 652 señalan solamente el tiempo que el empleado sirvió con anterioridad a la expedición de la ley, como justo factor para graduar el monto de la indemnización. y, por consiguiente, no viola derechos adquiridos.

3) No se computa el tiempo en que el empleado haya trabajado en la empresa en calidad de *obrero* (concepto julio 16 de 1936, Bol. 63-70 p. 114 y diciembre 18 de 1936, Bol. 72-77 p. 140).

Colegio Mayor de Ntra. Sra.

bb) Para fijar el *monto del auxilio de cesantía* basado en el cómputo de los años de servicio prestado por el empleado, hay que tener en cuenta las reglas siguientes:

1) Se parte del *sueldo medio devengado en los últimos tres años* de servicio, y, si hubiere sido menor el tiempo de trabajo, se procede en la misma proporción (Decreto 652 artículo 24, véase concepto mayo 21 de 1935, Bol. 51-62 p. 476).

Si el empleado ha servido tres años o más a la empresa se divide el total de lo recibido por el empleado durante los últimos tres años a título de remuneración, por 36 (número de meses) y se obtiene así un cuociente que es el mismo monto del auxilio de cesantía correspondiente a un año. Una operación semejante se hace en el caso de que el empleado no haya alcanzado a trabajar durante tres años, tomando como base todo el tiempo de su trabajo en la empresa (concepto junio 2 de 1936, Bol. 63-70 p. 81).

Ejemplos: Un empleado que ha prestado sus servicios a la misma empresa durante 5 años, ha ganado en los últimos tres años remuneraciones totales de $ 4.320.00; el promedio de la remuneración mensual es, por consiguiente, de 4320 : 36=$ 120.00, de manera que el auxilio de cesantía es de 5 x 120.00=$ 600.00.

Un empleado que ha prestado sus servicios a la emprasa durante 7 meses, ha recibido por razón de remuneración $ 840.00; el promedio mensual es de 840 : 7= 120.00. Como auxilio de cesantía recibe 7/12 de un sueldo mensual, o sea $\frac{120 \times 7}{12} = \$\ 70.00$.

2) Para determinar el sueldo medio se computa no solamente la remuneración fija, sino *toda remuneración eventual devengada*, exceptuándose las sumas recibidas a título

de simple liberalidad como las bonificaciones o gratificaciones (Decreto 652 artículo 25, véase concepto octubre 7 de 1935, Bol. 51-62 p. 486). Además, hay que tener en cuenta no solamente el sueldo pagado en dinero, sino también las prestaciones del patrono *en especie*, como alimentación y habitación, avaluándolas por medio de peritos, si no se llegare a un acuerdo entre los interesados (véase concepto mayo 9 de 1936, Bol. 63-70 p. 76).

cc) La *relación del auxilio de cesantía con otras prestaciones* patronales semejantes está reglamentada por los artículos 28 y 29 del Decreto 652 de 1935:

Si la empresa o establecimiento tuviere establecida pensión de jubilación, el empleado tiene derecho a optar entre el auxilio de cesantía y la pensión de jubilación. Si opta por la pension, y muriere cuando la suma que se le había cubierto como pensión era de un monto inferior al que hubiere alcanzado el auxilio de cesantía, se cubre a los herederos lo que faltare para igualar dicho monto, de modo que, en ningún caso, el valor recibido como pensión pueda ser inferior al que hubiere correspondido al empleado como auxilio de cesantía.

Cuando un patrono tenga establecido fondo de previsión para pensiones, sueldo de retiro o cesantía, jubilaciones, etc., la participación del empleado en este fondo no se imputa a las cantidades que deba percibir el empleado por razón de las obligaciones legales, cuando dicho fondo hubiere sido formado con cuota de los empleados o con deducciones de su sueldo, de manera que lo que perciban los empleados de acuerdo con el plan que regula el fondo de previsión, es sin perjuicio de lo que debe corresponderles de acuerdo con la Ley 10. Si el fondo se hubiere formado con contribuciones del patrono y con

contribuciones de los empleados, no se hace dicha imputación en cuanto a lo que pertenece a los empleados.

Conforme a la jurisprudencia del Departamento Nacional del Trabajo, la indemnización de cesantía establecida por la Ley 10 de 1934 prevalece sobre la prevista para los factores y dependientes de comercio en el artículo 540 del Código de Comercio (véase concepto agosto 9 de 1935), siempre que la última no sea más favorable al empleado, pues la Ley 10 de 1934 no merma los derechos ya existentes de los empleados.

6. Conservación del puesto durante el servicio militar.

En los casos en que un empleado preste servicio activo en el ejército o sea llamado a prestar el servicio militar obligatorio no se considera interrumpido el contrato de trabajo y, en consecuencia, conserva el derecho a desempeñar el cargo para el cual fue contratado (artículo 16 de la Ley 10 de 1934).

La conservación del puesto durante el servicio militar no implica la responsabilidad del patrono por los riesgos que en aquél corra el empleado (concepto agosto 22 de 1935, Bol. 51-62 p. 474).

7. Ocupación de empleados extranjeros.

La Ley 10 de 1934 contiene en su artículo 17 una disposición que busca proteger a los empleados nacionales contra la competencia de los extranjeros. Esta disposición está reemplazada por la Ley 149 de 1936 y el Decreto 1461 de 1937, que reglamentan la materia. A pesar de que dichas providencias se refieren también a los obreros, en la práctica afectan casi exclusivamente a los empleados,

por lo cual se trata de ellas en este aparte de la cartilla.

a) Reglas generales.

La Ley 149 de 1936, en sus artículos 1.° y 2.° impone a las empresas de toda clase cuya nómina de sueldo y salarios sea o exceda de $ 1.000.00 mensuales, dos limitaciones respecto al empleo de extranjeros: no pueden ocupar más del 10% de extranjeros entre sus contratistas y obreros, ni más del 20% entre los empleados; y los contratistas y obreros extranjeros no pueden recibir más del 20% del valor total de la nómina respectiva y los empleados extranjeros no más del 30%.

Para comprobar la nómina arriba mencionada se tienen en cuenta las reglas establecidas respecto al seguro de vida obligatorio (véase aparte V, 1, de la segunda parte de esta cartilla) y se saca el promedio del último año (parágrafo 2.° del artículo 1.° del Decreto).

Estas disposiciones se refieren solamente a los trabajadores permanentes, y se entienden por empleados las personas consideradas como tales según la Ley 10 de 1934 (véase aparte II, 2, c), de la primera parte de esta cartilla).

Además, el artículo 4.° de la ley prohibe el tratamiento desfavorable de los trabajadores colombianos en comparación con los extranjeros que desempeñen unas mismas funciones, y da a los colombianos el derecho de exigir en este caso remuneración y condiciones iguales y pago en la misma moneda.

La ley reconoce como trabajadores nacionales no solamente a las personas de nacionalidad colombiana, sino también a los extranjeros establecidos en Colombia por 10 años o casados con persona colombiana.

Respecto al cargue y descargue en los puertos marítimos la Ley (art. 8.°) exige que se efectúe, tanto en los muelles como en el interior de los barcos, por trabajadores domiciliados en Colombia.

Un concepto del Departamento Nacional del Trabajo del 26 de octubre de 1937 sienta la doctrina siguiente en aplicación del Art. 3.° de la ley 149 de 1936:

Si antes de la vigencia de dicha ley y hasta que ella entró a regir, determinada empresa ocupaba trabajadores nacionales por encima del límite exigido legalmente, tal empresa no puede variar la proporción en favor de los extranjeros.

b) Excepciones a las reglas generales

La ley permite un aumento del número de extranjeros empleados, cuando el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social reconozca que falta personal técnico realmente indispensable; tal permiso es posible sólo por el tiempo necesario para preparar personal colombiano (art. 2.° parágrafo 2.° de la ley, art. 4.° del Decreto).

Para las empresas petroleras se establecen en el artículo 12 del Decreto las bases siguientes para la concesión del aumento del personal extranjero:

aa) Ordinariamente no habrá necesidad de exenciones para obreros.

bb) Se reconocerá, durante el período de exploración, la necesidad de aumentar el personal de empleados extranjeros y de la nómina correspondiente, según las condiciones de cada empresa.

cc) Durante el período de explotación se examinará en el caso de que se pidan exenciones, todos los aspectos y condiciones respectivos de la empresa y del trabajo.

dd) Para el otorgamiento de las exenciones, más allá del límite previsto en la Ley 149 de 1936, se tendrá en cuenta el compromiso que las empresas convengan con el Ministerio competente para contribuír a la enseñanza especializada de ingenieros colombianos. El Ministerio proveerá lo necesario para tal enseñanza en cooperación con las empresas.

c) Procedimiento

Toda empresa afectada por la ley, es decir, que tenga una nómina de $ 1.000.00 mensuales o más, está obligada a hacer cada año, junto con la declaración de la renta, una declaración especial, que debe ser presentada con una copia, cuando la empresa ocupe extranjeros. La declaración debe tener la siguiente forma:

Lugar.....
Empresa .....
Ramo de actividad.....
Estado de la empresa el 1.° de enero de 193.....
Número total de personas ocupadas en la empresa (obreros y empleados):

Nómina de salarios (sueldos, jornales, etc.), en el año pasado.
Número de extranjeros ocupados en la empresa:

Nómina de los salarios (sueldos, jornales, etc.), de los extranjeros ocupados en la empresa;
Lugar y fecha.....
Firma.....

Estas declaraciones cuya presentación es supervigilada por el Ministerio de Hacienda, se pasan a la Contraloría

General de la República para fines de estadística, y las copias mencionadas quedan a la disposición del Ministerio de Trabajo. Dicho Ministerio tiene la facultad de pedir informaciones suplementarias de las empresas y efectuar inspecciones oculares.

El Decreto ordena que las empresas petroleras suministren sus declaraciones con indicaciones más detenidas directamente al Ministerio.

En el caso de que una empresa ocupe o necesite ocupar extranjeros en una proporción mayor de lo permitido, debe presentar la solicitud respectiva al Ministerio de Trabajo, acompañada por una exposición documentada acerca de las razones que expliquen la desproporción y que justifiquen el mayor porcentaje presentando motivos estricta e indispensablemente técnicos; además hay que expresar el tiempo necesario para preparar el personal colombiano que pueda reemplazar al extranjero.

d) Sanciones

Las infracciones a las disposiciones expuestas se sancionan con multas de $ 200.00 a $ 1000.00, impuestas por resolución del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social. Ingresarán a la Sección de Ahorro Obligatorio y Previsión Social y a los Tesoros Municipales en iguales partes, o totalmente a los últimos, cuando no existiere la sección indicada.

8. Procedimiento en controversias, sanciones según la ley 10 de 1934

Mientras se establece una jurisdicción especial para la solución de los conflictos de trabajo que puedan originarse con motivo de la aplicación de las disposiciones de la

Ley 10 de 1934, dichas controversias se tramitan de conformidad con el procedimiento señalado en el Título 46 del Libro II de la Ley 105 de 1931. Las solicitudes y actuaciones que se adelanten a este respecto están exentas de los impuestos de papel sellado y timbre nacional. El Título indicado del Código Judicial contiene los artículos siguientes:

TITULO XLVI

Procedimiento verbal

Artículo 1208.—En las cabeceras del Distrito Judicial, cuando todas las partes sean capaces de transigir y lo pidan al Juez de común acuerdo, éste debe sustanciar el juicio en que se ventile una controversia susceptible de transacción, y decidirlo mediante el procedimiento verbal.

La solicitud no puede hacerse sino después de que esté notificada la demanda.

Artículo 1209.—Conforme a este procedimiento, el Juez cita fecha y hora para que las partes se presenten ante él en audiencia pública, exhiban sus pruebas escritas, lleven sus testigos y peritos, se interroguen y contrainterroguen en su presencia y hagan en seguida sus alegaciones orales.

Si la audiencia se prolonga por más de tres horas, se puede citar para otra nueva que no puede durar más de otras tres.

De lo que pase en la audiencia se sienta una acta, y si los interesados lo piden y pagan el servicio, puede tomarse una relación taquigráfica de lo que en ella ocurra, y el Juez, si lo cree necesario, para ilustrar su juicio, ordena que se practiquen otras pruebas dentro de un término prudencial.

Surtida la audiencia, las partes pueden presentar al día siguiente un resumen escrito de sus alegaciones orales y el Juez falla dentro de los diez días que sigan.

Los interesados de común acuerdo, pueden ampliar estos términos.

Artículo 1210.—Conforme a lo convenido por las partes en el escrito en que piden el procedimiento verbal, el fallo del Juez puede ser dictado, o en derecho o en conciencia.

Artículo 1211.—La sentencia si es en derecho, es apelable en el efecto suspensivo, y el recurso de sustancia por el superior como el de apelación de un auto interlocutorio, y se resuelve por él, si es un Tribunal, en Sala de Decisión. Si, en conciencia, no está sujeta a recurso alguno.

Artículo 1212.—Decidido en primera instancia un asunto de los que pueden ventilarse verbalmente conforme a los artículos anteriores, las partes pueden pedir en la segunda que se tramite y sentencie en la forma establecida en ellos.

Artículo 1213.—El fallo de un Tribunal en juicio verbal no está sujeto al recurso de casación.

El Decreto 652 de 1935 (artículo 33) complementa las mencionadas disposiciones, ordenando al juez que falle en conciencia y con conocimiento de causa estableciendo que la jurisdicción y competencia de los jueces ordinarios se regula por la cuantía del asunto y por la vecindad de las partes, según las reglas generales del Código Judicial, y que en los procesos actúen directamente los interesados, o sus apoderados que llenen las exigencias legales. Este artículo 33 del decreto establece jurisdicción para *todos*

los jueces de la República (concepto julio 9 de 1935, Bol. 51-62, página 480). La Corte Suprema de Justicia, en su fallo del 19 de noviembre de 1937, (Gaceta Judicial, tomo XLV, página 728), ha declarado inexequible y por lo tanto nulo, dicho artículo 33 del Decreto 652, en cuanto dispone que el juez fallará «en conciencia» las controversias, prescindiendo de la opción que la ley (artículo 1210 del Código Judicial) confiere a los interesados para un fallo en conciencia o en derecho.

Las infracciones a las disposiciones sobre protección especial de los empleados particulares se sancionan conforme al artículo 7.° de la Ley 12 de 1936 por las autoridades de trabajo con multas de $ 50.00 a $ 500.00 (véase el aparte V, 2 de la primera parte de esta cartilla).

IX. Disposiciones especiales para los empleados públicos

1. La situación general del funcionario público

a) Observaciones generales

El estatuto de los empleados públicos está en pleno desarrollo. La Constitución (artículo 115 ordinal 5.°) atribuye al Presidente de la República, como suprema autoridad administrativa, el derecho de «nombrar las personas que deban desempeñar cualesquiera empleos nacionales cuya provisión no corresponde a otros funcionarios o corporaciones, según esta Constitución o leyes posteriores».

En todo caso, añade la misma disposición, el Presidente tiene facultad de nombrar y remover libremente sus «agentes».

Otro artículo (56) de la Constitución deja a la deter-

minación de las leyes los casos particulares de incompatibilidad de funciones; los de responsabilidad de funcionarios y modo de hacerla efectiva; las calidades y antecedentes necesarios para el desempeño de ciertos empleos, en los casos no previstos por la Constitución; las condiciones de ascenso y jubilación; y la serie o clase de servicios civiles militares que dan derecho a pensión del Tesoro Público.

El artículo 57 exige que cada empleo tenga funciones detalladas en ley o en reglamento.

Respecto a la remuneración, la Constitución (artículo 58) prohibe que un empleado público reciba más de una asignación que provenga del Tesoro Público o de empresas o instituciones en que tenga parte principal el Estado, salvo lo que para casos especiales determinen las leyes, entendiéndose por Tesoro Público el de la Nación, de los Departamentos y Municipios.

Además, la Constitución en su artículo 59 exige la prestación del juramento de sostener y defender la Constitución y de cumplir con los deberes que incumben al empleado, lo que se efectúa por medio de la posesión.

Otras disposiciones pertinentes, se encuentran en el Código de Régimen Político y Municipal.

El artículo 65 de dicho Código establece el que todos los empleados políticos y administrativos dependen del Presidente de la República en asuntos de la Administración pública de la Nación; pero en los demás ramos ejercen sus funciones con independencia. Son independientes del Gobierno en el ejercicio de sus funciones también los empleados de orden judicial, Notarios, Registradores y Consejeros Municipales, pero están sujetos a las providencias administrativas en cuanto no pugnen con dicha independencia.

El Presidente de la República tiene la función de hacer que todos los funcionarios del orden político y municipal llenen oportuna y debidamente sus deberes y de pedir los informes respectivos (artículo 68 del Código de Régimen Político y Municipal).

Los Ministros de despacho tienen a su cargo la supervigilancia de los empleados de su ramo conforme a las disposiciones del artículo 75 ibid. El mencionado Código (artículo 238) distingue los empleados nacionales, departamentales y municipales según la índole de los asuntos que manejan. Por regla general, no se necesita para los empleos otra condición que el nombramiento por quien corresponda (artículo 241 inciso 2.º ibid), pero la ley puede exigir determinados requisitos o cualidades.

Se distinguen, además, los empleados que tienen un período constitucional o legal fijo, como los del Poder Judicial, y los que son de libre nombramiento y remoción.

Todo empleado público debe respeto y obediencia a sus superiores y cortesía y deferencia a los particulares, y los jefes de las oficinas tienen que velar por el cumplimiento de estos deberes (artículo 327 del Código de Régimen Político, y Municipal).

El Código de Régimen Político y Municipal contiene, además, varias disposiciones que se refieren a los funcionarios públicos, por ejemplo, los artículos 78 ss., que señalan las atribuciones de los secretarios de los Ministerios, de los jefes de sección y de los oficiales, y los artículos 127 y 184 que establecen las funciones de los jefes de Administración, de los Gobernadores y de los Alcaldes.

b) La carrera administrativa

La situación del empleado público cambiará con la implantación de la carrera administrativa. Ella consiste en sus lineamientos generales:

1) En la selección del personal en forma de libre competencia para las personas que cumplan las condiciones del puesto de que se trate.
2) En la inamovilidad, si no existen motivos justificados para la remoción.
3) En la jubilación después de determinados años de servicio.
4) En el derecho de ascenso.
5) En deberes especiales, como fidelidad, acatamiento a los superiores, discreción, decorum oficial, etc.

La Ley 165 de 1938 por la cual se crea la carrera administrativa y que empezará a regir a partir del 1.º de julio de 1939, determina las condiciones legales de los funcionarios públicos, de la manera que se expone en seguida.

aa) Los funcionarios comprendidos por la carrera administrativa

Conforme al artículo 1.º de la Ley, la carrera administrativa comprende a los empleados públicos nacionales, departamentales y municipales, siempre que presten servicios administrativos permanentes, y el artículo 4.º explica más exactamente que se trata de los empleados públicos de los ramos fiscal y administrativo, inclusive los correspondientes empleados de las intendencias y comisarías (artículo 16).

El Código de Régimen Político y Municipal define en sus artículos 39 y 40 dichos ramos; el fiscal comprende las leyes relativas a la organización de los impuestos nacionales, manejo, administración y disposición de los bienes del Estado (es decir, hacienda y contraloría) y el administrativo comprende principalmente la policía, instrucción pública, correos, agricultura, estadística, beneficencia, etc., o sea toda la administración pública con excepción del ramo civil (artículo 35 del Código de Régimen Político y Municipal), penal (artículo 36 ibid), judicial (artículo 37), militar (artículo 38) y fiscal (artículo 39). La reglamentación deberá fijar exactamente los puestos comprendidos por la carrera.

Conforme a la Ley están excluídos los empleados del ramo judicial; para los jueces rigen disposiciones especiales, pero tampoco pueden ingresar a la carrera administrativa los empleados que no ejercen jurisdicción como los secretarios, escribientes, etc., de los juzgados. Además, el mencionado artículo 4.° excluye expresamente varios grupos de empleados públicos de la carrera:

aa) Los empleados que ejerzan jurisdicción o autoridad y sus secretarios;

bb) Los agentes del Presidente de la República, o de los Gobernadores, Intendentes y Comisarios, y aquellos que aunque no tengan tal carácter, su designación tenga una significación esencialmente política, como los secretarios de los Ministros, Gobernadores, Intendentes y Comisarios;

cc) Los empleados nombrados por las cámaras legislativas, por las asambleas departamentales y por los concejos;

dd) Los empleados y agentes de policía y resguardo de rentas;

ee) Los empleados del ramo electoral;

ff) Los funcionarios del ministerio público;

gg) Los empleados de la Presidencia de la República.

hh) Los que estén incorporados en carreras especiales, e

ii) Los demás, que a juicio del gobierno, tengan funciones políticas o económicas que se rijan por un estatuto del distinto de la carrera administrativa.

El último grupo comprenderá por ejemplo a los empleados de las empresas oficiales que no ejercen funciones administrativas, sino comerciales.

Finalmente, la Ley (artículo 5.º) conserva a los concejos municipales la facultad de nombrar libremente los tesoreros municipales.

bb) Selección y admisión del personal

La Ley establece dos medidas de selección del personal que quiera ingresar a la carrera administrativa. Confiere al Organo Ejecutivo la atribución de fijar las condiciones mínimas que deben llenarse para ser admitido en determinado puesto administrativo declarando nulos los nombramientos que no correspondan a dichas condiciones, y exige en todo caso un período de prueba no menor de un año, conforme a las disposiciones del Organo Ejecutivo. El Concejo Nacional de Administración y Disciplina servirá de jurado calificador en los exámenes previstos.

Los pormenores de la admisión a los puestos administrativos se señalarán en la reglamentación ejecutiva, pero la Ley fija algunas condiciones mínimas. El funcionario de carrera debe ser colombiano, haber cumplido sus deberes

militares y fiscales hacia el tesoro público, y, finalmente, no debe tener enfermedad contagiosa, de modo que la admisión dependerá de un exámen médico.

Estos requisitos deben comprobarse ante el Concejo de Administración y Disciplina ante el cual, además, el candidato debe presentar exámen de idoneidad. La Ley establece un derecho de preferencia para la inclusión, en la carrera, de los funcionarios admitidos por concurso, selección y exámen, o que posean diploma de licenciados administrativos o que aprueben los cursos de especialización establecidos o fomentados por el Gobierno.

Comprobado el cumplimiento de todas las condiciones de admisión por medio del certificado correspondiente del mencionado concejo, ella se verifica mediante la inscripción en el escalafón administrativo hecha por resolución ejecutiva nacional para los funcionarios nacionales, y departamental para los empleados departamentales y municipales.

cc) Los derechos reconocidos a los funcionarios de carrera

La Ley establece los derechos que corresponden a los funcionarios admitidos para entrar a la carrera administrativa, que son irrenunciables (artículo 14). El goce de estos beneficios no comienza antes de la inscripción en el escalafón administrativo.

Se enumeran las prerrogativas siguientes:

1). Inamovilidad

El derecho de inamovilidad concedido al funcionario de carrera no es absoluto, pero sí es principio general que sólo puede ser invalidado en el caso de que el em-

pleado cometa una falta a sus deberes legales que se expondrán más adelante, y, además el despido exige un procedimiento especial en que el empleado sea oído. Este procedimiento deberá ser fijado por la reglamentación, pero en todo caso los empleados tienen el derecho de demandar a la entidad pública, por violación de sus derechos, ante los tribunales administrativos seccionales (artículo 10) y, además, la misma Ley (artículo 11) confiere al Concejo de Administración y Disciplina la facultad de conocer las quejas que se formulen contra los empleados sobre su conducta o su competencia.

La reglamentación deberá coordinar estas disposiciones y establecer los pormenores del procedimiento.

Dada la finalidad del período de prueba, no existe derecho de inamovilidad durante este tiempo.

2). *Jubilación*

La Ley (parágrafo 2.º del artículo 3.º) concede a los funcionarios de carrera la jubilación conforme a la de que gozan los ferroviarios, cuyos principios se exponen más adelante (2 d).

3). *Ascenso*

La Ley garantiza al funcionario de carrera el ascenso en caso de que se halle vacante un cargo de mejores condiciones dentro de la jerarquía especial del ramo, según sus méritos y su competencia.

4. Otros derechos sociales de los funcionarios públicos

Además de lo expuesto anteriormente, la ley (artículo 3.º) concede a los funcionarios públicos el derecho a pres-

taciones en caso de accidentes de trabajo y de enfermedad así como seguro de vida, pero estos servicios se crearán en el curso del tiempo por medio del seguro social, salvo para los casos en que ya existan disposiciones más favorables para los empleados. En el caso de enfermedad queda vigente la reglamentación de que se habla en el aparte 2.º de esta parte de la cartilla. Tampoco se modifican las disposiciones sobre vacaciones remuneradas que se exponen en el aparte 2 c) de esta parte de la cartilla.

5). Sueldo

Los sueldos de los funcionarios de carrera se fijan cada año por la Ley, por las ordenanzas departamentales y los acuerdos municipales, según el caso (artículo 7.º de la Ley).

dd) Deberes especiales de los funcionarios de carrera

El artículo 8.º de la ley enumera los deberes especiales del funcionario que son los siguientes:

a) Lealtad al espíritu de la Constitución y de las leyes de la República;

b) Eficiencia, imparcialidad y discreción en la prestación del servicio encomendado a su pericia;

c) Acatamiento a los superiores jerárquicos, en cuanto se trate de cumplimiento de sus funciones;

d) Honorabilidad y buena fama en su comportamiento social; y

e) Los demás que determinen las leyes y decretos pertinentes.

ee) Pérdida de los derechos concedidos

Conforme queda expuesto, la destitución de un empleado de carrera exige un procedimiento especial en que sea oído, y está permitido únicamente por faltar a uno de los deberes enumerados anteriormente. Tal falta hace perder el derecho a las prerrogativas de la carrera.

2. Medidas de protección especiales para los empleados y obreros públicos

En los apartes siguientes se exponen las providencias legales que proveen a la protección de los empleados y obreros públicos. Pero no es posible comentar todas las disposiciones especiales vigentes para ciertos grupos de ellos, ni las numerosas medidas adoptadas voluntariamente por muchas entidades públicas. Por su importancia especial, dado el gran número de beneficiados en ellos, se mencionan los servicios en caso de muerte, invalidez, enfermedad y jubilación que disponen las leyes 2.ª y 21 de 1932 para los trabajadores de los ramos Postal y Telegráfico. Estas prestaciones se efectúan por medio de una Caja de Auxilios.

En seguida relacionamos las disposiciones de importancia general.

a) Auxilio de enfermedad

La Ley 86 de 1923 concede a todo empleado público *nacional* derecho a la mitad del sueldo que devengue mensualmente hasta por seis meses, cuando a consecuencia de enfermedad contraída en el servicio o agravada por causa de éste, se halle imposibilitado para prestarlo. Tal de-

recho fue extendido a los obreros de las empresas del Estado por la Ley 48 de 1930.

El Decreto 830 de 1934, reglamentario de dichas leyes, concede el mencionado beneficio a todos los empleados públicos nacionales que se hallen en ejercicio de sus funciones e imposibilitados para desempeñarlas por causa de enfermedad, sin consideración a la causa de ella y sin exigir que tenga relación con el servicio.

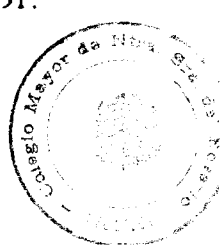
Para gozar del auxilio de enfermedad, el empleado debe solicitar la licencia de su superior que debe nombrar los médicos graduados de reconocida honorabilidad para rendir un dictamen médico. El Decreto establece, además, reglas bastante complicadas de procedimiento cuya aplicación no es completa en la práctica.

La duración de la enfermedad se comprueba por certificado de dos médicos graduados.

El pago del auxilio de enfermedad termina, a más tardar, con la expiración de los seis meses continuos, pero cuando el empleado, antes de expirar este período, se ha restablecido y enferma de nuevo, tiene derecho al auxilio por otro período de seis meses, siempre que cumpla las condiciones arriba mencionadas.

Fuera de este término legal, el derecho al auxilio de enfermedad cesa cuando el empleado público pierde esta calidad por terminación constitucional del período para que fue nombrado o por supresión legal del cargo que desempeñaba.

Pero no se puede remover al empleado u obrero durante el período en que tiene derecho al auxilio de enfermedad. Estas doctrinas sentó el Ministerio de Industrias y Trabajo en el concepto de diciembre 9 de 1931.



b) Descanso remunerado.

La Ley 57 de 1926 establece en su artículo 7.º el derecho de los obreros públicos al pago del salario para los días feriados. Dice esta disposición: «El día de descanso, domingo u otro, en todos los trabajos realizados por cuenta de la Nación, de los Departamentos o de los Municipios, deberá ser remunerado, como también los demás días de fiesta nacional o religiosa».

El Decreto número 222 de 1932 reglamenta el goce de este beneficio. Se tiene, según dichas providencias, la situación legal siguiente:

aa) El pago del salario en los casos que se señalarán en adelante, debe reconocerse, sin prestación de trabajo, para los *días de descanso dominical,* que son generalmente los domingos, y para los días *festivos* en que no se trabaja. Los días de fiesta religiosos dependen de la Iglesia, pues la Ley 37 de 1905, que, sin embargo, un concepto del Departamento Nacional del Trabajo considera insubsistente, declara «obligatorio el precepto de la guarda de los días de fiesta establecidos por la Iglesia, debiendo ponerse en armonía las disposiciones de ésta con las necesidades de los pueblos». Como la reglamentación de los días festivos y civiles autorizada por la mencionada Ley no ha sido emitida, los días libres de trabajo se regulan en la práctica según la costumbre, con excepción de los días feriados determinados en leyes especiales, como el 1.º de Mayo (véase parte segunda, aparte VI, 1, de esta cartilla). Para los bancos los días de fiesta son fijados por la Superintendencia Bancaria, determinación que puede servir de norma para las otras industrias (véase concepto del Departamento del Trabajo de agosto 21 de 1935).

bb) El *monto del salario* que se debe pagar es el salario ordinario que devengue el trabajador. Los empleados que devengan sueldo mensual, no tienen derecho, por esa misma razón, a pago complementario por los días feriados, de manera que de tal beneficio gozan únicamente los obreros.

Si en los casos previstos por la legislación pertinente y por razón del servicio, los obreros o empleados públicos deben trabajar en días feriados, tienen derecho, a su elección, al descanso compensatorio o a una indemnización; esta es para los obreros el doble del salario que devengan en día ordinario y para los empleados la treintava parte del sueldo mensual.

Tal trabajo en días festivos puede ser efectuado solamente por los empleados y obreros extrictamente necesarios. Así lo ordena expresamente el Administrador General de los Ferrocarriles Nacionales en su Resolución N.° 102 de 1932, empresa afectada especialmente por la Ley que se comenta. Se permiten únicamente los trabajos en días feriados si son indispensables para mantener el servicio de los trenes y en las estaciones, en casos de accidentes o por motivos de orden público. Además se prescribe la observación de un turno riguroso cuando hubiere varias personas que puedan prestar el servicio. En caso de emergencia, la mencionada resolución obliga al personal a prestar servicios en días feriados, reconociéndole la remuneración doble u otorgándole el descanso obligatorio en otro día de la semana a elección de aquel.

cc) Los *trabajadores beneficiarios* del pago de los días feriados son, según el Decreto 222 de 1932, todos los obreros ocupados en los trabajos que se realicen por cuenta de la Nación, de los Departamentos o de los Municipios. La acepción «por cuenta» de las entidades públicas es bastante amplia y comprende no solamente los

trabajos ejecutados por dichas entidades con administración propia, sino también los de las empresas que son propiedad de la Nación, de los Departamentos y Municipios, y las obras de los contratistas que las ejecutan para aquellas entidades.

dd) El pago del día feriado requiere como condición indispensable que el trabajador haya trabajado *consecutivamente* todos los días hábiles de la semana, pero no se tiene en cuenta la falta transitoria de asistencia menor de un día, debidamente justificada a juicio del respectivo gerente, administrador o jefe de trabajo.

c) *Vacaciones remuneradas.*

La Ley 72 de 1931 concede en su artículo 2.º a todo empleado u obrero de los establecimientos, oficinas o empresas oficiales el derecho a quince días de vacaciones remuneradas, si durante un año continuo hubiere prestado sus servicios. Las diferentes cuestiones relativas al uso de este derecho están solucionadas por el Decreto 1054 de 1938.

aa) ***Beneficiarios*** de las vacaciones remuneradas son todos los trabajadores, sean empleados u obreros, de las oficinas, establecimientos o empresas oficiales, es decir, de la Nación, de los Departamentos y Municipios. No se refiere la Ley a los trabajadores de los contratistas que ejecutan una obra por cuenta de una de estas entidades, pero los contratos respectivos generalmente los obligan a las prestaciones a que los trabajadores oficiales tienen derecho y además las vacaciones corresponden a todos los empleados y obreros de contratistas los cuales se consideran trabajadores oficiales conforme a las reglas

expuestas en el aparte VIII, 2, de la segunda parte de esta cartilla.

bb) Para gozar de las vacaciones, el servicio debe ser prestado *durante un año continuo*. Pero no se considera interrumpido el servico en los casos de cesación transitoria del trabajo por suspensión del funcionamiento del establecimiento o empresa, por enfermedad del trabajador, cumplimiento por parte de este de funciones públicas de forzosa aceptación u otra causa semejante, siempre que esa suspensión no sea mayor de 15 días (artículo 2.º del Decreto 1054). De tal manera, por ejemplo, la enfermedad del trabajador que se prolongue a más de 15 días, impide el goce de las vacaciodas remuneradas en el año respectivo.

El derecho a las vacaciones se adquiere al cumplirse el año de servicio. Ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, por el superior respectivo, a la mayor brevedad posible durante el año siguiente a la fecha en que se causa el derecho, salvo los casos de acumulación de que se habla más tarde, de acuerdo con la organización de los trabajos y sin perjudicar el normal funcionamiento de la entidad respectiva (artículo 5.º del Decreto 1054). Una semejante disposición se hallaba en el artículo 34 del Decreto 1278 de 1931.

La violación por parte del superior respectivo de lo dispuesto en este artículo lo hace incurrir en multa de $ 50.00 a $ 500.00.

Superior es el jefe del ramo a que pertenece el trabajador, pero a los empleados nombrados directamente por un Concejo Municipal u otra asamblea parlamentaria se conceden las vacaciones por mayoría de votos de la misma (véase concepto de la Oficina General del Trabajo, Bol. 51-62, página 538).

cc) Los quince días de vacaciones son días *hábiles*, es decir, sin consideración de los domingos y otros días de fiesta religiosa o civil y deben ser *consecutivos*, de modo que se excluye la distribución en partes (Decreto, artículo 1.º).

dd) Por regla general, las vacaciones *no son acumulables*, sino en los casos siguientes:

1) Cuando se trate de labores técnicas, de confianza o de manejo, para las cuales sea especialmente difícil reemplazar al trabajador por corto tiempo;

2) Cuando se trate de trabajadores que prestan sus servicios en lugares distantes de la residencia de sus familias; pero la acumulación no puede hacerse, en ningún caso, por más de cuatro años (Decreto artículo 3.º).

El trabajador interesado debe solicitar la acumulación cada año al superior respectivo, quien resolverá oportunamente dejando la correspondiente constancia.

ee) La *remuneración* de las vacaciones es la que esté devengando el trabajador en el momento que le corresponda cada año el asueto legal y le debe ser pagada en la fecha que comience a disfrutarlas (Decreto artículo 7.º).

ff) No está permitido prescindir de las vacaciones mediante *indemnización* cualquiera que sea la cuantía de ésta.

La indemnización pecuniaria solamente tiene lugar cuando el trabajador quede fuera del servicio antes de disfrutar las vacaciones causadas, pero siempre que presente la prueba sumaria sobre su situación de desempleo.

Sin embargo, cuando el trabajador sea despedido sin justa causa, tiene derecho, a título de indemnización, al salario correspondiente a las vacaciones causadas y no disfrutadas (Decreto, artículo 8.º).

Por vía de excepción de la regla arriba expuesta, la Ley 92 de 1936 (artículo 2.º) permite expresamente que los empleados dependientes del Ministerio de Correos y Telégrafos excepto los de comunicaciones eléctricas que gozan de doble sueldo en el mes de diciembre, reciban una prima anual equivalente a la mitad del sueldo de un mes cuando no sea posible concederles las vacaciones remuneradas (Decreto 1333 de 1937, artículo 2.º).

gg) El derecho a las vacaciones se extingue como el salario por *prescripción* de dos años, con sujeción a las disposiciones del Código Civil.

En los casos en que se permite la acumulación de las vacaciones, el tiempo de prescripción se cuenta desde la fecha en que el trabajador completa cuatro años de servicio sin haber disfrutado de las vacaciones legales (Decreto, artículo 9.º).

hh) Los trabajadores a quienes, sin estar comprendidos entre los que pueden acumular sus vacaciones, se les niegue o se les aplace el disfrute de sus vacaciones durante más de un año a partir del día en que hubieren completado el año de servicio exigido por la ley, deben presentar el *denuncio* correspondiente al Departamento Nacional del Trabajo. Los infractores de esta disposición incurren en multa de $ 50.00 a $ 500.00 (Decreto, artículo 6.º).

d) Jubilación

En este ramo existen varias disposiciones para grupos de empleados públicos que va a unificar la Ley sobre creación de la carrera administrativa. Es así que esta ley extiende la jubilación de que gozan hoy los ferroviarios a todos los empleados de la carrera administrativa. De

tal manera se deroga prácticamente la Ley 29 de 1905 que estableció la jubilación de los empleados civiles después de 30 años de servicios.

Las pensiones de jubilación de los *ferroviarios* fueron introducidas por la Ley 1.ª de 1932 y declaradas exequibles por fallo de la Corte Suprema de Justicia del 7 de noviembre de 1933. La Ley está reglamentada por el Decreto 1471 de 1932 y las Resoluciones 70 de 1932 y 842 de 1933 del Administrador General de los Ferrocarriles Nacionales. De acuerdo con estas providencias la situación legal es la siguiente:

aa) Las empresas obligadas a pagar pensiones de jubilación

Están obligadas a pagar pensiones de jubilación conforme a la Ley 1.ª de 1932 las empresas ferroviarias oficiales y particulares.

Se entiende por tales:

1) Ferrocarriles propiamente dichos.
2) Tranvías,
3) Funiculares,
4) Cables aéreos,

siempre que se encuentren en explotación y presten servicios al público.

El hecho de que una empresa ferroviaria haya cambiado de dueño o administrador, no habiendo cambiado sus elementos materiales de explotación conforme a la jurisprudencia del Departamento Nacional del Trabajo, no exime al dueño actual de la obligación de pagar totalmente las pensiones de jubilación, y el traspaso de una empresa de esta clase lleva envueltas las obligaciones legales de ella a favor de sus asalariados.

bb) Condiciones de la pensión

aa) El trabajador debe cumplir la *edad no inferior de 55 años.* Pero no es necesario para el derecho a la jubilación que el empleado u obrero cumpla esta edad hallándose al servicio de una empresa ferroviaria, sino cuando después de haber trabajado durante veinte años en empresas ferroviarias se retire o sea despedido del servicio sin haber cumplido 55 años de edad, tiene derecho, al llegar a dicha edad, al pago de la pensión de jubilación que le corresponda. Además, el Consejo administrativo de Ferrocarriles puede hacer anticipos a cuenta de la pensión que se comenzará a pagar más tarde.

Por vía de excepción, conforme a la Ley 206 de 1938, el personal de maquinistas, fogoneros, trabajadores de calderos, fundidores y mineros, tiene derecho a la jubilación al cumplir los 20 años de servicio, cualquiera que sea la edad. Estos trabajadores cuando cumplen los veinte años de servicios entre los 45 y 55 años de edad, deben ser pasados, si esa es su voluntad, a otros puestos y con el mismo sueldo devengado en el momento de cumplir su tiempo de servicio, pero al cumplir 55 años deben ser retirados definitivamente con la pensión respectvia.

bb) Otra condición de la pensión es un *servicio de 20 años* en empresas ferroviarias.

Tal servicio puede ser continuo y descontinuo y verificarse en empresas oficiales o particulares; en el caso de que el trabajador complete los 20 años por servicios efectuados en varias empresas, el pago de la pensión es de cargo de todas las empresas en que los hubiere prestado, en proporción al tiempo respectivo.

Para computar los 20 años de servicios, se tiene en cuenta no solamente los prestados después de la vigencia

de la ley, sino también los anteriores (véase concepto del Ministerio de Industrias de mayo 13 de 1935 Bol. 51-62 p. 561).

cc) La pensión se paga en el caso del *retiro* del trabajador. Retiro es la separación definitiva del servicio, sea voluntaria o no.

dd) La pensión no se paga, o se suspende su difrute, cuando el beneficiario tenga una *renta mayor de $ 1.200* anuales o un *salario mayor del 50%* de la respectiva pensión. No está prohibido al pensionado ejecutar otro trabajo o profesión. Unicamente cuando sus ingresos sobrepasan los límites indicados no se concede o se suspende el pago de la pensión.

ee) La pensión se concede, siempre que existan las condiciones para el disfrute a *solicitud* del interesado o si éste se separa del servicio después de hacerla desde el día del retiro.

cc) El monto de las pensiones

El monto de las pensiones se regula según la siguiente escala:

aa) Los que ganen $ 30 mensuales o menos, reciben el sueldo mensual íntegro.

bb) Los que ganen más de $ 30 mensuales, reciben $ 30 más $ 0.75 por cada peso más de sueldo hasta $ 50.

cc) Los que ganen más de $ 50 mensuales reciben $ 45 más $ 0.50 por cada peso más de sueldo hasta $ 80.

dd) Los que ganen más de $ 80 mensuales, reciben $ 60 más $ 0.25 por cada peso más de sueldo hasta $ 240.

ee) Los que ganen más de $ 240 mensuales, reciben $ 100.

El mínimo de la pensión es el salario íntegro hasta $ 30; el máximo es de $ 100 mensuales.

Para hacer el *cómputo* de las pensiones se distingue entre empleados y obreros.

Cuando se trata de empleados, la pensión se fija tomando como base el promedio de los sueldos mensuales devengados en los últimos doce meses de servicio; y si se trata de obreros, la base es la cantidad que resulte de multiplicar por treinta el promedio de los jornales recibidos por el interesado en los últimos doce meses de servicio. Si el obrero ha trabajado a destajo o por tarea, la base es la cantidad que resulte de multiplicar por treinta el promedio de la remuneración diaria en los últimos doce meses de trabajo.

dd) Procedimiento, disposiciones penales

La Ley permite a las empresas contratar el pago de las pensiones con compañías aseguradoras de reconocida solvencia, establecidas en el país y aceptadas por la Superintendencia Bancaria. Las empresas tienen que dar aviso de tal seguro al Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social dentro de los 5 días siguientes.

La supervivencia del trabajador se comprueba por la presentación personal del beneficiario o en caso de imposibilidad por encontrarse enfermo o hallarse lejos del domicilio de la empresa por un certificado del Alcalde.

Las empresas nacionales dependientes del Consejo Administrativo de los Ferrocarriles deben consultar las resoluciones en las cuales se conceda o niegue una pensión con el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social;

las demás sólo tienen que avisar a este Ministerio el reconocimiento de pensiones.

La sistemática inejecución de la obligación a jubilar sus trabajadores por parte de la empresa, se castiga con multas sucesivas de $ 50 a $ 200. y la violación de las demás disposiciones con multas de $ 20 a $ 100; dichas multas las impone el Ministerio de Trabajo, Higiene y Prevensión Social.

Existen muchas disposiciones especiales relativas a la jubilación de otros empleados públicos, pero como esta CARTILLA contempla únicamente la legislación social del país en general, no es conducente hacer el recuento de ellas.

TERCERA PARTE

MEDIDAS SOCIALES DE ORDEN GENERAL

I.—Mejoramiento de las habitaciones

1. Higienización de las habitaciones existentes

La Ley 46 de 1918 prohibe en su artículo 1.º arrendar para habitaciones, casas, piezas accesorias, y cualquiera otra clase de edificaciones que no tengan las condiciones higiénicas necesarias al efecto. La Dirección Nacional de Higiene ha determinado las condiciones respectivas en las Resoluciones números 16 de 1919, 57 y 91 de 1920, 155 de 1922, 325 de 1925, 84 de 1934, 35 y 270 de 1935. No es posible comentar con extensión en la presente CARTILLA todas estas disposiciones, que están complementadas por el Acuerdo número 40 de 1918 de la Junta Central de Higiene.

Según estas providencias, la construcción de habitaciones requiere previo permiso del Alcalde respectivo, que tiene que velar por el cumplimiento de las condiciones de higiene, por ejemplo, referente a la luz y la ventilación, los servicios sanitarios, etc. No puede darse en arrendamiento un local o edificio para habitación, sin el certificado de la correspondiente autoridad sanitaria, o del Alcalde o Corregidor donde no la hubiere, en el cual conste el cumplimiento de las condiciones higiénicas exigidas. Para obtener la efectividad de sus providencias, los funcionarios de Higiene y policía pueden sellar las puertas de los inmuebles no acondicionadas a las exigencias sanitarias. Además, la infracción a la mencionada disposición

de la Ley 46 de 1918 se sanciona con multas de $ 10 a $ 500 que se duplican en casos de reincidencia, multas impuestas por los funcionarios de policía.

Estos funcionarios y los de higiene pueden visitar las habitaciones con el fin de controlar sus condiciones higiénicas.

Otra disposición legal toca únicamente a habitaciones anexas a empresas industriales. Se prohibe alquilar o ceder habitaciones para residencia o dormitorio en las casas o edificios en que haya establecimientos, empresas o fábricas que sean peligrosas o insalubres (artículo 35 de la Ley 15 de 1925).

2) *Construcción de nuevas casas*

La legislación relativa a la construcción de nuevas casas baratas para empleados y obreros está contenida en el artículo 7.º de la Ley 46 de 1918, las Leyes 61 y170 de 1936 y 166 de 1938.

Según estas disposiciones, los Municipios que tengan un presupuesto anual de $ 25.000 en adelante, están obligados a destinar ciertos porcentajes de sus entradas para la construcción de viviendas adecuadas para los trabajadores. El Ministerio de Industrias y Trabajo ha conceptuado (agosto 26 de 1937) que el porcentaje referido debe calcularse sobre la base del presupuesto de todas las entradas ordinarias de impuestos, etc., sin tener en cuenta préstamos y auxilios de otras entidades públicas.

Mientras el artículo 7.º de la Ley 46 de 1918 obligó a los municipios que tengan más de 15.000 habitantes a destinar el 2% del producto de sus impuestos, contribuciones y rentas, a la construcción de viviendas higiénicas para la clase proletaria, la Ley 61 de 1936 destina para ese fin los siguientes porcentajes:

Municipios con un presupuesto de.	$ 25.000	a	50.000	el 3%
Municipios con un presupuesto	» 50.000	»	100.000	» 4%
Municipios con un presupuesto de más de.....	100.000			» 5%

Los municipios sujetos a esta disposición deben llenar las condiciones que determine la Dirección de Higiene.

En lo tocante a las relaciones jurídicas entre Municipios y obreros que reciben una casa construída por el Municipio, la Ley 61 de 1936 ha introducido modificaciones sustanciales. La antigua ley se basaba en el concepto de que los obreros tenían carácter de inquilinos, y fijó porcentajes máximos que podía cobrar el Municipio como arrendamiento. Por el contrario, la Ley reformatoria prohibe, con la única excepción de casas colectivas, el cobro de arrendamiento. Los Municipios sólo pueden cobrar una cuota de amortización máxima del 4% sobre el valor del costo; para casas colectivas el arrendamiento no debe soprepasar el mismo porcentaje. Además, la Ley 61 de 1936 contiene disposiciones para proteger al trabajador que habita en esta clase de casas, limitando la embargabilidad y enajenación.

La Ley *170 de 1936* modifica la 61 del mismo año, autorizando en su artículo 7.° los Municipios para utilizar los fondos a fin de facilitar a sus propios empleados y obreros, a título gratuito, la adquisición de casas y granjas familiares. La misma Ley faculta la creación de una compañía subsidiaria del Banco Central Hipotecario, que es la Compañía Central de Construcciones, y establece algunas disposiciones para facilitar la obra de dicho Banco en la construcción de viviendas baratas. El artículo 2.° permite préstamos hipotecarios hasta el 75% del valor de las casas o granjas familiares; la cuota inicicial exigida del empleado y obrero no puede pasar del 10% del

respectivo valor (artículo 3.º); las casas para empleados y obreros construídas por los Municipios o el Banco Central Hipotecario están exentas del impuesto predial durante 10 años cuando su valor no es mayor de $ 5.000, y si es mayor sin pasar de $ 10.000, se cobra este impuesto durante dicho lapso únicamente sobre el excedente y a una tasa máxima del 2 por mil anual (artículo 5.º) Por el artículo 8.º de la Ley 166 de 1938 se exceptúa también de los impuestos municipales de aseo, luz, etc., que gravan la propiedad raíz, siempre que el valor de la casa o granja no exceda de $ 5.000.

Se declaran de utilidad pública las adquisiciones de terreno que se hagan por virtud y para los efectos de la Ley 170 de 1936, con las consecuencias correspondientes para la expropiación de terrenos (artículo 9.º) Otras disposiciones buscan normalizar la distribución adecuada de casas en todas las capitales de Departamento y en las ciudades del país que tengan más de 50.000 habitantes, estimulando la contribución financiera de dichos municipios (art. 2.º de la Ley 166 de 1938).

La *Ley 166 de 1938* que adiciona y modifica la Ley 170 de 1936, facilitará la pignoración del seguro de vida, para cubrir, en caso de muerte, las deudas del trabajador resultantes de la adquisición de una casa.

La Ley *91 de 1936* crea otra protección del trabajador que adquiere una vivienda, en beneficio de una de las acciones oficiales tocante a las habitaciones baratas para empleados y obreros.

Tales compradores están obligados, en virtud de dicha Ley, a constituír *patrimonios de familia no embargables*. Esta institución, creada por la Ley 70 de 1931, tiene por consecuencia el hacer el inmueble no embargable, por lo general, ni aun en caso de quiebra del pro-

pietario, no dable en hipoteca ni gravable con censo, ni entregable en anticresis, ni vendible con pactos de retroventa. Solamente por vía de excepción puede hipotecarse, embargarse y rematarse a favor del vendedor para garantizar el pago del precio o de su parte adeudada.

La enajenación o cancelación del patrimonio de familia están sujetas al consentimiento del cónyuge y, en el caso de que el propietario tenga hijos menores, al consentimiento de ellos dado con intervención de un curador.

II.—Instituciones de utilidad común y asistencia social

La intervención del Estado en las Instituciones de Utilidad Común está reglamentada por la Ley 93 de 1938, el Decreto número 1858 de 1938 y unas pocas disposiciones todavía vigentes del Decreto 685 de 1934.

1. Las Instituciones sometidas a la vigilancia del Estado

La Ley 93 de 1938 define en su artículo 1.° inciso 2.°, la noción de «Instituciones de Utilidad Común», como todas aquellas entidades que destinan un patrimonio determinado a una determinada finalidad social, sin ánimo de lucro.

No se distingue entre entidades públicas y particulares.

La nueva Ley deroga las Leyes anteriores, especialmente la 44 de 1933, artículo 12, que había sometido a una vigilancia financiera únicamente las entidades públicas y privadas que recibieren auxilios del Tesoro Nacional; pero queda vigente el artículo 2.° de la Ley 108 de 1936 que somete a las normas que dicte el Gobierno, las Instituciones de Utilidad Común que se dediquen a

la asistencia pública o campañas sanitarias y de higiene, siempre que reciban auxilios del Tesoro Público.

La Ley 93 de 1938 amplia el círculo de las instituciones de utilidad común vigiladas y enumera cuatro grupos de tales instituciones:

a) Instituciones que hayan tenido origen en un acto de voluntad de los particulares; están ellas sujetas a la inspección y vigilancia del Gobierno, en orden al cumplimiento del propósito de sus fundadores, aunque no reciban auxilio del Tesoro Público o hayan renunciado a ello (artículos 3.° y 21 de la Ley 93 de 1938).

b) Comunidades o asociaciones de carácter religioso que tengan origen en un Decreto Canónico; están sometidas a la vigilancia gubernamental únicamente cuando reciban auxilios del Tesoro Público (artículo 4.° de la Ley).

c) Instituciones organizadas en virtud de un acto administrativo del Poder Público (Ley, Decreto, Ordenanza o Acuerdo de la Autoridad); se encuentran sujetas a inspección y vigilancia, cuando reciban auxilio del Tesoro Nacional (artículo 5.° de la Ley).

d) Las Juntas de Beneficencia o de Lotería, Cruz Roja y demás entidades que encaminen sus actividades a la consecución y administración de fondos para aplicarlos a la asistencia social; ellas están sometidas también a la vigilancia del Gobierno (artículo 6.° de la Ley).

No están afectadas por la Ley 93 de 1936 las instituciones reglamentadas por leyes especiales, como las cooperativas, o las cuya actividad no se refiere a la administración de un patriponio, como los sindicatos.

Por no estar derogado, sigue en vigencia el artículo 7.° del Decreto 685 de 1934 que, para organizar una

institución de utilidad común, exige la autorización del Ministerio de Gobierno junto con el reconocimiento de personería jurídica.

2. *Fines de la vigilancia e inspección*

Según el ordinal 19 del artículo 115 de la Constitución Nacional que confiere al Presidente de la República el ejercicio del derecho de inspección y vigilancia sobre instituciones de utilidad común, se fijan como fines de dicha vigilancia el procurar que las rentas de estas instituciones se conserven y sean adecuadamente invertidas, y que en todo lo esencial se cumpla con la voluntad de los fundadores.

El Decreto 1858 de 1938 (artículo 2.º) ordena que la vigilancia e inspección legales deben ser ejercidas por el *Departamento de Asistencia Social del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social*, en forma de «control administrativo de las Juntas, establecimientos institutos, servicios de ellos, y demás Instituciones de utilidad común, así como también sobre las loterías, Cruz Roja, y sobre los tenedores de bienes dejados para aplicar al bien común». Corresponde a este Departamento, además, vigilar la inversión de los fondos de tales servicios e instituciones, velar por la conservación y rendimiento de los bienes, rentas, etc., que constituyen su patrimonio, y dictar todas las medidas y resoluciones que estime conveniente para su buena administración y manejo.

3. *Medios de vigilancia*

La Ley 93 de 1938 y el Decreto 1858 de 1938 fijan los siguientes medios de inspección y vigilancia:

a) ***Facultad de examinar libros, cuentas y demás documentos*** (artículo 1.° de la Ley). Además, la Contraloría General de la República debe hacer levantar un *inventario* completo de todos los bienes de las instituciones respectivas y estudiar el origen de los que se hallen en poder de particulares y que hayan pertenecido a dichas instituciones (artículo 9.° de la Ley).

b) *Aprobación de los estatutos* y reglamentos de las instituciones (artículo 4.° ordinal b) del Decreto).

c) Todas las instituciones sometidas a la vigilancia del Gobierno deben presentarle en los primeros 10 días del mes de diciembre de cada año un *balance* completo y detallado de la situación financiera, acompañado de un inventario del activo y del pasivo, así como el *presupuesto* de rentas y gastos para el año siguiente; el presupuesto requiere la aprobación del Gobierno; ésta se considera verificada si el Gobierno no lo ha devuelto con sus observaciones hasta el 20 del mismo mes de diciembre (artículo 17 de la Ley, artículos 4.°, orden c), y 16 del Decreto).

Los presupuestos son de obligatorio cumplimiento para los directores de las instituciones. El artículo 17 del Decreto exige la presentación del presupuesto al Deparmento de Asistencia Social antes del 30 de noviembre de cada año, a más tardar, y el ejercicio presupuestal coincide con el año de calendario (artículo 18). Los artículos 19-22 del Decreto contienen disposiciones detalladas respecto a los presupuestos.

d) Aprobación de los actos o *contratos* de valor mayor de $ 500.00 que celebren los representantes de las instituciones sobre la aplicación de rentas, inversión de capitales o destinación de bienes; sin dicha aprobación los

actos o contratos no son válidos (artículo 1.º de la Ley).

El Decreto reglamentario (artículo 8.º) somete a la aprobación del Departamento de Asistencia Social la *adquisición y enajenación de bienes raíces o muebles, la aplicación de rentas, inversión de capitales, destinación o gravamen de bienes* que pertenecen a las Instituciones.

El requisito de la aprobación previa en el caso del arrendamiento de bienes raíces depende del avalúo catastral del inmueble y es necesario cuando sea mayor de $ 5.000 (artículo 9º del Decreto).

Por esta última disposición está reglamentado y parcialmente modificado el artículo 10 de la Ley 93 de 1938 que somete los préstamos hipotecarios a la aprobación del Ministerio de Gobierno. En vista de que todas las funciones de vigilancia están reunidas en el Departamento de Asistencia Social del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social, y dada la autorización contenida en el artículo 22 de la Ley, el Decreto sustituyó la intervención del Ministerio de Gobierno por la del nuevo Departamento.

Las reglas generales para la administración de los fondos están contenidas en el artículo 10 de la ley y el artículo 12 del decreto. Conforme a estas disposiciones, la inversión de dineros en préstamos requiere en todo caso garantía hipotecaria.

En general, los fondos deben invertirse en los siguientes valores: bienes raíces, acciones bancarias, préstamos con garantía hipotecaria y bonos nacionales, departamentales y municipales (artículo 12 del Decreto 1858).

e) Las instituciones deben dar *aviso* al Departamento de Asistencia Social de las inversiones de dineros hechas por ellas. (artículo 12 del Decreto 1858).

f)Aprobación de las *cauciones* que deben prestar los empleados de manejo de las Instituciones, por el Departamento de Asistencia Social (artículo 24 del decreto).

g) Aprobación de las *tarifas de pensiones y demás servicios retribuídos* que presten los hospitales, asilos y demás Instituciones de Utilidad Común (artículo, 4.º ordinal d) del Decreto 1858)

h) Todas las *construcciones* emprendidas por las Instituciones de Utilidad Común están sometidas al control del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social y los planos y presupuestos deben ser aprobados por el Ministerio antes de iniciar los trabajos. Dicha aprobación no la requieren solamente las nuevas edificaciones, sino también las ampliaciones y reparaciones de importancia. El artículo 23 del Decreto enumera las facultades pormenorizadas, que corresponden al Ministerio en esta materia.

i) Las Instituciones de Utilidad Común organizadas en virtud de un acto administrativo del Poder Público deben *rendir la cuenta de los auxilios* recibidos del Tesoro Nacional, a la Auditoría de Instituciones de Utilidad Común (artículo 5.º de la Ley), pero el Decreto reglamentario (artículo 10º.) establece la obligación de rendir *cuenta para todas las instituciones* sometidas a la vigilancia.

j) Los *hospitales* que reciban auxilios del Tesoro Público están sujetos a requisitos especiales fijados en el Decreto No. 1425 de 1937 (Diario oficial No. 23.598), respecto a su organización, servicios y empleo de los auxilios recibidos.

k) Los *departamentos y municipios* están sujetos a una vigilancia especial de la Auditoría de Instituciones de Utilidad Común para evitar que apliquen las *rentas* destinadas legalmente en favor de tales Instituciones a objetos

distintos de los autorizados en las leyes respectivas (artículos 11, 12 de la Ley)

Los fondos provenientes de las *loterías* de beneficencia deben manejarse en cuenta especial y no pueden formar parte del acervo común de la entidad que las haya organizado (artículo 13 de la ley).

l) En las *Juntas Directivas* de todos los establecimientos de asistencia pública, de beneficencia o higiene, oficiales y particulares, debe haber un *representante del Gobierno* (artículo 7.° de la ley), cuyo nombramiento corresponde al Departamento de Asistencia Social y que tiene voz y voto en las deliberaciones de las mencionadas juntas (artículo 4.°, ordinal a) del Decreto 1858).

m) En las *Juntas de beneficencia departamentales y municipales* tiene voz y voto un delegado del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social (artículo 8.° de la ley).

n) La Ley 93 de 1938 somete en su artículo 20 a prescripciones especiales del Gobierno la *recaudación de fondos* con destino a la beneficencia o para la construcción de cualquiera obra, ya sea de utilidad pública, de ornato o destinada a fines espirituales o morales y cuyo valor estimativo inicial sea mayor de $ 500. El Decreto reglamentario (artículos 6.° y 7.°) exige previo permiso para tales recaudos, sin el cual no se puede iniciar la colecta, y el rendimiento de cuentas; pero el último requisito no abarca los casos que se rigen por fuero especial, explícitamente aceptado por el Estado.

La infracción a estas disposiciones se castiga con multas considerables sucesivas, impuestas por el Alcalde respectivo.

ñ) *Incompatibilidades* de los cargos de directores de Juntas Directivas de las Instituciones de Utilidad Común

o miembros de Juntas de beneficencia; estos cargos no pueden ser desempeñados por empresarios o contratistas de obras que deban pagarse con fondos de dichas Instituciones, por arrendatarios de bienes de ellas ni personas que tengan juicios pendientes con las mencionadas instituciones y sus apoderados (artículo 5.° del Decreto). Por otra parte, conforme al artículo 15 del Decreto, los miembros de las Juntas y sus socios, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, y los directores de las instituciones no pueden hacer negocios lucrativos con éstas, excepto el arrendamiento de los servicios remunerados que presten.

o) Además el Decreto contiene varias disposiciones de menor importancia referentes a la venta de bienes inmuebles deteriorados, garantía de contratos, etc.

4. La organización del Estado para los asuntos de Asistencia social

Conforme a la autorización otorgada al Gobierno por el artículo 19 de la Ley 93 de 1938, el Decreto número 1858 de 1938 crea en su artículo 1.° el Departamento de Asistencia Social, como dependencia del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social con el personal correspondiente.

Según el artículo 15 de la ley el Gobierno y la Contraloría General de la República pueden delegar sus funciones, transitoria o permanentemente, en otras autoridades.

Para facilitar el trabajo administrativo, la Contraloría General de la República mantiene ante el Departamento de Asistencia Social un delegado para fiscalizar las instituciones de Utilidad Común que reciben auxilios del Te-

soro Nacional (artículo 25 del Decreto 1858 de 1938 y artículo 28 del Decreto 685 de 1934).

Además de la vigilancia sobre las Instituciones de Utilidad Común el Departamento tiene la *Dirección suprema de la beneficencia y asistencia social* del país, desde el punto de vista técnico, con el derecho de inspeccionar y vigilar los establecimientos respectivos y velar porque en el desempeño de sus funciones médico-sociales, dichos establecimientos estén capacitados para realizar las actividades técnicas preventivas y curativas en el grado que señalen los progresos de la ciencia médica (artículo 3.º del Decreto 1858).

Resalta la importancia de estas disposiciones si se tiene en cuenta el artículo 39 de la Constitución, que declara función del Estado la asistencia pública, pero sin obligar al Estado a prestarla directamente.

5. Disposiciones penales

La contravención a cualquiera de las disposiciones del Decreto 1858 de 1938 se castiga con multas hasta de $ 500 y arresto hasta de dos meses, conforme al ordinal 16 del artículo 68 del Código de Régimen Político y Municipal (artículo 27 del Decreto 1858 de 1938), con excepción de las disposiciones sobre colectas que, por el artículo 6.º del Decreto, están respaldadas por sanciones especiales.

Además, la institución que infrinja la Ley 93 de 1938 u obstaculice el control establecido queda privada de todo auxilio del Tesoro Público (artículo 14 de la Ley).

En caso de que el representante de una institución de utilidad común haya violado sus estatutos o reglamentos, o las Leyes, Decretos, Ordenanzas, o Acuerdos relacionados con la Institución, o que haya efectuado actos con

fines distintos de aquellos para los cuales fue creada, el Gobierno puede decretar o pedir la separación de dicho representante, sin perjuicio de las demás sanciones legales (artículo 16 de la Ley).

En caso de que la inspección revele hechos delictuosos o la necesidad de intentar acciones civiles, la autoridad debe pasar los documentos pertinentes al Procurador General de la Nación para que promueva u ordene promover las acciones a que haya lugar (artículo 18 de la Ley).

III.—Cooperativas

Las sociedades cooperativas se rigen conforme a las leyes 134 de 1931 y 128 de 1936 y los Decretos 874, 1108 1339 de 1932, 1219 de 1934 y 894 de 1935.

Además, la circular-programa para el fomento y difusión de las sociedades cooperativas, emitida por el entonces Ministerio de Industrias, contiene las líneas generales para el funcionamiento de dichas asociaciones.

Los puntos más importantes de estas disposiciones, muy extensas se relacionan en seguida.

1. Noción y fines de las Cooperativas

La Ley 134 de 1931 (artículo 23) considera cooperativa toda sociedad de capital y personal variables e ilimitadas, en que los asociados organizan en común y con objeto determinado sus actividades o sus intereses individuales, a fin de realizar el progreso económico o social de los que componen la asociación, sin ánimo de lucro y sobre la base de distribución de los beneficios a prorrata de la utilización que cada uno haga de la función social.

Son, según esta definición, características de las cooperativas:

a) Se trata de una *sociedad*, es decir de «un contrato por el que dos o más personas estipulan poner un capital u otros efectos en común» (véase artículo 2079 del Código Civil).

b) La cooperativa es una sociedad de *capital y de personas* variables e ilimitados, de manera que ni el capital ni el número de las personas están sometidos a limitaciones o a fijación legal.

c) El *objeto* de las cooperativas es la organización en común de las actividades o intereses de los socios sin ánimo de lucro; la prohibición del ánimo de lucro se refiere a la sociedad, pues los socios esperan beneficios de su participación en la sociedad, y la misma Ley prevé la *distribución de tales beneficios* a prorrata de la utilización que cada uno haga de la función social. Esta distribución se efectúa, por ejemplo, en las cooperativas de consumo. a base de las compras hechas por el asociado, o en las cooperativas de crédito a prorrata del monto de los intereses que cada uno de los cooperadores pagare por las operaciones verificadas por él (véase artículo 30 de la Ley 134 de 1931).

Los objetos y fines particulares de cada cooperativa deben ser determinados en los respectivos estatutos, conforme a las actividades a que quiera dedicarse (véase artículo 24 de la Ley 134 de 1931).

d) La sociedad no debe tener *término* fijo como las comerciales (artículo 22); pero aparentemente se puede fijar un término en los estatutos, pues el artículo 82 de la misma ley establece como causa de la disolución de la

cooperativa la expiración del término fijo, cuando no se haya prorrogado oportuna y debidamente.

e) Por regla general, conforme a sus fines, las cooperativas *sirven únicamente a los socios* y no a extraños; sinembargo la Ley 134 de 1931 permite en su artículo 26 a las cooperativas hacer extensivos sus servicios al público, pero obligándolas en este caso a hacer copartícipes de los beneficios repartibles a los particulares o adherentes que hubieren contribuido a la formación de dichos beneficios en la forma que establece la ley en su artículo 32 ordinal 9.º.

Los socios no pueden servirse de la sociedad en provecho de terceros, so pena de expulsión y pérdida de todos sus derechos en la cooperativa (artículo 49 del Decreto 1339 de 1932).

f) La *denominación «Cooperativa»* está protegida por la ley (artículo 4.º) y su uso se permite únicamente a las sociedades reconocidas legalmente como cooperativas.

2. *Clases de cooperativas*

La Ley 134 de 1931 (artículo 30) reconoce 8 clases de cooperativas que han adquirido diferente importancia:

a) *Cooperativas de consumo*, que tienen por objeto la provisión, venta y distribución entre los asociados y sus familiares de artículos de alimentación, vestuario y de consumo doméstico en general.

b) *Cooperativas de compras y ventas* que tienen por objeto la adquisición de materias primas, enseres, maquinarias, accesorios, herramientas o la venta de productos naturales o elaborados.

Esta clase sirve especialmente a la agricultura.

c) *Cooperativas de producción*, que tienen por objeto la

manufactura de artículos o la producción de productos naturales, clase ésta que no ha alcanzado mayores proporciones.

d) *Cooperativas de crédito*, que tienen por objeto la prestación de crédito a los socios y únicamente a éllos (véase artículo 51 del Decreto 1339 de 1932); por otra parte pueden recibir depósitos de ellos, y también de otras personas.

Las cooperativas de crédito no pueden cobrar una rata de interés mayor del 12 % anual (artículo 7.° ordinal 7.° de laLey 134 de 1931, modificado por el 2.° de la Ley 128 de 1936).

Por regla general, las cooperativas de crédito o secciones de crédito no pueden tener un radio mayor de los límites del municipio en que funcionen (artículo 50 del Decreto 1339 de 1931).

e) *Cooperativas de construcción y trabajo*, que tienen por objeto la construcción de obras públicas o particulares, la explotación de minas y otras empresas.

f) *Cooperativas de profesionales, artesanos y obreros*, que semejan a las de producción.

g) *Cooperativas de habitaciones* que buscan facilitar a los asociados la adquisición de viviendas.

h) *Cooperativas de previsión y de servicios especiales*, que tienen por objeto prestar a sus socios determinados servicios de previsión y asistencia.

3. Constitución y organización de las cooperativas

a) Reglas generales

Las sociedades cooperativas emanan de la libre voluntad de las personas que, por tener intereses semejantes, quieren asociarse en esta forma. Pero el funcionamiento de

las cooperativas no está permitido, sino con la autorización y aprobación de sus estatutos otorgados por el Poder Ejecutivo (artículo 1.° de la Ley 134 de 1931 en la modificación que le dio el artículo 1.° de la Ley 128 de 1936, y artículo 40 de la primera Ley).

El procedimiento para obtener esta aprobación está reglamentado en los artículos 25 a 31 del Decreto 1339 de 1932.

La ley (artículo 36) establece el contenido mínimo de los estatutos y exige como forma de la constitución el instrumento público o el instrumento privado protocolizado en la Notaría correspondiente al domicilio principal de la sociedad.

b) *Los socios*

Para constituir una cooperativa deben reunirse 20 socios por lo menos (artículo 38) que constituyen la sociedad y nombran gerente provisional (artículo 37). Dichos socios deben reunir conforme al artículo 54 las condiciones siguientes:

aa) Ser legalmente *capaz*; sin embargo el artículo 38 autoriza a los menores de 21 años, pero mayores de 18, a ingresar a las cooperativas sin autorización de sus representantes legales, y disponer por sí solos de su haber en ellas, como personas mayores.

Las mujeres casadas tienen dicha facultad ahora según la Ley 28 de 1932.

Los mencionados menores no pueden ser miembros de sociedades de responsabilidad ilimitada.

bb) Los socios deben generalmente ser *personas naturales*, pero la Ley permite también la afiliación de personas jurídicas que no persigan fines de lucro.

cc) Además, los estatutos pueden exigir que los socios cumplan con ciertas *condiciones*, por ejemplo, ser agricultor, o empleado, o vecino de cierta región, etc.

dd) Las *diferencias judiciales* que se susciten entre los socios y la cooperativa durante la existencia de la sociedad se dirimen, conforme al artículo 18 de la Ley 134 de 1931, en juicio breve y sumario señalado en los artículos 1203 y 1204 del Código Judicial, pero la Ley (artículo 60) permite también el establecimiento de juntas arbitrales.

c) *El capital*

Los estatutos deben indicar, entre otras cosas, el monto del capital inicial autorizado, el número y valor de las cuotas o acciones en que se divide y la época y forma del pago. Pero no puede constituírse ninguna cooperativa en la cual no se suscriba íntegramente el capital inicial y no se pague, a los menos, la quinta parte de su cifra total (artículo 39); no obstante, en las cooperativas de crédito o secciones de crédito, el capital puede formarse, suscribirse y pagarse después de estar constituídas y autorizadas tales sociedades (artículo 52 del Decreto 1339 de 1932).

El capital puede constituírse de diferente manera, según la naturaleza de la sociedad. La Ley (artículo 45) reconoce cuatro formas de aportes:

aa) Las cuotas de admisión y solidaridad, sin retribución alguna (véase artículo 49 inciso 2.º).

bb) Las acciones de los socios pagaderas en dinero efectivo, que todas deben tener igual valor nominal no mayor de $ 100.00 para cada acción, que son nominativas,

indivisibles y transferibles solamente cuando estén íntegramente pagadas y con la aprobación de la Junta Directiva, conforme a las condiciones establecidas por los estatutos (artículo 47). Ningún socio puede, directamente ni por interpuesta persona, ser dueño o poseer acciones que representen más del 5% del capital o que valgan más de $ 500.00; no están sometidas a estas restricciones las personas jurídicas que no persigan fines de lucro (artículo 53).

cc) Los aportes en especie que enumera la Ley:

Los bienes muebles e inmuebles, el trabajo, la industria, la capacidad profesional o fuerza productiva de los asociados, mercedes, privilegios.

dd) Los préstamos, auxilios o subvenciones obtenidos de las entidades públicas y particulares.

d) *La responsabilidad de los socios*

La responsabilidad de los socios puede ser ilimitada o solidaria, o limitada al capital social, o limitada a determinada cantidad además del capital social, según lo establecen los estatutos (artículo 46).

La Ley define el límite temporal de dicha responsabilidad por medio de la separación de un socio de la cooperativa. Ella puede efectuarse por retiro voluntario o por exclusión. El retiro voluntario únicamente es posible mientras la sociedad no se haya disuelto. Los estatutos deben indicar las condiciones y consecuencias de las separaciones de los socios, pero en ningún caso un socio saliente tiene derecho individual alguno sobre las reservas sociales (artículo 57), y siempre queda responsable de las obligaciones contraídas hasta la separación, por un

término entre uno y cinco años, según los estatutos; pero transcurridos dos años después de la fecha fijada por ellos o después de la disolución de la sociedad, termina la responsabilidad (artículo 58).

e) *Los órganos de la cooperativa y sus atribuciones*

La administración de la sociedad cooperativa está a cargo de cuatro órganos.

aá) La suprema autoridad es la *Asamblea General* compuesta por todos los socios que se encuentren en el goce de sus derechos; las decisiones o acuerdos de ella son obligatorios para todos los socios (artículo 61). Por regla general, decide la mayoría absoluta de los socios presentes o representados (artículo 64), y se vota por personas, de manera que cada socio tiene derecho a un voto, cualquiera que sea el número de acciones que posea, y en el caso de que represente otros socios, no puede representar más del 10% de los votos totales (artículo 65). De tal modo la Ley busca evitar la preponderancia de grupos en la cooperativa.

La Asamblea Geneneral es sustituída por una Asamblea de Delegados cuando el número de socios pase de mil (artículo 66).

bb) La *Junta Directiva* o Consejo de Administración tiene a su cargo la administración superior de los negocios sociales (artículo 67) y sus actos relacionados con la sociedad obligan a ésta, aunque no hayan sido efectuados expresamente a nombre de la mencionada Junta (artículo 68).

cc) El *Gerente* tiene la representación judicial y extrajudicial de la sociedad, así como la ejecución de las órdenes y acuerdos de la Junta Directiva (artículo 69).

dd) *La Junta de Vigilancia* formada por dos auditores elegidos por la Asamblea General, tienen que examinar las cuentas y operaciones de la sociedad e informar sobre ello a la Asamblea General (artículo 70).

Los artículos 71 a 81 de la Ley 134 de 1931 contienen disposiciones pormenorizadas sobre la forma en que debe hacerse la administración financiera, la distribución de las utilidades líquidas, la constitución de los fondos de reserva y de solidaridad etc.

f) Disolución y liquidación de las cooperativas

Las causas de liquidación de una cooperativa deben ser indicadas en los estatutos. Según la Ley (artículo 82) son las siguientes:

1.° Resolución de la Asamblea General de Accionistas, adoptada en conformidad con los estatutos.

2.° Expiración del término fijado, cuando no se haya prorrogado oportuna y debidamente.

3.° Haberse reducido el personal de los socios a menos de la cifra mínima señalada en el artículo 38 de la Ley.

4.° Fusión o incorporación a otra sociedad cooperativa.

5.° Reducción del capital social a una cantidad inferior al mínimo fijado en los estatutos sin haberlo completado dentro de un período de tres meses.

6.° Que los fines de la sociedad y los medios que emplea sean contrarios a la Leyes y a las buenas costumbres o lleguen a comprometer la seguridad y el órden del Estado.

7.° Cualquier causa que haga imposible el cumplimiento de los fines sociales.

La disolución puede ser declarada por la Asamblea General, por el juez y, en ciertas circunstancias, por el Presidente de la República (artículo 83).

En el caso de disolución, se procede a la liquidación, por medio de una comisión liquidadora (artículo 84), y según las reglas establecidas en el artículo 85 de la mencionada Ley 134 de 1931.

4. Medidas estatales de fomento de las cooperativas

El Estado ha tomado a su cargo la información, difusión y propaganda del movimiento cooperativo de la República, ejerciendo tales funciones por medio de la *Superintendencia de Cooperativas* que actúa como dependencia del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social. Este Ministerio aprueba los estatutos de las cooperativas y las supervigila conforme a las disposiciones legales, reglamentadas en los artículos 6.° a 17 del Decreto 1339 de 1932.

Además, la Ley (artículo 20 inciso 2.° y 3.° de la Ley 134 de 1931, modificado por el artículo 9.° de la Ley 128 de 1936) crea, como órgano consultativo, un *Consejo Nacional de Cooperación*, compuesto de 5 miembros que son nombrados para períodos de dos años por la Cámara de Representantes, el Gobierno Nacional, el Consejo de Economía Nacional, las Cooperativas de Productores y las de Consumidores, respectivamente. El Decreto 1339 de 1932 reglamenta dicho consejo en sus artículos 1.° a 5.°, lo mismo que el Decreto 1219 de 1934.

Otro órgano del Estado para el fomento de las cooperativas es la *Caja de Crédito Agrario*, Industrial y Minero, que puede hacer préstamos a las cooperativas legalmente constituídas en condiciones que fija la Ley 128 de 1936

en su artículo 4.°, derogatorio del artículo 9.° de la Ley anterior, y especialmente a las de producción agrícola conforme al artículo 5.° de la Ley 172 de 1936.

Otra ayuda financiera se faculta por el artículo 5.° de la Ley 128 de 1936 que autoriza al *Banco de la República* para descontar obligaciones de las cooperativas de crédito de empleados.

Además de esta intervención directa, ejercida tambien por medio de auxilios del Tesoro Nacional en favor de las cooperativas (véase artículo 11 de la Ley de 1931), existen varias *medidas indirectas* de fomento que están enumeradas en el artículo 2.° de la Ley 128 de 1936 que sustituye el 7.° de la Ley de 1931:

a) Exención de los impuestos de papel sellado, timbre, registro, anotación en todos los documentos, bien sea que se otorguen por las cooperativas o por terceros a favor de ellas, y en todas las actuaciones en que tengan que intervenir activa o pasivamente.

b) Exención de impuestos sobre patrimonio, excesos de percepción o beneficios cooperativos, fondos de reserva y de solidaridad.

c) Derecho de acarreo preferente para los artículos alimenticios y para otros de primera necesidad, y rebaja del quince por ciento (15 por ciento) en los fletes de los artículos del giro de las cooperativas que se transporten en las empresas nacionales y en las particulares subvencionadas por la Nación, los Departamentos o Municipios.

d) Exención de los derechos de aduana, consular, de tonelaje y de puerto fluvial para las herramientas, instrumentos y enseres de trabajo que introduzcan las cooperativas de artesanos, obreros, empleados o pequeños

industriales y agricultores para el fomento y desarrollo de las pequeñas industrias de todo orden, siempre que tales artículos no se produzcan o manufacturen en el país o que la producción nacional no alcance al abastecimiento. Para disfrutar de esta exención se requiere la previa aprobación del Ministerio de Trabajo, en cada caso.

e) Las exenciones establecidas en los artículos 52 de la Ley 74 de 1926 (libre explotación de bosques), 8.° y 9.° de la Ley 49 de 1927 (elementos agrícolas comprados por el Banco Agrícola), 1.° de la Ley 99 de 1928 (elementos agrícolas importados por sociedades de agricultores), 5.° de la Ley 4.ª de 1931 (abonos y maquinaria agrícola) y 52 de la Ley 57 de 1931 (fomento de agricultura y ganadería).

f) Derecho a que sean publicados gratuitamente en los periódicos nacionales todos aquellos actos y documentos que requieran su publicación.

g) El Decreto 874 de 1932, además, declara las cooperativas reconocidas legalmente, de utilidad y conveniencia públicas, para todos los efectos legales.

h) Las cooperativas obreras que establezcan secciones de seguro de vida, están exentas de depositar las seguridades de que habla el artículo 5.° de la Ley 57 de 1931, en el caso de que cada seguro no pase de la suma de $ 200.00, ni la prima mensual exceda de $ 1.00.

i) Cuando se hagan constar operaciones ejecutadas por las cooperativas por un valor menor de $ 1.000.00, los Registradores de Instrumentos Públicos y Privados sólo pue den cobrar el 50% de los derechos ordinarios. (artículo. 50 de la Ley 31 de 1935).

j) Otra ventaja que se da es la obligación de todos

los tesoreros, cajeros, pagadores, oficiales o particulares, y de todas las empresas o personas en general que pagan dinero a los socios de una cooperativa, de deducir y retener las cantidades adeudas por cualquier concepto a dichas sociedades mediante presentación de los documentos respectivos por éstas. Las cooperativas pueden embargar el sueldo o salario del deudor en su totalidad, sin tener en cuenta las limitaciones legales (véase aparte II, 4, g)., de la primera parte de esta *cartilla*), a menos que el Concejo de Administración de la cooperativa reconozca que se debe dejar cierta parte del salario o sueldo para la subsistencia propia y la de la familia del deudor (artículo. 6.º de la Ley 128 de 1936 que modifica el 15 de la Ley 134 de 1931, y artículo. 7.º y 8.º de la mencionada Ley de 1936).

INDICE ANALITICO

A

Págs.

ABOGADO, generalmente no es asalariado..... 13
ACCIDENTES del trabajo..... 96
— noción..... 99
— empresas y trabajadores sujetos a la ley.... 100
— riesgo cubierto, responsabilidad del patrono.. 102
— culpa del lesionado..... 102
— obligaciones del patrono..... 103
— incapacidades, clasificación..... 105
— indemnización en caso de muerte. 112, 123
— exenciones para pequeñas empresas..... 112
— procedimiento..... 112
— prescripción. 113
— en empresas nacionales..... 113
— seguro 114
— situación legal, síntesis 114
— empleados públicos 102, 202
ACUMULACION de las vacaciones.....174, 210
ADULTOS menores, capacidad contractual 12
ALIMENTICIAS, empresas de sustancias, higiene..... 94
ARBITRAMIENTO en conflictos de trabajo..... 68
— en los servicios públicos..... 71
— disposiciones penales..... 75
ARREGLO directo en conflictos del trabajo..... 65
ASALARIADOS, noción..... 15
— deberes 24
ASEO de los Municipios, higiene. 98
ASISTENCIA MEDICA en la navegación fluvial..... 96

Págs.

ASISTENCIA MEDICA en caso de accidentes..... 103
ASISTENCIA SOCIAL..... 230
ASOCIACION, derecho de..... 42
— de patronos..... 61
AUXILIO de cesantía.....30, 178
— relación con el seguro de vida..... 123
AUXILIO de enfermedad, empleados particulares, 101, 176
— empleados públicos..... 204

B

BANANERAS, empresas, higiene..... 94
BANCO Central Hipotecario, pignoración del seguro de vida..... 121
— construcción de casas para trabajadores..... 221
BUENA FE, ejecución del contrato del trabajo..... 33

C

CAJA de Crédito Agrario..... 241
CAPACIDAD contractual..... 11
CARRERA administrativa, véase empleados públicos.
CAUSAS justas para el despido del empleado particular.....28, 29
— para dar por terminado el contrato de trabajo..... 180
CERTIFICADO sobre la causa del retiro de un asalariado..... 127
CESANTIA véase auxilio de cesantía.....
CESION del seguro obligatorio..... 120
CIERRE total de una empresa, véase también «lock-out».....26, 72, 178
CLASIFICACION de empleados..... 18

Págs.

COMISION, contrato de..... 9
— empleados a comisión, derecho a vacaciones. 175
CONCILIACION en conflictos de trabajo.....48, 66, 75
CONFECCION de una obra material..... 10
CONFLICTOS de trabajo, véase también «huelga», «conciliación» y «arbitramiento».....48, 65
CONTRATISTA..... 14
— accidentes, responsabilidad..... 101
— seguro de vida.....121, 141
— de obras púbicas..... 171
— descanso remunerado..... 208
CONTRATOS de trabajo.....7, 8
— individuales y colectivos..... 10
— partes del contrato..... 11
— celebración.....20, 47
— objeto lícito..... 21
— forma..... 23
— contenido y ejecución..... 23
— modelos de contratos de trabajo.....27, 31
— modificación del contrato..... 32
— ejecución de buena fe..... 33
— embargabilidad del salario..... 34
— duración y terminación..... 35
— cláusulas nulas..... 109
COOPERATIVAS..... 232
— noción y fines..... 232
— objeto..... 233
— clases..... 234
— constitución y organización..... 235
— aprobación de los estatutos..... 235
— socios..... 236
— capital..... 237

Págs.

COOPERATIVAS, responsabilidad de los socios..... 238
— órganos..... 239
— disolución y liquidación..... 240
— medidas estatales de fomento..... 241
CRIADOS domésticos..... 34, 38
CULPA del lesionado en accidentes..... 102

D

DEMENTES incapacidad contractual..... 11
DEPARTAMENTO Nacional del Trabajo..... 76
— intervención en conflictos del trabajo..... 65
DEPENDIENTES DE COMERCIO véase «factores».
DERECHO autónomo.....7, 8
— consuetudinario..... 7
— del trabajo..... 7
DESAHUCIO del contrato de trabajo.....35, 180
DESCANSO DOMINICAL..... 142
— principios generales..... 142
— prohibición del trabajo..... 144
— prohibición de abrir establecimientos..... 144
— excepciones del descanso..... 145
— descanso compensatorio..... 153
— sobreremuneración..... 153
— procedimiento 154
— disposiciones penales..... 155
— descanso remunerado de los trabajadores públicos..... 206
DESPIDO de un trabajador 126, 178
DIAS festivos 143

E

Págs.

EJECUCION de sentencias 80
EMBARGABILIDAD del salario 34
— en favor de las cooperativas 244
— de patrimonios de familia 222
EMPLEADOS PARTICULARES 169
— noción 15, 169
— forma del contrato de trabajo 23
— desahucio, terminación del contrato 36
— certificado de servicios 38
— descanso dominical 143
— jornada máxima del trabajo ... 28, 159, 161, 165
— vacaciones remuneradas 173
— auxilio de enfermedad 176
— auxilio de cesantía 178
— conservación del puesto durante servicio militar 188
— extranjeros 188
— procedimiento en controversias 192
EMPLEADOS PUBLICOS 195
— noción 169
— prohibición de la huelga 70
— accidentes 102, 202
— situación general 195
— remuneración 196, 203
— juramento 196
— funciones 196
— mombramientos 197
— CARRERA ADMINISTRATIVA 198
funcionarios comprendidos 198
excepciones 199
selección y admisión 200

Págs.

EMPLEADOS PUBLICOS, inamovilidad..... 201
jubilación.....202, 211
ascenso..... 202
deberes especiales..... 203
pérdida de los derechos..... 204
— auxilio de enfermedad..... 204
— descanso remunerado..... 206
— vacaciones remuneradas..... 208
EMPRESA nómina.....119, 189
— noción..... 120
— cambios en la empresa..... 168
EMPRESAS públicas, véase obras públicas .....
ENFERMEDAD empleados particulares.....30, 176
contagiosa.....177, 182
empleados públicos..... 204
EQUIPOS de trabajadores, seguro de vida..... 124
ESCUPIDERAS, higiene..... 99
ESTABLECIMIENTOS industriales..... 158
ESTATUTOS de sindicatos 44
— modelo..... 48
— de cooperativas..... 235
EXTRANJEROS, empleados y obreros..... 23
— no son eligibles para los cargos directivos de los sindicatos..... 45
— ocupación de extranjeros..... 188

F

FACTORES y dependientes de comercio, 25, 35, 177, 188
FAMILIA, miembros de la, como trabajadores..... 14
FARMACIAS, descanso dominical..... 152
FEDERACIONES de sindicatos.....45, 48

Págs.

FEDERACION Nacional de Cafeteros, seguro de sus empleados 136
FERROVIARIOS, jubilación 211
— empresas obligadas 212
— edad 213
— servicio de 20 años 213
— retiro 214
— ingresos del jubilado 214
— monto de las pensiones 214
— procedimiento 215
FIESTA, días de 143

H

HABITACIONES 219
— higienización 219
— construcción 220
— obligaciones de los municipios 220
— acción del Banco Central Hipotecario 221
— patrimonios de familia 222
HACIENDAS, higiene 96
HERNIA, como accidente del trabajo 100
HIGIENE industrial 90
HIJOS, legítimos y naturales 132
HOTELES, higiene 95
HUELGA no rompe el contrato de trabajo 37
— derecho de huelga 61
— en los servicios públicos 61, 70
— definición, requisitos 62
— prohibición temporal 69
— disposiciones penales 73
véase también «conflictos de trabajo».

I

Págs.

IMPUBERES, capacidad contractual..... 11
INCAPACIDADES causadas por accidente, clasificación 105
INSTITUCIONES de utilidad común..... 223
— base legal..... 223
— grupos de las instituciones..... 224
— fines de la vigilancia..... 225
— medios de la vigilancia..... 225
— asistencia social..... 230
— disposiciones penales..... 231
INTERMEDIARIO, véase contratista.....
INTERPRETACION del derecho de trabajo..... 8, 78
INTERRUPCION del servicio para el efecto de las vacaciones..... 173
IRRENUNCIABILIDAD de los derechos legales.....
— en caso de accidente..... 113
— seguro de vida..... 120
— derechos de los empleados particulares..... 169
— vacaciones.....173, 175

J

JORNADA máxima del trabajo..... 157
— empleados.....28, 159, 161, 165
— principios generales..... 157
— establecimientos industriales..... 158
— excepciones..... 160
— sobreremuneración.....161, 165
— publicación del reglamento..... 166
— disposiciones penales..... 167
JUBILACION..... 211
— relación con el auxilio de cesantía..... 187
JUECES en los asuntos del trabajo..... 80

L

Págs.

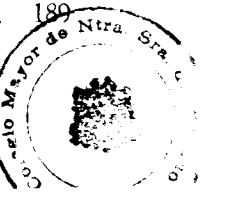
LIBERTAD contractual..... 20
— limitaciones de ella..... 21
LOCK-OUT 61, 72
LOTERIAS..... 229

M

MATERNIDAD, protección..... 85
— derecho al salario durante la época del parto 25, 85
— prohibición del despido.....37, 86
— sanciones..... 89
MEDICOS legistas, intervención en caso de accidente. 104
MENORES, trabajo de,..... 83
MINAS, higiene..... 91
— jornada máxima..... 159
MODELOS de contratos de trabajo.....27, 31
— de estatutos de sindicatos..... 48
MUJER casada, capacidad contractual..... 12
— trabajo de mujeres.....84, 88
MULTAS contractuales..... 27

N

NAVEGACION fluvial..... 22
— higiene..... 96
— seguro de vida..... 134
— jornada máxima..... 160
NODRIZAS..... 99
NOMINA de las empresas, seguro de vida..... 119
— ocupación de extranjeros..... 189



O

Págs.

OBJETO lícito del contrato de trabajo..... 21
OBRAS públicas, accidentes..... 101
— seguro de vida.....120, 124, 136
OFICINA General del Trabajo, véase Departamento Nacional del Trabajo.....

P

PANADERIAS, jornada del trabajo..... 163
PAPEL sellado, exenciones, controversias de los empleados particulares..... 193
— cooperativas 242
PATRIMONIOS de familia..... 222
PATRONO, noción..... 13
— deberes 24
— asociaciones..... 61
PELUQUERIAS, higiene..... 95
— descanso dominical..... 152
PENSION de jubilación, véase jubilación.....
PEON..... 34
PERSONERIA jurídica de los sindicatos..... 44
PETROLERAS, empresas.....37, 93, 190
PIGNORACION del seguro de vida.....121, 222
PLANTAS ELECTRICAS, higiene 96
POLICIA, funcionarios de trabajo tienen carácter de jefes de,..... 79
POLITICA, intervención de los sindicatos..... 45
PRESCRIPCION del salario..... 24
— de la acción en caso de accidente..... 113
— del seguro de vida..... 133
— del derecho a vacaciones..... 211

Págs.

PROCEDIMIENTO verbal en asuntos de los empleados 193
PROTECCION de los trabajadores y empresas en caso de huelga 63

R

RECAUDACION de fondos con destino a la beneficencia, etc. 229
REGLAMENTOS de higiene 22, 90
— de trabajo 8, 22, 27, 39
REMUNERACION, véase salario .....
RETIRO voluntario de un trabajador 125

S

SALARIO pago 24
— prescripción 24
— derecho al salario 24, 25, 26
— privilegio sobre otras deudas 26
— embargabilidad 34
— remuneración del empleado particular 28
— rebaja unilateral 32
— durante una huelga 37
— cómputo para efectos del seguro de vida ... 134
— cómputo para efectos del auxilio de enfermedad 176
— cómputo para efectos del auxilio de cesantía. 186
— cómputo para efectos del descanso remunerado. 207
— cómputo para efectos de las vacaciones remuneradas 210
SEGURO de vida obligatorio 119
— empleado particular 31

Págs.

SEGURO, empresas obligadas....119, 120
— nómina de las empresas.... 119
— cesión y pignoración.... 120
— contratistas e intermediarios.... 121
— asalariados que tienen derecho al seguro.... 123
— empresas oficiales.... 124
— trabajadores a domicilio.... 125
— cambio de trabajadores.... 125
— retiro voluntario....125, 140
— despido.... 126
— certificado sobre la causa del retiro.... 127
— suicidio.... 128
— beneficiarios....129, 133
— cambio de beneficiarios.... 131
— pago del seguro.... 132
— prescripción.... 133
— valor del seguro.... 135
— asegurador.... 135
— la empresa como aseguradora de sus trabajadores.... 136
— certificado del seguro.... 139
— aviso público.... 141
— supervigilancia.... 141
SERVICIOS inmateriales.... 10
SERVICIO militar, empleado, conservación del puesto. 188
SERVICIOS PUBLICOS, véase «huelga»....
SILLAS, provisión a los trabajadores.... 98
SINDICATOS.... 43
— clases.... 43
— condiciones del funcionamiento y obtención de personería judírica....44, 45
— intervención en la política.... 45

Págs.

SINDICATOS, disolución..... 46
— supervigilancia..... 46
— atribuciones..... 47
SOLDADURA eléctrica, higiene..... 98
SUELDO, véase salario.....
SUICIDIO, seguro de vida..... 128
SUSTANCIAS, inflamables..... 97

T

TIMBRE, impuesto, exenciones, certificado de seguro.. 140
— controversias de los empleados particulares.. 193
— cooperativas..... 242
TRABAJADORES a domicilio, seguro de vida..... 125
— intermitentes, seguro de vida..... 123
TRABAJOS TRANSITORIOS..... 72

V

VACACIONES remuneradas, empleados particulares, 30. 173
— empleados públicos..... 208
VEHICULOS de uso público, higiene..... 97