

# **TRATADO**

**DEL**

# **DERECHO SOCIAL COLOMBIANO**

**SEGUNDA EDICION**  
**REVISADA Y AUMENTADA**

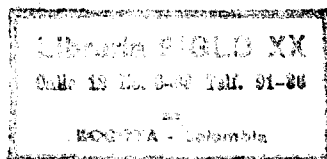


**POR**

**EL DR. ERNESTO HERRNSTADT**

**ABOGADO TITULADO**

**EX ASESOR TECNICO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**



**1947**

**EDITORIAL A B C. — BOGOTÁ**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
BIBLIOTECA ENRIQUE LOW MURTRA  
PALACIO DE JUSTICIA

N° INVENTARIO: \_\_\_\_\_

NUMERO  
CLASIFICACION

COMPRA \_\_\_\_\_ CANJE \_\_\_\_\_ DONACION \_\_\_\_\_

FECHA: 27 MAYO 2004

PRECIO: \_\_\_\_\_

PROCEDENCIA: \_\_\_\_\_

PAIS: \_\_\_\_\_

BOLETA SUPREMA DE JUSTICIA

# PRIMERA PARTE

## INTRODUCCION





## CAPITULO I

### CAMPO DE APLICACION DEL DERECHO DEL TRABAJO COLOMBIANO

1. **Regla general.**—El Derecho del Trabajo o Derecho Social en un sentido restringido, reglamenta el trabajo dependiente que se presta a base de un contrato de trabajo. Se ocupa principalmente en: el contrato de trabajo; las condiciones del trabajo asalariado; la protección del trabajador asalariado; los conflictos del trabajo; las convenciones colectivas; las prestaciones sociales; el procedimiento judicial respectivo.

Por tanto, no afecta a las personas ligadas entre sí por otras clases de contratos, v. gr. de comisión o de empresa, cuyas relaciones quedan sujetas al derecho civil (1).

2. **Su aplicación en el territorio de la República.**—La legislación del trabajo se aplica en todo el territorio de la República, a todos sus habitantes, sin consideración de su nacionalidad. Los extranjeros disfrutan en Colombia de los mismos derechos civiles que se conceden a los colombianos (art. 11 de la Constitución Nacional, Codificación de 1945), y también tienen las mismas obligaciones; rige el principio de la territorialidad: la ley colombiana es obligatoria tanto para los nacionales como para los extranjeros residentes en Colombia (art. 15 del Código Civil) y las leyes colombianas obligan a todos los habitantes del país, inclusive los extranjeros, sean domiciliados o transeúntes (art. 57 del Código Político y Municipal).

No hay, pues, duda sobre la aplicación de las leyes sociales del país a favor de todos los trabajadores asalariados, nacionales y extranjeros, que ejecutan sus labores en Colombia.

Por otra parte, todos los patronos que ocupan asalariados dentro de Colombia, ya sean nacionales o extranjeros, están obligados por las leyes de trabajo de este país.

(1) Véase Capítulo V, Nº 99



Con todo, la ocupación de extranjeros está sujeta a restricciones legales (2).

3. **Ejecución del trabajo en el exterior.**—Pero no hay la misma claridad jurídica en el caso de que algún colombiano o extranjero ejecute trabajo asalariado en el exterior, mediante contrato celebrado en este país, como por ejemplo, cuando una empresa envía a uno de sus empleados a prestar sus servicios en una sucursal de un país distinto de Colombia.

El Departamento Nacional del Trabajo conceptuó a este respecto en un caso concreto que “según el principio universal de territorialidad de las leyes, los años servidos en Panamá no pueden ser computados para los efectos del auxilio de cesantía. La ley colombiana no puede operar sobre situaciones de hecho cumplidas en el extranjero, salvo el caso de excepción expresa” (3).

Algunos autores se apartan de este concepto. Considera el doctor Alfredo Cock en su libro *Derecho Internacional Privado* (4) que el trabajador puede exigir el cumplimiento de las leyes colombianas, si “fue contratado en Colombia o el pago del salario tiene lugar aquí, o los efectos de sus actuaciones se producen en el territorio”.

También Niboyet (5) acepta la *lex loci contractus* y pone en relieve que debe aplicarse la ley del país en el cual se ha estipulado el contrato de trabajo; pero reconoce los inconvenientes que pueden resultar de esta norma.

Contra estos conceptos pueden levantarse serios reparos por motivos prácticos y jurídicos.

Por ejemplo, un obrero enganchado en Colombia para trabajar en la Zona del Canal de Panamá o en Curazao (cosa que ocurrió frecuentemente durante la última guerra), tendría derecho no sólo a las prestaciones sociales de esos países sino también a las establecidas en Colombia. Se presentaría el problema de saber cuál ley tiene la preferencia, y habría en muchas materias, como los accidentes de trabajo, dos leyes aplicables, lo que causaría innumerables dificultades. En algunos casos la aplicación del principio invocado llevaría a conclusiones absurdas: nadie querrá aplicar la legislación colombiana so-

(2) Véase Capítulo VII, Nº 50.

(3) Concepto de febrero 22 de 1939. Bol. 78, pág. 159.

(4) 2ª edición, Medellín, 1940, pág. 247.

(5) Principios de Derecho Internacional Privado, traducido del francés por Andrés Rodríguez Ramón, Madrid, 1930, pág. 472.

bre jornada de trabajo a un trabajador que ejecuta sus labores en Panamá, porque en este caso el respectivo patrono panameño tendría que sujetarse a varias legislaciones, según el país en el cual se celebró el contrato de trabajo con los trabajadores enganchados en el exterior.

En derecho colombiano, el concepto mencionado se funda en la aplicación análoga del principio establecido en el art. 20 del Código Civil, que en su primer inciso sujeta al derecho colombiano, sin excepción, los bienes situados en este país (como una finca raíz), y los que en él se encuentren, y en cuya propiedad tenga interés o derecho la Nación (como el título de acciones del Banco de la República depositado aquí en un Banco); agrega la disposición legal mencionada que esta situación jurídica no puede cambiarse mediante convenio entre las partes, pero que "los efectos de dichos contratos, para cumplirse en algún territorio (es decir, dentro de la República) o en los casos que afecten a los derechos e intereses de la Nación, se arreglarán a este código y demás leyes civiles de la Unión". Esta disposición, por consiguiente, se refiere a contratos celebrados en el exterior en relación con los bienes arriba enumerados que estén situados o se encuentren en Colombia.

La aplicación análoga del art. 20 citado podría justificarse con el art. 8º de la Ley 153 de 1887 que ordena la aplicación de las leyes que regulen casos o materias semejantes, cuando no haya ley exactamente aplicable al caso controvertido; pero consideramos que en realidad la ejecución de labores asalariadas en el exterior a base de un contrato celebrado en Colombia no es parecida al caso reglamentado en el art. 20 del Código Civil, que se refiere a determinados bienes situados en este país, y por consiguiente, según el mismo art. 8º de la Ley 153 deben aplicarse en nuestro caso la doctrina constitucional y las reglas generales de derecho.

La Constitución Nacional (art. 16 de la Codificación de 1945) obliga a las autoridades de la República a proteger a todas las personas residentes en Colombia y respecto a ellas les corresponde asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares. La Constitución no exige, pues, la protección social colombiana a favor de las personas no residentes en la República. Es una regla general del derecho internacional privado que deben evitarse, en lo posible, los conflictos de leyes. Por cierto, hay casos en los cuales la estricta aplicación del principio de la territorialidad de la ley no es posible, pero respecto de las prestaciones sociales dicho principio no

viola ningún derecho o conveniencia nacional. Los inconvenientes que puedan presentarse para los trabajadores, se remendarán, una vez creado el seguro social obligatorio, mediante convenciones entre los diferentes organismos nacionales del seguro sobre el reconocimiento mutuo de tiempos servidos en el país extranjero.

De este principio de la territorialidad de las leyes de trabajo, hay que exceptuar los casos de permanencias transitorias de un trabajador en el país extranjero; por ejemplo, si el empleado colombiano de un avión colombiano sufre un accidente en territorio extranjero, hay que aplicar la ley colombiana.

Esta opinión está compartida por el Departamento Nacional del Trabajo que también considera que la ley colombiana sigue aplicándose cuando el trabajador por razones del servicio deba trasladarse transitoriamente a otro país (6).

**4. Trabajadores de diplomáticos extranjeros.**—Hay una excepción de las normas generales arriba expuestas: los empleados y obreros, ya sean colombianos o extranjeros, de los Agentes Diplomáticos de países extranjeros acreditados ante el Gobierno de Colombia no están sujetas a la jurisdicción nacional, con las siguientes excepciones establecidas en el Decreto 615 de 1935:

1ª—Cuando el funcionario diplomático renuncia a la inmunidad presentándose como demandante;

2ª—Cuando es natural colombiano;

3ª—Cuando se trata de acciones reales, inclusive acciones posesorias relativas a una cosa mueble o inmueble que se halle dentro del territorio nacional;

4ª—Cuando se trata de actos relativos a una actividad profesional ajena a las funciones del diplomático.

Las inmunidades se aplican a toda clase de diplomáticos, el personal oficial de las misiones diplomáticas y los miembros de la familia del diplomático que vivan bajo el mismo techo. No están incluidos los Cónsules.

**5. Empleados públicos.**—En Colombia rige el sistema legal, no contractual, en las relaciones entre los empleados públicos y sus empleadores. Estas relaciones se basan sólo en el nombramiento hecho por la autoridad competente; los sueldos se fijan por Ley o Decreto; las demás condiciones del trabajo y las funciones del empleado por

(6) Concepto de abril 15 de 1944.

ley o reglamento; se establecen deberes especiales como el de sostener y defender la Constitución y las Leyes, la obediencia a los superiores jerárquicos, el decoro oficial, etc.; y se prohíbe la huelga en los servicios públicos (7).

La nueva legislación social parte de la misma base, y el art. 4º del Decreto 2127 de 1945 expresa que las relaciones entre los empleados públicos y la Administración Nacional, Departamental o Municipal no constituyen contratos de trabajo, y se rigen por leyes especiales. Solamente se exceptúan de estas reglas la construcción o sostenimiento de las obras públicas, o de empresas industriales, comerciales, agrícolas o ganaderas que se exploten con fines de lucro, o de instituciones idénticas a las de los particulares o susceptibles de ser fundadas y manejadas por éstos en la misma forma. Por consiguiente, los empleados y obreros de las Obras Públicas, de los Ferrocarriles Nacionales, de la Imprenta Nacional y de Empresas semejantes están protegidos por las disposiciones legales sobre contrato de trabajo.

El art. 55 del Decreto 2313 de 1946 sobre sindicatos parte del mismo concepto jurídico.

Según el art. 26 de la Ley 6ª de 1945, las condiciones de trabajo, prestaciones y garantías para empleados y obreros del ramo de Guerra, se regulan exclusivamente por las disposiciones de dicho ramo. Agrega el art. 10 de la Ley 64 de 1946 que todos los trabajadores nacionales tienen también derecho a las indemnizaciones por accidentes y enfermedades profesionales, en la forma prevista en el art. 4º de la misma ley (8).

El mencionado art. 4º del Decreto 2127 de 1945 establece, sin embargo, importantes excepciones de la norma general: existe contrato de trabajo en "la construcción o sostenimiento de obras públicas, o de empresas industriales, comerciales, agrícolas o ganaderas que se exploten con fines de lucro, o de instituciones idénticas a las de los particulares o susceptibles de ser fundadas y manejadas por éstos en

(7) Véase artículos 18, 63, 64, 65, 119, ord. 1º, 4º y 5º, 194, ord. 2º, 201 de la Constitución Nacional (Codificación de 1945); artículos 5º, 65, 127 ord. 9º, 184, ord. 6º y 241 y ss. del Código de Régimen Político y Municipal; y la Ley 165 de 1938 sobre Carrera Administrativa, especialmente sus artículos 7º y 8º. El doctor Carlos H. Pareja en su obra sobre Derecho Administrativo, Bogotá, 1939, Tomo I, pág. 242 confirma nuestro concepto.

(8) Esta última norma fue necesaria, sobre todo, porque no existían disposiciones especiales sobre la indemnización de accidentes de trabajo de los obreros al servicio del Ejército Nacional y de otras entidades oficiales.

la misma forma". Por consiguiente, la legislación de trabajo se aplica a todos los trabajadores oficiales que dependan de tales instituciones, aun cuando ellas no tengan ánimo de lucro, siempre que hayan adoptado formas de organización semejantes a la industria privada, o que sean obras públicas, con excepción de los obreros y empleados del ramo de Guerra. Los ferroviarios forman el grupo más importante de los trabajadores oficiales sujetos a la legislación general sobre contrato de trabajo.

Por otra parte, los empleados de los Notarios y Registradores de Instrumentos Públicos son empleados particulares, según disposición legal expresa (art. 27 de la Ley 6ª de 1945).

## CAPITULO II

### PRINCIPIOS BASICOS DEL DERECHO DE TRABAJO COLOMBIANO

En el curso de los últimos 10 años la legislación y la jurisprudencia de los Tribunales y del Departamento Nacional del Trabajo ha desarrollado algunos principios básicos que son de gran importancia para la aplicación de las leyes de trabajo.

**6. La empresa es el centro del derecho de trabajo colombiano.—**Definición de “empresa”.—El derecho de trabajo colombiano parte de la Empresa como entidad responsable del bienestar de sus trabajadores. “El dueño de la Empresa es quien debe cumplir con todas las obligaciones establecidas en las leyes de trabajo”, reza el art. 7º de la Ley 133 de 1931. Pero en realidad, nuestra legislación no concede importancia decisiva a la persona del dueño o patrono, que puede cambiar, sino a la empresa, o sea la organización permanente del trabajo.

Según la Ley 6ª de 1945, corresponde al patrono pagar determinadas indemnizaciones y prestaciones a sus trabajadores. Pero en forma semejante al art. 27 del Decreto 652 de 1935, los arts. 53 y 54 del Decreto 2127 de 1945 disponen que la sola sustitución del patrono no interrumpe, modifica ni extingue los contratos de trabajo celebrados por el sustituido, y consideran como tal sustitución toda mutación del dominio sobre la empresa o negocio o de su régimen de administración. Si el contrato no se interrumpe, corresponde a la empresa continuar su cumplimiento, a pesar del cambio de la persona del patrono.

Lógicamente, también las excepciones de las prestaciones sociales concedidas a la pequeña industria en el art. 13 de la Ley 6ª, se refieren a la empresa y no al patrono. Corresponde a ella mantener los servicios sociales, que dentro de algún tiempo serán suministrados por el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, tales como auxilios de enfermedad o maternidad, atención médica, indemnizaciones en caso de accidente, pensiones de jubilación, etc.; los sindicatos de empresa son la base de la organización sindical, de acuerdo con el art. 39 de la Ley 6ª de 1945.

La implantación del seguro social obligatorio, establecido por la Ley 90 de 1946, modificará esta situación, pero en la actualidad, prácticamente toda la legislación social del país todavía se basa en la idea de la responsabilidad de la empresa, que así se ha convertido en un centro de la política social.

La Ley 64 de 1946 establece en su art. 6º una definición legal de la palabra "empresa" aunque sólo para los efectos de las indemnizaciones y prestaciones sociales. Según esta disposición, "se entiende por empresa o patrono toda unidad de explotación económica, o las varias unidades dependientes de una misma persona natural o jurídica, que corresponden a actividades económicas similares o conexas".

La ley no acepta la interpretación dada con anterioridad por el Departamento Nacional de Trabajo, que partió de la realización de "actividades de índole económicas destinadas a la satisfacción de necesidades materiales o inmateriales", sin exigir el ánimo de lucro. Por consiguiente, aun entidades de utilidad común se catalogaron como empresas (9).

Ahora debe tratarse de una "explotación económica". Mientras no haya reglamentación al respecto, consideramos como tal toda actividad que se desarrolla, directa o indirectamente, dentro de la economía, o sea dentro de la producción o distribución de bienes económicos, con el fin de explotar, es decir, sacar provecho. Este provecho puede ser directo o indirecto, pero la Cruz Roja o un hospital de beneficencia, por ejemplo, no explotan ningún ramo de la industria.

Esta definición tiene hoy día consecuencias prácticas muy reducidas. La nueva legislación social tiene su centro en el contrato de trabajo y la obligación al pago de prestaciones sociales nace con la celebración de un contrato de trabajo, ya sea expreso o tácito. Así, conforme a la Ley 6ª, el patrono está obligado a pagar las prestaciones sociales a sus trabajadores, que son, según la misma ley, los asalariados ocupados a base de un contrato de trabajo. Como se verá más adelante (10), la existencia del contrato de trabajo no depende de la clase de actividades del patrono, sino que se reconoce siempre y cuando se preste un servicio personal bajo la continuada dependencia de otro, mediante remuneración (art. 1º de la Ley 6ª de 1945).

Solamente el seguro de vida es obligación de las "empresas" (Ley

(9) Concepto de abril 7 de 1941.

(10) Cap. V, Nº 24 ss.

44 de 1929, art. 1º), y según la nueva definición legal, las instituciones que no mantienen una explotación económica no están obligadas al seguro de sus trabajadores, pero todas las demás prestaciones deben reconocerse a los asalariados ocupados a base de un contrato de trabajo.

Para los efectos de las disposiciones sobre sindicatos, según el art. 44 del Decreto 2313 de 1946, se entiende por "empresa" todo establecimiento, actividad o negocio que ocupe trabajadores asalariados, aunque no persiga fines de lucro o no produzca utilidades, o toda unidad económica o técnica integrada por varios establecimientos, actividades o negocios idénticos, similares o complementarios que dependan de un mismo patrono.

#### 7. El derecho de trabajo es una rama especial del derecho.—

Han pasado los tiempos en los cuales el derecho de trabajo fue considerado como parte del derecho civil, y el contrato de trabajo como una especie de contrato de arrendamiento. Estas normas civiles se mostraron tan inadecuadas frente al desenvolvimiento de la industria, que los juristas necesitaron construcciones complicadísimas para adaptar las nuevas circunstancias a los viejos códigos. Hoy día se reconoce generalmente que el derecho de trabajo es una rama independiente del derecho, sometida a normas especiales y distintas del derecho civil. Así dijo la Corte ya en sentencia de junio 17 de 1938 (11) que "el derecho industrial (mejor: de trabajo) es un derecho autónomo creado por la costumbre y la jurisprudencia en Europa, como lo sostienen los expositores, y por disposiciones jurídico-políticas en nuestro país", y el Estado al reglamentar las relaciones entre patronos y obreros "eleva a la categoría de derecho semipúblico el derecho industrial y acentúa el carácter protector y tutelar de esa rama jurídica".

En forma semejante el Consejo de Estado expresa en una sentencia de 31 de marzo de 1943 (12) que "el derecho según la concepción clásica se ha dividido en público y privado". Pero el desarrollo e incremento de las actividades económicas y la necesidad de resolver equitativamente los conflictos entre patronos y trabajadores, sigue el Consejo de Estado, han causado en los últimos tiempos, la paulatina elaboración de una tercera categoría con modalidades propias que a todas luces la distinguen y diferencian de las otras dos: El Derecho So-

(11) G. J. Nº 1937, pág. 677.

(12) Anales del Consejo de Estado, Nos. 323-328, pág. 85.



cial. "Se trata de una verdadera emanación moderna del concepto de interés público, que sin duda hubiere podido admitir y reconocer la jurisprudencia aun antes de la reforma constitucional de 1936. Pero después de la expedición del Acto Legislativo de dicho año, el asunto se presenta con una claridad meridiana."

Tenemos, pues, que nuestros más altos Tribunales reconocen el derecho de trabajo como una rama nueva e independiente al lado del derecho público y privado.

Sin embargo, la legislación del trabajo en este país es todavía incompleta, de modo que hay que aplicar las normas del derecho civil en cuanto sean compatibles con los principios del derecho de trabajo y siempre y cuando éste no establezca disposiciones expresas sobre la materia.

8. **Las leyes de trabajo son de orden público.**—De la situación jurídica que acaba de exponerse, y de las finalidades del derecho de trabajo resulta que las leyes de carácter social son de orden público, porque como lo expresa el art. 16 del Código Civil, en su observación están interesados el orden y las buenas costumbres. Por ejemplo, si el legislador considera necesario establecer un límite máximo para la jornada de trabajo, no puede permitir que las partes convengan una jornada más larga, porque entonces la ley quedaría letra muerta. Es decir, las leyes de trabajo no son supletorias como la mayor parte del Código Civil, sino que establecen normas que deben ser aplicadas, sin que las partes pudieran modificarlas.

Así lo ha reconocido la jurisprudencia. La Corte Suprema de Justicia en sentencia de fecha mayo 25 de 1936 (13) subraya que la intervención del Estado se hace sentir no sólo en la reglamentación sino hasta en la ejecución del contrato de trabajo y que ella no tiene lugar por concepto meramente particular, de protección al obrero, porque también protege al industrial y al patrono, sino por concepto de interés social, porque la sociedad está interesada no sólo en lo que atañe a la producción sino en lo que se refiere a los conceptos de salubridad, moralidad, higiene y justicia social que ampara a todos.

En forma semejante, la Corte Plena ya había reconocido el interés general o público de la ley sobre pensiones ferroviarias, en sentencia de 7 de noviembre de 1933 (14).

(13) G. J. 1909 y 1910, pág. 622.

(14) G. J. 1886, pág. 19.

El Consejo de Estado, en sentencia de marzo 7 de 1940 (15) llega a conclusiones semejantes declarando que "todo lo relativo al derecho de vacaciones anuales remuneradas, es de orden público".

Esta jurisprudencia tiene importantes consecuencias jurídicas y prácticas, como se explicará en el aparte siguiente

**9. Los derechos de carácter social son irrenunciables.**—La consecuencia más importante del interés público en el derecho de trabajo, es la irrenunciabilidad de los derechos concedidos a los trabajadores por las leyes de trabajo. Dijo ya el art. 15 del Código Civil que pueden renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida la renuncia, y el art. 16 de la misma obra prohíbe expresamente convenios derogatorios de las leyes de orden público.

Una vez reconocido que las leyes de trabajo son de orden público, queda igualmente reconocido que no miran sólo al interés individual del trabajador protegido, y por consiguiente, a éste le queda prohibido renunciar sus derechos.

Además, la legislación social consagra expresamente la irrenunciabilidad de los derechos establecidos por ella a favor de los trabajadores. Así lo dijo la ley sobre accidentes de trabajo (la 57 de 1915) que es nula toda renuncia de los derechos consagrados en ésta a favor del obrero. De manera semejante, la Ley 133 de 1931, en su art. 4º, prescribió: "El derecho al seguro de que trata la presente ley no podrá ser renunciado ni cedido por el asegurado." La ley de empleados, la 10 de 1934, estableció que "las garantías concedidas por esta ley a los empleados no podrán renunciarse en ninguna forma" (art. 19). Y últimamente el art. 11 del Decreto 2127 de 1945 ordena en forma general que "los derechos consagrados por las leyes en favor de los trabajadores, no son renunciables".

La violación de estas disposiciones, es decir, la renuncia prohibida de un derecho de carácter social, causa nulidad absoluta (art. 1741 del Código Civil), y el trabajador puede reclamar en cualquier momento la prestación ilegalmente renunciada, mientras no esté prescrita la acción respectiva.

Por otra parte, la irrenunciabilidad de un derecho no impide la transacción sobre el mismo. Así la Ley 57 de 1915 sobre accidentes,

(15) Anales Nos. 287 a 289, pág. 121.

dijo expresamente que la nulidad de toda renuncia no va contra la transacción, ni contra el compromiso y arbitramento que se celebre con posterioridad al accidente, y en la misma forma deberá admitirse la transacción en relación con los demás derechos de carácter social. De acuerdo con el artículo 2469 del Código Civil, la transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual; no es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa.

Hay que distinguir, pues, entre renuncia anterior y posterior al nacimiento de la obligación. No hay ninguna duda sobre la ineficacia de la renuncia, v. gr. del pago de horas extras, hecha al celebrarse el contrato de trabajo, pero después de haber prestado horas extras el trabajador puede transar sobre el pago respectivo, si, por ejemplo, considera difícil probar en juicio que realmente las ha efectuado.

No puede ser el sentido de la ley obligar al trabajador a llevar toda controversia al Órgano Judicial. No puede ser ilícita la transacción posterior al nacimiento de la obligación, aun cuando implique la renuncia parcial de derechos controvertidos; pues no hay transacción cuando no hay sacrificios de ambas partes. La renuncia total no es transacción. Pero si hay verdadera transacción, el trabajador recibe un beneficio, que posiblemente no habría obtenido mediante juicio o solamente a un costo elevado. No hay dudas sobre la eficacia de la transacción celebrada en la audiencia de conciliación ante el Juez de Trabajo; ya no rige el art. 47 del Decreto 969 de 1946, según el cual tal transacción tenía fuerza de cosa juzgada, pero toda transacción hecha después de la notificación de la demanda respectiva implica un desistimiento que impide al demandante iniciar otra demanda relacionada con los mismos reclamos transados.

Sin embargo el párrafo 1º del art. 13 de la Ley 6ª de 1945 permite que los mayores de 50 años y los inválidos o enfermos renuncien al seguro de vida y a las indemnizaciones de otros riesgos previstos por la ley. La reglamentación de esta disposición contenida en el art. 11 del Decreto 2127 de 1945 fue reformada por el Decreto 2615 de 1946, con el fin de restringir la aplicación de la ley.

Según las nuevas normas, hay que distinguir 3 grupos: los mayores de 50 años, los inválidos y los enfermos.

LOS MAYORES DE 50 AÑOS sólo pueden renunciar, total o parcialmente, al seguro de vida.

LOS INVÁLIDOS solamente pueden renunciar a las indemnizacio-

nes establecidas en las leyes para aquellos riesgos que sean precisamente una consecuencia de su estado de invalidez. Se entienden inválidos, para tal efecto, los trabajadores con defectos orgánicos o fisiológicos definitivos pero que están todavía en condiciones de desarrollar alguna capacidad de trabajo.

LOS ENFERMOS se clasifican en 3 grupos, según la capacidad de trabajo que todavía tengan; no pueden renunciar a ninguno de sus derechos sociales cuando la perturbación orgánica o fisiológica no tiene repercusión en la capacidad de trabajo. Por consiguiente, no es posible la renuncia en el caso más frecuente o sea cuando el trabajador sufre de una enfermedad que en el momento no le causa disminución de su capacidad trabajadora, pero que en el futuro puede ocasionar alguna enfermedad aguda o la invalidez, como en el caso de las hernias.

Si estas perturbaciones son corregibles por medio de un tratamiento adecuado y afectan transitoriamente la capacidad de trabajo, el trabajador puede renunciar al auxilio por enfermedad no profesional (Art. 12, ord. c) de la Ley 6ª de 1945), a que tendría derecho al producirse la incapacidad como consecuencia de la enfermedad por la cual se autorizó la renuncia en el momento de su ingreso a la empresa.

Si la enfermedad deja al trabajador "en condiciones de desarrollar alguna capacidad de trabajo", es decir, cuando el trabajador sufre de una invalidez parcial, puede renunciar al auxilio de enfermedad no profesional causado por la enfermedad de que padece, y además a la indemnización monetaria por el accidente de trabajo que se produzca como consecuencia directa de la enfermedad, y al seguro de vida, en caso de muerte producida por la misma causa.

El Decreto 2127 estableció expresamente que la renuncia debe ser anterior a la prestación del servicio contratado; el Decreto 2615 no repite esta disposición, pero su contexto deja ver que parte de la misma idea.

El procedimiento para hacer válidamente la renuncia, es el siguiente:

El trabajador renuncia a los derechos respectivos y solicita la autorización de esta renuncia al "correspondiente funcionario del trabajo", que será el Inspector Seccional del ramo, y en su defecto, la primera autoridad política del lugar, o sea el Alcalde.

La solicitud de autorización debe hacerse por escrito, y a ella debe acompañarse un certificado del médico de la empresa, en que conste la enfermedad que padece el trabajador, o su invalidez, y se indiquen las indemnizaciones que por ellas renuncian, y otro certificado de un médico oficial, en que se exprese que se ha examinado al trabajador y que su enfermedad, o grado de invalidez, es precisamente el indicado por el facultativo de la empresa, y las indemnizaciones cuya renuncia, en cada caso, sea admisible de conformidad con el Decreto 2615. Están obligados a expedir tales certificados todos los médicos de fuera de la capital de la República que reciban sueldo del Tesoro Nacional.

Dispone el Decreto, finalmente, que desde el momento de la presentación de la solicitud al funcionario, con el certificado del médico de la empresa, ésta queda obligada a recibir al trabajador desde la fecha en que autorice la renuncia.

**10. La retroactividad de las leyes de trabajo.**—El art. 30 de la Constitución (Codificación de 1945) garantiza la propiedad privada y los demás derechos adquiridos con justo título, con arreglo a las leyes civiles, por personas naturales o jurídicas, los cuales no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores. Según los expositores, esta disposición consagra la irretroactividad de las leyes en materia civil. Creemos, sin embargo, con otro expositor, que la citada norma constitucional no impide toda retroactividad sino que solamente prohíbe que las leyes nuevas lesionen los derechos legítimamente adquiridos bajo el imperio de una ley anterior. Con esta condición, pueden expedirse leyes retroactivas sin que sean inconstitucionales (16).

La jurisprudencia ha admitido tal retroactividad en varias ocasiones. Ya en su sentencia de noviembre 7 de 1933 (17) la Corte declara exequible la Ley 1ª de 1932 sobre pensiones ferroviarias, en cuanto ordena el cómputo de los servicios prestados con anterioridad a la ley, y en la sentencia de noviembre 12 de 1937 (18) se declararon exequibles las disposiciones sobre auxilio de cesantía de los empleados particulares; aquí nuestro más alto Tribunal distingue entre el efecto retroactivo o retrospectivo de una ley, exponiendo que la ley no sólo señala el tiempo que el empleado sirvió con anterioridad a su

(16) Arturo Valencia Zea, *Curso de derecho civil colombiano*, Bogotá, 1945, Tomo I, N° 228.

(17) G. J. N° 1886, pág. 19.

(18) G. J. N° 1929, pág. 698.

expedición, como factor para graduar la indemnización, de acuerdo con la justicia social; no se quebranta, por lo tanto, ninguna situación jurídica concreta establecida en favor de los patronos y por consiguiente la Corte considera que las normas referidas no tienen carácter retroactivo, sino solamente retrospectivo.

Una vez reconocido el derecho de trabajo como rama especial, diferente del derecho civil, algunos juristas llegan a la conclusión de que la prohibición de la retroactividad de las leyes no comprende el derecho de trabajo, porque éste no forma parte de las "leyes civiles"; puede alegarse también la segunda frase del inciso 1º del artículo 30 de la Constitución, la cual sigue inmediatamente a la garantía de los derechos adquiridos y que dice: "Cuándo de la aplicación de una ley expedida por motivos de utilidad pública o interés social, resultaren en conflicto los derechos de particulares con la necesidad reconocida de la misma ley, el interés privado deberá ceder al interés público o social." El art. 18 de la Ley 153 de 1887 agrega que las leyes que por motivos de moralidad, salubridad o utilidad pública restrinjan derechos amparados por la ley anterior, tienen efecto general inmediato.

La Corte Suprema de Justicia aplica esta última norma a una ley de pensiones, por ser de carácter social, y el Consejo de Estado, en sentencia del 31 de marzo de 1943 (19) se basa en consideraciones semejantes para admitir en forma general la retroactividad de las leyes de carácter social; reconoce que las leyes puramente civiles, es decir, aquellas que sólo miran al interés particular y concreto de las personas y que, por ende, no trascienden al campo del derecho social o al del derecho público, no pueden tener efecto retroactivo; porque los derechos adquiridos con anterioridad y a virtud de justo título, deben quedar amparados por las leyes vigentes en la época de la respectiva adquisición. Pero las leyes sociales, que no miran de modo exclusivo al interés particular y concreto de ésta o aquella persona, según el Consejo de Estado, deben ser retroactivas en sus efectos, porque si no lo fueran, la equidad y el derecho natural resultarían menoscabados.

Esta opinión puede llevar a consecuencias no admisibles. Con ella podría justificarse, por ejemplo, una disposición que hiciera retroactiva la obligación de los patronos de remunerar el descanso dominical por tiempos anteriores a la ley que estableció este deber. Y

(19) Gaceta Judicial N° 2010 a 2014, pág. 822; Anales del Consejo de Estado, Nos. 323 a 328, pág. 85.

para todos los fines prácticos la interpretación del artículo 30 de la Constitución arriba expuesta y la jurisprudencia de la Corte son suficientes y permiten resultados equitativos (20).

Un caso aparente de retroactividad se presenta cuando una ley se limita a interpretar otra anterior. Pero en tal caso en realidad no se trata de retroactividad; la ley posterior se considera incorporada en la anterior (art. 14 del Código Civil, art. 58 del Código Político y Municipal) y surte sus efectos desde la fecha que lleva la ley que explica (21).

La Corte, en sentencia de junio 5 de 1944 (22), alega que el art. 18 de la Ley 153 de 1887, según el cual "las leyes que por motivos de moralidad, salubridad o utilidad pública restrinjan derechos amparados por la ley anterior, tienen efecto general inmediato", y aplica esta norma a la ley de pensiones para el Poder Judicial; por consiguiente concede las pensiones establecidas por la Ley 22 de 1942 a los funcionarios que ya habían dejado sus puestos cuando esta ley entró en vigencia.

**11. Aplicación de la ley más favorable para el trabajador.**—El art. 36 de la Ley 6ª de 1945 expresa una idea ya reconocida antes como axioma del derecho de trabajo: si hay varias disposiciones legales aplicables a un caso, tiene preferencia aquella que es más favorable para el trabajador (23).

Estas normas sobre preferencia de la ley más favorable tienen hoy un significado muy vasto, porque la Ley 6ª no coordina sus disposiciones con las leyes anteriores y no deroga éstas, de modo que hay numerosísimos casos en los cuales debe estudiarse la prelación de leyes. Por ejemplo, la Ley 6ª limita el auxilio de cesantía que deben pagar las empresas de un capital menor de \$ 125.000, a determinados por-

(20) El mismo Consejo de Estado dice en un concepto sobre interpretación de una ley social que es "principio de la legislación la irretroactividad de las leyes" (agosto 14 de 1945).

(21) Concepto del Consejo de Estado de septiembre 30 de 1943 (no publicado).

(22) G. J. N° 2010-2014, pág. 821.

(23) El art. 36 de la Ley 6ª de 1945 ordena que las disposiciones sobre prestaciones patronales y oficiales, en cuanto sean más favorables a los trabajadores (empleados y obreros), tanto oficiales como particulares, se aplicarán de preferencia a cualesquiera otras que regulen la materia a que ellas se refieren; a su turno, estas últimas se aplicarán de preferencia a aquellas disposiciones, en cuanto fueren más favorables a los trabajadores.

centajes del monto legal; pero como la Ley 10 de 1934 había establecido el mismo auxilio de cesantía para los empleados particulares sin tales restricciones, éstos pueden atenerse a la Ley 10.

Este sistema suscita los problemas más complicados; aquí sólo queremos mencionar uno de importancia general. Creemos que el trabajador no puede escoger de varias leyes las disposiciones que le sean más favorables; debe aplicarse el conjunto de disposiciones relativas a determinada prestación reglamentada en la ley que se considera más favorable. Es decir, el empleado de una empresa de capital menor de \$ 125.000 no puede acogerse a la Ley 10 en cuanto al monto de la cesantía, y a la Ley 6ª en cuanto al pago de ella en caso de retiro voluntario. Admitiendo esta selección de las disposiciones más favorables, nuestra legislación social se convertiría pronto en un caos que ya no podría manejar nadie.

**12. Las leyes de trabajo, *mínimum* de las prestaciones sociales.**—Como las leyes de trabajo tienden a proteger a los asalariados, sólo consagran un *mínimum* de prestaciones sociales; así lo afirma la Corte, en relación con los empleados particulares, en sentencia de febrero 23 de 1939 (24).

Las disposiciones legales pueden ser ampliadas a favor del trabajador mediante convenio individual, convención colectiva o reglamento de trabajo.

Pero no solamente a este respecto las leyes de trabajo se consideran como *mínimo*, sino que también puede suceder que el derecho común establezca derechos más amplios para el trabajador que dichas leyes especiales, como sucede, por ejemplo, en el caso de accidentes de trabajo (25).

**13. La interpretación de las leyes de trabajo en general.**—La jurisprudencia de los Tribunales y del Departamento Nacional del Trabajo ha establecido normas de interpretación bastante distintas de las que se aplican en la legislación civil. Esta práctica tiene dos fuentes: por una parte, las leyes de trabajo se consideran de orden público, y por otra, se aplican los principios de derecho natural, de acuerdo con el art. 4º de la Ley 153 de 1887.

Con claridad expresa la Corte en su sentencia de noviembre 12 de 1937 (26), en relación con la retroactividad de la Ley 10 de 1934,

(24) G. J. Nº 1944, pág. 650.

(25) Véase Capítulo XXI, Nº 221.

(26) G. J. Nº 1929, pág. 698.



que posiblemente se llegaría a otro resultado si se estudiara el problema "solamente a la luz de las disposiciones rígidas del Código Civil y del Código de Comercio"; pero "la importante cuestión que se comenta no debe contemplarse a través de los mandatos de los textos expresados, sino de acuerdo con los principios que informan la justicia social, como lo ha entendido y practicado la Corte". La Corte invoca los principios de humanidad, que no deben desatarse cuando se trata de buscar la armonía social, y alega el ya mencionado artículo 4º de la Ley 153 de 1887, considerando el derecho natural no sólo como fuente sino como complemento de la legislación.

Esta tendencia de interpretación de las leyes de carácter social ha cobrado más fuerza por el establecimiento de la jurisdicción especial del trabajo, que permite al juez prescindir, hasta cierto punto, de la tarifa de pruebas para la formación de su convencimiento.

### CAPITULO III

#### LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO COLOMBIANO

**14. Reseña general.**—Distinguimos, en el derecho del trabajo, entre el derecho estatal y el derecho autónomo. Denominamos derecho estatal el conjunto de las normas escritas que emanan del Estado, como la Constitución, las Leyes, los Decretos legislativos o ejecutivos y las Resoluciones de los Ministerios y Departamentos Administrativos.

Pero el derecho de trabajo no solamente se manifiesta en tales providencias del Estado, sino que existen, además, otras fuentes de gran importancia, que son los reglamentos de trabajo de las empresas, las convenciones colectivas y los fallos arbitrales. Los autores denominan estas providencias "derecho autónomo", porque provienen de las partes del contrato de trabajo, o sean los patronos y los asalariados, o de una de estas partes; estas providencias, según la ley o las normas generales del derecho, establecen reglas sobre la ejecución del contrato de trabajo, las prestaciones sociales, la aplicación del derecho estatal, etc.

#### DERECHO ESTATAL

**15. La Constitución Nacional.**—La Constitución Nacional contiene varias disposiciones que orientan el derecho del trabajo del país. En su artículo 30 (Codificación de 1945) garantiza la propiedad privada y los demás derechos adquiridos por justo título, pero establece simultáneamente que la propiedad es una función social que implica obligaciones. De acuerdo con el artículo 32, el Estado puede intervenir por medio de leyes en la explotación de industrias o empresas públicas y privadas, con el fin de racionalizar la producción, distribución y consumo de las riquezas, o de dar al trabajador la justa protección a que tiene derecho. La Constitución también consagra el derecho de la libre escogencia de profesión u oficio (art. 39), y el art. 19 establece como función del Estado la asistencia pública, que se debe

prestar a quienes careciendo de medios de subsistencia y de derecho para exigirlos de otras personas, estén físicamente incapacitados para trabajar. Finalmente el artículo 17 expresa que el trabajo es una obligación social y goza de la especial protección del Estado, agregando el art. 18 la garantía del derecho de huelga, salvo en los servicios públicos y de acuerdo con la reglamentación legal.

Estas normas, incorporadas en la Carta por acto legislativo N° 19 de 1936, no constituyen un mero programa para la legislación, pues, como lo dice el Consejo de Estado en relación con el artículo 30 arriba citado (26 de la Codificación anterior), es cierto que este artículo puede y debe ser desarrollado por una legislación cuidadosamente estudiada; pero deben aplicarse los principios expresados en esa disposición como criterio de interpretación que el fallador está en el deber de tener en cuenta al resolver los conflictos entre el interés social o público y el interés particular. El Consejo de Estado considera que esas normas marcan la tendencia de la legislación y las orientaciones que el juez debe seguir en cada caso (27).

Por lo tanto, las normas arriba mencionadas deben orientar a las autoridades de la República no solamente en la expedición de las leyes y decretos relativos al derecho de trabajo, sino también en la decisión de las controversias sobre la aplicación de tales providencias.

**16. El Código Civil.**—En el Capítulo II (N° 7) se han hecho algunas observaciones sobre las diferencias entre el derecho civil y el derecho de trabajo. Aquí queremos agregar que el Código Civil contiene varias disposiciones que reglamentan materias especiales del derecho del trabajo. En el Libro Cuarto, Título 26, relativo al contrato de arrendamiento, se encuentran algunas normas sobre el arrendamiento de criados domésticos (Capítulo VII), y el capítulo IX trata del arrendamiento de servicios inmateriales. Pero solamente se establecen algunas normas aisladas, que se comentarán en su oportunidad y que tienen poca aplicación práctica.

**17. El Código de Comercio.**—También el Código de Comercio contiene algunas disposiciones relacionadas con la institución que hoy llamamos contrato de trabajo. El capítulo 4° del Título VI del Libro Segundo de esa obra reglamenta como caso especial del mandato comercial, el contrato de preposición, o sea aquel por el cual una

(27) Sentencia del Consejo de Estado de marzo 10 de 1942, Anales 317 a 322, página 33.

persona encomienda la administración de un establecimiento mercantil o fabril o de una parte de él a otra, que la acepta y se obliga a desempeñarla por cuenta del comitente. El Código denomina a éstos comisionistas "factores y dependientes de comercio" y establece varias normas sobre el contenido de su contrato con el patrono. Conforme a las ideas modernas del derecho, estos llamados comisionistas en realidad son asalariados, y especialmente empleados particulares, para los cuales, además, rigen la Ley 10 de 1934 y otras posteriores.

**18. El Código Penal.**—El Código Penal, en sus artículos 308 y 309 establece algunas normas que sancionan a aquellas personas que en las luchas sociales apliquen medidas violentas no permitidas por la ley, tanto respecto a los patronos como a los asalariados. Estas disposiciones se tratarán en el capítulo sobre conflictos colectivos.

**19. Leyes especiales de carácter social.**—La legislación de trabajo, en un sentido estricto de la palabra, es muy voluminosa. Hay algunas leyes que tienen la intención de reglamentar en forma más o menos completa algún ramo del derecho de trabajo. Mencionamos a este respecto la reparación de accidentes de trabajo (Ley 57 de 1915, ahora modificada o derogada por la Ley 6ª de 1945). También existe una reglamentación de los conflictos del trabajo (Leyes 78 de 1919 y 21 de 1920), igualmente adicionada por la Ley 6ª, mediante la cual se establecen los procedimientos que deben seguir los asalariados y los patronos en caso de un conflicto colectivo de trabajo antes de que pueda estallar una huelga, y se definen los servicios públicos en los cuales ésta está prohibida.

La Ley 83 de 1931 reglamenta el derecho de la sindicalización, establece las reglas que rigen para los sindicatos, las condiciones de su funcionamiento, sus facultades, y fija las normas sobre la obtención de la personería jurídica, por medio de la cual el Estado reconoce la función pública o social del sindicato, que, por otra parte, se somete a la supervigilancia oficial correspondiente.

Las Leyes 57 de 1926, 72 de 1931 y el Decreto 1278 de 1931 reglamentan el descanso dominical obligatorio en las empresas particulares y oficiales, y la Ley 35 de 1939 el descanso remunerado en algunos días de fiesta nacionales y religiosos.

El Decreto 895 de 1934 implanta la jornada máxima de 8 horas en todas las empresas particulares y oficiales.

Las Leyes 37 de 1921, 32 de 1922, 13 de 1929, 44 de 1929, 133 de

1931 y 166 de 1941 y sus Decretos reglamentarios 800 de 1932 y 2348 de 1942 obligan a todas las empresas que el legislador considera solventes, o sean aquellas cuya nómina de sueldo o salarios sea o exceda de \$ 1.000,00 mensuales, a asegurar la vida de sus trabajadores.

Casi todas estas leyes fueron modificadas o adicionadas por la Ley 6ª de 1945 que reglamenta el contrato individual del trabajo, las prestaciones patronales y oficiales, las asociaciones profesionales, los contratos sindicales, las convenciones colectivas de trabajo, los conflictos colectivos de trabajo y la jurisdicción especial de este ramo, y que fue a su vez modificada por las Leyes 64 y 65 de 1946. Además de estas leyes, que tienen cierta generalidad, existe un sinnúmero de disposiciones de carácter social para determinados grupos de trabajadores. En vista de la cantidad no podemos enumerar sino las más importantes.

La Ley 4ª de 1921 y su Decreto reglamentario 1268 de 1939 sobre higiene en las explotaciones de yacimientos o depósitos de hidrocarburos y la Ley 26 de 1921 vigente para las empresas mineras e industriales del Chocó establecen obligaciones de las mencionadas empresas para con sus trabajadores, sobre todo en caso de enfermedad.

La Ley 10 de 1934 y el Decreto 652 de 1935 otorgaron derechos especiales a los empleados particulares y reglamentaron, en algunos aspectos, el contrato de trabajo de ellos. La Ley 48 de 1942 permitió la liquidación parcial y definitiva de la cesantía, pero fue derogada por la Ley 6ª de 1945.

Los trabajadores de la Zona Bananera tienen derecho a determinados servicios médicos, según la Ley 1ª de 1937, cuya aplicación fue restringida sustancialmente por el Decreto extraordinario N° 856 de 1942.

Las mujeres que trabajan, gozan de especial protección en caso de maternidad, de acuerdo con las Leyes 53 y 197 de 1938, reglamentadas por los Decretos 1632 y 2350 de 1938, 953 y 1766 de 1939, y también existen algunas disposiciones sobre la protección y trabajo de menores de edad contenidas en varias leyes, sobre todo las 48 de 1924, 9ª de 1930 y 15 de 1925, y últimamente la 83 de 1946.

La Ley 149 de 1936 y sus Decretos reglamentarios 1461 de 1937 y 749 de 1944, también modificados por la Ley 6ª de 1945, así como la 48 de 1946, establecen restricciones para la ocupación de extranjeros.

Las Leyes 61 de 1939 y 38 de 1946 reconocen algunas garantías a los trabajadores de la construcción (Decreto reglamentario 709 de

1940); la Ley 165 de 1941 modifica las disposiciones sobre prescripción y embargo de salarios (Decreto reglamentario 524 de 1942) la Ley 57 de 1942 reconoce la calidad de empleados a los choferes; etc. Además existe un sinnúmero de leyes, decretos y resoluciones sobre prestaciones sociales a favor de distintos grupos de empleados públicos.

En cuanto al procedimiento en conflictos individuales del trabajo, el acto legislativo número 1º de 1940 reformativo de la constitución ordenó que la ley creara la jurisdicción especial del trabajo y determinara su organización, y la Ley 6ª de 1945 cumplió con este orden del constituyente; fue adicionada por la Ley 75 de 1945 y numerosos Decretos.

Finalmente mencionamos las disposiciones sobre organización y funciones de las autoridades del trabajo, especialmente la Ley 96 de 1938 y el Decreto legislativo 2392 del mismo año; actualmente rige el Decreto 1309 de 1946.

Además de esta legislación del trabajo, hay numerosas leyes de carácter social sobre cooperativas, habitaciones baratas, viviendas campesinas e. higiene, de cuya enumeración prescindimos y que no tratamos en este libro.

**20. Costumbre.**—Según el art. 13 de la Ley 153 de 1887, la costumbre siendo general y conforme con la moral cristiana constituye derecho, a falta de legislación positiva; el art. 8º del Código Civil dispone que la costumbre en ningún caso tiene fuerza contra la ley, y agrega: "No podrá alegarse el desuso para su inobservancia, ni práctica alguna, por inveterado y general que sea."

En el derecho de trabajo se considera a veces que la concesión de prestaciones sociales voluntarias por parte de una empresa crea costumbre y por consiguiente, un derecho de los trabajadores beneficiados. Creemos que esta opinión es jurídicamente inaceptable. El art. 13 arriba citado dice con claridad que la costumbre debe ser general; esta generalidad no existe si ella se limita a una o pocas empresas, sino únicamente si puede observarse en por lo menos toda una industria o región.

Para dar un ejemplo: si todas las empresas han dado durante largo tiempo a sus empleados quince días hábiles de vacaciones, se podría, eventualmente, hablar de una costumbre general (28); pero si

(28) Prescindimos aquí de estudiar si esta costumbre iría contra la ley.

una sola empresa, considerada como pequeña industria, concede a sus obreros los mismos 15 días de vacaciones, a pesar de que solamente está obligada legalmente a darles —digamos— 5 días, no se crea ningún derecho. Tal interpretación muy amplia sería además contraproducente, porque fácilmente impedirá la concesión de prestaciones voluntarias por parte de las empresas (29).

Excluyendo los casos no generales de que acabamos de hablar, la importancia de la costumbre en el derecho de trabajo queda muy reducida.

**21. Preferencias en la aplicación de las distintas fuentes del derecho del trabajo.**—Se aplican las normas generales sobre prelación en caso de contradicciones entre las diferentes clases de disposiciones, contenidas en las Leyes 153 y 57 de 1887, según las cuales la ley posterior prevalece sobre la anterior, y la disposición constitucional sobre la legal, la especial sobre la general, etc. Pero estas normas quedan restringidas por el principio general, según el cual debe aplicarse siempre la norma más favorable al trabajador. En aplicación de esta norma, el art. 49 de la Ley 6ª de 1945 establece la siguiente prelación: “Las disposiciones legales, en cuanto sean más favorables a los intereses de los trabajadores, se aplicarán de preferencia a las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo, o de las decisiones arbitrales; a su turno, las cláusulas de éstas sustituyen de derecho las de los contratos individuales, anteriores o subsiguientes, en cuanto sean de mayor beneficio para los trabajadores.”

Por consiguiente, si hay contradicción de la ley con una convención colectiva o un fallo arbitral, siempre prevalece la disposición más favorable, y no la ley.

Respecto a los REGLAMENTOS DEL TRABAJO, el art. 34 del Decreto 2127 de 1945 ordena que son absolutamente nulas las cláusulas de los reglamentos internos que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido por la legislación del trabajo, los contratos individuales o convenciones colectivas o las decisiones arbitrales, las cuales sustituyen de derecho las disposiciones del reglamento interno en cuanto fuere más favorable al trabajador. Por otra parte, deben aplicarse las disposiciones del reglamento cuando sean más favorables para los asalariados, aunque sobre este punto la legislación guarda silencio.

(29) Véase sobre la interpretación de la noción de costumbre en Colombia: Arturo Valencia Zea, *Curso de Derecho Civil Colombiano*, Tomo I, pág. 86 y ss.



## CAPITULO IV

### LAS CONVENCIONES INTERNACIONALES DEL TRABAJO

22. **Naturaleza jurídica.**—Colombia ha ratificado por la Ley 129 de 1931 un serie de convenciones internacionales del trabajo.

En este libro sólo nos interesa saber si tales convenciones internacionales pueden constituir derecho nacional aplicable.

Hay que estudiar, pues, la naturaleza jurídica de dichas convenciones.

Después de una preparación técnica por el organismo de la Oficina Internacional del Trabajo y un examen del Consejo de Administración de dicha organización, la Conferencia Internacional del Trabajo adopta un proyecto de convención con la mayoría de las dos terceras partes de votos de los representantes en la Conferencia. Esta se compone de los delegados de los Estados Miembros de la Organización así: dos representantes del gobierno, un representante de los empleadores y un representante de los asalariados. Los delegados que votan una convención de trabajo no son plenipotenciarios de su país, y los representantes de los empresarios y trabajadores pueden votar independientemente de los representantes gubernamentales. No se firman las convenciones del trabajo por parte de los representantes respectivos, como es usual en otros convenios internacionales.

Hay varias teorías sobre la naturaleza jurídica de tales convenciones. Unos autores las consideran contratos, otros las califican como convenciones que no tienen la misma fuerza de contratos, y ciertos tratadistas las llaman leyes internacionales. Pero en todo caso son normas condicionales porque su validez depende de la ratificación por parte del Estado Miembro. Con el Profesor Ernesto Mahaim, jurista belga especializado en estos asuntos (30), aceptamos el carácter CON-

(30) "Quelques questions de droit au sujet des conventions internationales", Revue Internationale du Travail, diciembre de 1929; el mismo estudio fue publicado en castellano con el título "Cuestiones de derecho sobre las convenciones internacionales del trabajo", Revista Chilena "Previsión Social". Año IV. Nos. 22 y 23.



TRACTUAL de las convenciones; son los Estados particulares los que estipulan el tratado por medio de ratificaciones que libremente pueden rechazar.

El carácter contractual de las convenciones puede justificarse especialmente por la historia de ellas. Ya desde antes de la existencia de la organización internacional del trabajo los Estados celebraron contratos en asuntos sociales e higiénicos, y la forma actual de las convenciones multilaterales fue expresamente creada para facilitar la celebración de tales contratos por medio de un procedimiento más sencillo.

La forma para reconocer la convención por el derecho nacional corresponde perfectamente a la usada por los tratados internacionales.

Unos autores, además, deducen el carácter contractual de las convenciones del trabajo de una cláusula que ellas mismas contienen y que dice: "La presente convención sólo ligará a los Miembros cuyas ratificaciones fueron registradas en la Secretaría General, como queda dicho. Entrará en vigencia doce meses después de haberse registrado en dicha Secretaría General las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo." Esto significa que una convención de esta clase carece de efectos jurídicos mientras no sea ratificada por dos Estados Miembros, por lo menos, de la Organización. El hecho de que se exija la ratificación de dos Miembros como condición de la vigencia de la convención, es también un indicio del carácter contractual de ella, porque la existencia de un contrato requiere por lo menos dos partes que lo celebran.

Esta tesis del carácter contractual de las convenciones internacionales no tiene solamente respaldo en la ciencia jurídica y en la historia, sino es también conveniente y razonable, pues permite a los Estados decidir, según sus propios intereses y la situación social del respectivo país, la adopción de las reglas contenidas en las convenciones internacionales del trabajo.

Solamente por medio de la ratificación, el Estado Miembro de la Organización asume la obligación de aplicar, sin modificaciones, en su legislación nacional los principios establecidos en las convenciones. Para fines prácticos no importa mucho la entidad para con la cual existe este deber. Mahaim, sostiene la tesis siguiente: las obligaciones para con la Organización Internacional son las de asociados en un objeto común que implican ciertas restricciones a su soberanía y no provienen de las convenciones del trabajo, pero estas últimas son

recíprocas entre los Estados Miembros que ratificaron las convenciones. Esta reciprocidad es negada por otros autores, especialmente por Oersted, representante de los patronos en la Organización, pero los argumentos arriba expuestos hacen inclinar a la primera opinión. Por consiguiente, se puede deducir, que en el campo INTERNACIONAL, una convención internacional del trabajo, ratificada legalmente por el Estado Miembro de la Organización, es un contrato internacional que obliga al Estado que le ha ratificado a aplicar los principios contenidos en el convenio en su legislación nacional.

**23. Efectos en el campo nacional.**—La Ley 129 de 1931 dice textualmente en su artículo único: “Apruébanse las siguientes Convenciones, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo...

Hay que examinar la significación jurídica que tiene dicha aprobación legal. Conforme a lo dicho anteriormente, Colombia se ha obligado por medio de la ratificación, a aplicar los principios contenidos en las convenciones en su legislación nacional. Pero esta ratificación implica la incorporación inmediata de dichos principios en la legislación nacional, de manera que la aplicación de ellos no exige nueva legislación especial.

Las opiniones sobre esta cuestión están divididas, y el resultado depende en primer lugar de las leyes y de la práctica de los respectivos países.

En Colombia hay un antecedente en el Decreto N° 895 de 1934 por el cual se aprueba la Resolución 1ª de la Oficina General del Trabajo. Esta Resolución estableció sobre la base de la Convención Internacional pertinente y su ratificación por la Ley 129 de 1931 la jornada máxima de 8 horas. En sus considerandos destaca que la mencionada ley aprobó la Convención Internacional, que contiene la obligación de aplicar sus disposiciones lo más tarde el 1º de julio de 1921, y a tomar las medidas necesarias para hacer efectivas dichas disposiciones. Se considera, además, que las autoridades tienen el deber de hacer cumplir los convenios internacionales sobre trabajo adoptados por las leyes colombianas y que la Oficina General del Trabajo tiene la función legal de dictar las resoluciones que sean necesarias a fin de que se dé cumplimiento a las leyes sociales.

En la Argentina se suscitó hace algún tiempo un debate científico sobre la misma materia. La legislación argentina estableció la obligación de indemnizar los accidentes del trabajo únicamente en las

empresas industriales. Un juez de ese país extendió esta obligación a los patronos agrícolas, basándose en la convención internacional respectiva ratificada por la Argentina. Sienta la tesis de que el hecho de la ratificación da a la convención el carácter de dispositivo legal sin ser menester que mediara una expresa ley además de la ratificatoria. "En el hecho —expresa el juez— se está en presencia de una manifestación concreta de la voluntad del legislador, contraria a la existencia de una cláusula excluyente de una ley anterior y por lo tanto, derogada por una ley nueva, como simple expresión del derecho interno. De ello debe seguirse que el régimen resarcitorio de la Ley Nº 9688 se encuentra ampliado en su campo de aplicación y ampara por igual a los obreros de la industria y a los asalariados agrícolas." (31).

Un profesor argentino, Carlos R. Deamerás, examina la cuestión básica de manera fundamental, y apoya la tesis sostenida en la sentencia mencionada, basándose en la Constitución Argentina y exponiendo, conforme a otro autor, que las leyes que aprueban tratados convierten el texto de los mismos en normas que constituyen el contenido de aquéllas, vale decir, que los tratados son textos de derecho positivo en virtud de las leyes que los aprueban o ratifican, lo cual significa que se los considera como leyes dictadas por el propio legislador de los países interesados, aunque contraríen leyes por él sancionadas. En tal caso, prevalecen como ley suprema.

La decisión debe tomarse sobre las bases del derecho nacional. La Constitución Nacional no menciona expresamente el caso de que se trata. Pero el artículo 120 (Codificación de 1945) atribuye al señor Presidente de la República la función de celebrar con potencias extranjeras tratados y convenios, que deben ser sometidos a la aprobación del Congreso (véase también ordinal 22 del art. 76 de la Constitución).

Varias convenciones internacionales del trabajo han sido aprobadas por el entonces Presidente de la República, con la refrendación del Ministro de Relaciones Exteriores, y sometidas a la aprobación del Congreso, que las ratificó por la Ley 129 de 1931. Este procedimiento implica el reconocimiento de las convenciones internacionales del trabajo como tratados o convenios de que se habla en la Constitución. Dicha ratificación fue comunicada a la Secretaría General de la Sociedad de las Naciones y registrada allí.

(31) Véase la Revista peruana "Informaciones Sociales". Año II Nº 4.

Mediante este procedimiento, las normas de las convenciones aprobadas por la ley, se han incorporado en la legislación colombiana, constituyendo normas legales nacionales. Pero por su misma naturaleza, estas normas legales no son aplicables sino por medio de una reglamentación especial, pues las convenciones internacionales, aunque establecen algunas reglas de derecho positivo, forman generalmente no más que un esqueleto de principios al cual hay que darle vida por la reglamentación nacional. Sólo son aplicables directamente estas normas de derecho positivo, pero creemos, además, que la indispensable reglamentación puede ser hecha no solamente mediante una ley; como ya existen disposiciones reconocidas por ley y como ley, ella también puede hacerse mediante Decreto en ejercicio de la potestad reglamentaria, conforme al art. 120 ord. 3º de la Constitución. (Codificación de 1945.)



## SEGUNDA PARTE

### EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO



## CAPITULO V

### DEFINICION DEL CONTRATO DE TRABAJO

**24. Generalidades.**—La definición del contrato de trabajo es de importancia fundamental, porque decide, en principio, sobre la aplicación de las normas de carácter social a un caso determinado. Si se trata de un contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a las prestaciones sociales; en el caso contrario, no hay tal derecho.

Por el contrato de trabajo el asalariado se obliga a ejecutar determinada labor al servicio de otro (el patrono), quien en cambio debe pagarle la remuneración convenida. Según el Código Civil, se trata, pues, de un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa (art. 1495 del Código Civil), y este contrato es bilateral porque las partes contratantes se obligan recíprocamente (art. 1496) y oneroso, porque tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno a beneficio del otro (art. 1497); el contrato, finalmente, es conmutativo, pues cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa que mira como equivalente a lo que la otra parte debe dar o hacer a su vez (art. 1498).

Pero estas definiciones generales no nos dan ninguna luz sobre el carácter jurídico especial del contrato de trabajo. El Código Civil lo asimiló al arrendamiento, sometiendo el arriendo de una casa y el de la fuerza del trabajo a las mismas reglas. Este Código establece para algunos grupos de trabajadores, siempre dentro del arrendamiento, algunas normas especiales: para los criados domésticos y los servicios inmateriales, que comprenden muchos empleados; y el Código de Comercio reglamenta el contrato de los factores y dependientes de comercio bajo el título de la preposición, o sea una especie del mandato.

**25. Antecedentes.**—La Ley 10 de 1934 sobre empleados particulares estableció por primera vez en Colombia la figura jurídica del contrato de trabajo, pero sin definirlo. El Decreto 652 de 1935 reglamentario de esta ley, definiendo la expresión "empleado" la conecta

con un contrato por medio del cual éste se halla obligado "a prestar sus servicios a otra persona natural o jurídica, que adquiere facultad para darle órdenes".

Una definición más amplia se encuentra en el párrafo del artículo 1º del Decreto 1632 de 1938; se entiende por patrono la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de un trabajador, bajo su dependencia, mediante remuneración.

El Decreto-Ley 2350 de 1944, en su art. 1º, no estableció una definición legal del contrato de trabajo, sino que creó la presunción de que éste existe entre quien presta un servicio personal bajo la dirección de otro, y quien recibe o aprovecha tal servicio.

**26. La definición vigente.**—La Ley 6ª de 1945 contiene en su art. 1º una definición en la siguiente forma: "Hay contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la continuada dependencia de otro, mediante remuneración, y quien recibe tal servicio." La ley considera como contrato de trabajo también el de APRENDIZAJE, aun cuando lo somete a alguna reglas especiales.

El Decreto reglamentario N° 2127 de 1945 adiciona la ley en la siguiente forma:

En su art. 1º define como contrato de trabajo "la relación jurídica entre el trabajador y el patrono, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero, a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un servicio intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia, y este último a pagar a aquél cierta remuneración".

El art. 2º explica que "en consecuencia, para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos:

a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizado por sí mismo;

b) La dependencia del trabajador respecto del patrono, que otorga a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional, y

c) El salario como retribución del servicio".

El art. 3º, finalmente, dispone que "una vez reunidos los tres elementos de que trata el artículo anterior, el contrato de trabajo no deja de serlo por virtud del nombre que se le dé; ni de las condiciones peculiares del patrono, ya sea persona jurídica o natural; ni de las modalidades de la labor; ni del tiempo que en su ejecución se in-

vierta; ni del sitio en donde se realice, así sea el domicilio del trabajador; ni de la naturaleza de la remuneración, ya en dinero, ya en especie o ya en simple enseñanza; ni del sistema de pago; ni de otras circunstancias cualesquiera”.

En síntesis, tenemos, pues, que los componentes de la definición legal son: prestación de un servicio personal; continuada dependencia y remuneración.

Todas las tres condiciones deben estar cumplidas simultáneamente para que haya contrato de trabajo.

**27. Prestación de un servicio personal a otra persona.**—No existe contrato de trabajo sin la prestación de un servicio PERSONAL; si el servicio no se presta por una de las partes en persona, no puede existir contrato de trabajo. Por consiguiente, un contratista que ejecuta trabajos exclusivamente por medio de terceras personas, obreros o ayudantes, no puede ser asalariado.

**28. Dependencia.**—El Decreto 2127 de 1945 (art. 2º, Ord. b) explica la noción de dependencia, exigiendo la existencia simultánea de tres condiciones, que son:

- a) La facultad de imponer al trabajador un reglamento;
- b) La facultad de darle órdenes; y
- c) La facultad de vigilar su cumplimiento.

La primera facultad se refiere a la disciplina en general; la segunda a la ejecución del trabajo, la que está sujeta a las instrucciones del patrono, y la tercera al control de éste, que debe ser individual y permanente.

El Decreto citado prescinde de la interpretación que anteriormente las autoridades habían dado a la noción de dependencia, y que distinguió tres clases de ella: la PERSONAL que consiste en el derecho del patrono a dar órdenes al trabajador; la TÉCNICA que comprende el suministro de los elementos de trabajo por parte del patrono para la ejecución de las labores; y la ECONÓMICA, que consiste en la necesidad que tiene el trabajador, de ganarse el salario para su subsistencia.

Hoy día, dependencia equivale a “dirección” o “subordinación”, es decir, es más restringida que según la interpretación anterior.

Realmente, el único criterio que no peca por excesiva vaguedad es el aplicado por el Decreto citado. No hay contrato de trabajo si no hay subordinación. Un comerciante puede depender económicamente de la empresa cuyos productos agencia, sin ser subordinado a ella, y un agente vendedor que sólo recibe comisión, puede ser empleado.



por estar sujeto a las órdenes de la empresa. Con razón dicen los tratadistas Planiol y Ripert que "nada resulta tan vago como la noción de dependencia económica" (32), y agregan: "En cuanto se abandona la noción de subordinación jurídica, que es la única precisa, por corresponder a un derecho y una obligación, se va por camino errado: el derecho del patrono a mandar a su empleado y la obligación de éste de obedecer."

No es de importancia jurídica decisiva, quién suministra los materiales, máquinas, herramientas, etc., necesarios para la ejecución del trabajo contratado, pues puede haber asalariados que trabajan con sus propias herramientas y máquinas, lo que ocurre frecuentemente en la confección de vestidos y en carpintería, ya sea a domicilio o en el taller del patrono.

**29. Continuidad de la dependencia.**—Según la Ley no hay contrato de trabajo cuando la dependencia del asalariado no sea continuada, y el ord. b) del artículo 2º del Decreto 2127 de 1945 explica que esta continuidad no existe sino cuando la dependencia es prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional.

Conforme a estas disposiciones no existe contrato de trabajo con los trabajadores "simplemente ocasionales", que por consiguiente, no tienen derecho a las prestaciones patronales en caso de accidente, enfermedad, etc. Sin embargo, la Ley 6ª de 1945 considera necesario excluir en su art. 13 ord. 1º de dichas prestaciones "los trabajos accidentales o transitorios", pero limitando esta excepción a aquellos "que sean de índole distinta de las actividades de la empresa respectiva". Como la segunda disposición es más especial que la primera y prevalece, por tanto, de acuerdo con el art. 5º de la Ley 57 de 1887, tenemos que darle la preferencia con el siguiente resultado: no existe contrato de trabajo con los trabajadores simplemente ocasionales, pero no obstante, éstos tienen derecho a las prestaciones sociales, siempre y cuando los trabajos respectivos sean de la misma índole que las actividades de la empresa. Así, por ejemplo, no tienen derecho a prestaciones sociales los obreros de construcción ocupados accidentalmente en una empresa textil, pero los mismos sí gozan de estas prerrogativas cuando trabajan con una empresa de construcción.

Un ejemplo que confirma nuestra interpretación, se encuentra en

(32) "Tratado práctico de Derecho Civil Francés". Traducción española, 1940, Habana, Tomo XI, pág. 16.

el ord. 1º del art. 13 de la misma ley, que excluye de las prestaciones sociales a "los trabajadores a domicilio que no tengan vínculo permanente con el patrono", es decir, que no prestan su servicio bajo la continuada dependencia del patrono (33).

**30. Trabajadores ocupados por varias empresas.**—Con base en la continuidad de la dependencia debe solucionarse también el problema de las personas que trabajan con varias empresas, y con ninguna por tiempo completo, pero no en forma simplemente ocasional. La jurisprudencia sobre este punto ha sido muy contradictoria (34).

Ultimamente el Departamento Nacional del Trabajo ha insistido especialmente en la necesidad de la dependencia EXCLUSIVA de una sola empresa negando la existencia de un contrato de trabajo cuando el trabajador estaba al servicio de varias empresas.

En forma un poco distinta, y por vía de excepción, la misma Ley 6ª de 1945 soluciona el problema de los AGENTES DE SEGURO. En su art. 72 ordena que existe contrato de trabajo entre las Compañías de Seguros y sus Agentes colocadores de pólizas, con carácter general o local, cuando dichos Agentes se dediquen exclusivamente a esta labor en tales Compañías.

La ley reconoce como empleados a aquellos agentes que trabajan exclusiva y personalmente en la labor de colocación de pólizas de seguros, pero admite la existencia del contrato de trabajo aun cuando el agente trabaje con varias empresas, siempre que se trate de compañías de seguros; el Decreto reglamentario, N° 1787 de 1946, agrega que debe existir continuada dependencia de una o más Compañías de Seguros, en forma que le embargue normalmente la mayor parte de la jornada ordinaria de trabajo.

Por consiguiente, en cada caso debe estudiarse según las reglas generales arriba expuestas, si existe continuada dependencia y si el agente dedica la mayor parte de su tiempo hábil a las labores respectivas. El Decreto expresamente reconoce en su art. 3º que hay agentes,

(33) El Decreto reglamentario 2127 de 1945 permite en su art. 37 la celebración de un contrato de trabajo "para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio", a pesar de que en tal caso la dependencia no es continuada.

(34) Véase especialmente sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá de noviembre 17 de 1943, relativa al médico de una empresa; Conceptos del Departamento Nacional del Trabajo de mayo 15 de 1944 (trabajadores a domicilio de una sastrería); de mayo 5 de 1944 (contabilista); mayo 16 de 1944 (asesor jurídico de una empresa); febrero 16 de 1945 (agentes de casas comerciales).

con varias denominaciones, que no trabajan bajo tal dependencia (35).

En forma semejante, la Ley 48 de 1946 reglamenta la situación jurídica de los representantes y agentes viajeros. Dice el art. 1º de la citada Ley 48 que "son empleados de la empresa o empresas establecidas o que se establezcan en el país, los representantes y agentes viajeros que sean personas naturales, cuando se dedican exclusivamente al ejercicio de su profesión y no constituyan por sí mismos una empresa comercial. En consecuencia, dichos trabajadores están cobijados por las normas legales que se relacionan con los empleados particulares". El legislador realmente quiere decir que considera existente un contrato de trabajo cuando el representante o agente viajero cumpla los requisitos arriba citados. También se desprende del texto de la ley que el representante o viajero se considera como empleado aun cuando trabaje con varias empresas, siempre y cuando no tenga otras ocu-

(35) El Decreto 1787 de 1946, reglamenta la situación legal de los agentes de seguros en forma pormenorizada. Su art. 2º crea la siguiente presunción: Sin perjuicio de las pruebas que el agente puede aducir para demostrar que se ha dedicado exclusivamente a la labor de colocación de pólizas de seguros, se presume esa dedicación exclusiva cuando reúna los siguientes requisitos:

a) Que no tenga ninguna actividad u oficio distintos de la de colocación de Pólizas de seguros que le embargue una parte importante de la jornada de trabajo (el art. 1º del mismo Decreto exige "la mayor parte");

b) Que rinda semanalmente un informe escrito, a la Compañía, sobre su trabajo;

c) Que asista por lo menos una vez al día, durante cuatro días cada semana, a las oficinas que tenga la Compañía en la localidad donde el agente se encuentre;

d) Que asista a las reuniones periódicas de agentes y a las conferencias mensuales, si la Compañía las organiza en el lugar donde el agente se encuentra, y

e) Que haga la producción siguiente:

En seguro de vida individual, una producción mínima anual, neta, de cincuenta mil pesos de valor asegurado y minimum de doce pólizas en el año, aceptadas y emitidas por la Compañía, y cuya primera prima haya sido pagada. Se entiende por producción neta, la correspondiente a seguros aceptados por la Compañía aseguradora, y cuya prima haya sido íntegramente pagada, o la parte de tales seguros, proporcional a la parte de prima pagada.

Para seguros distintos del de vida individual, cuando haya ganado un minimum de mil ochocientos pesos (\$ 1.800,00) m/c. de comisiones y haya colocado un minimum de doce pólizas en el año, aceptadas y emitidas por la compañía o por las compañías.

Cuando un agente colocador de pólizas trabaje en dos o más ramos del seguro, o para dos o más compañías, con conocimiento de éstas, la producción, número de pólizas y comisiones en cada uno de los ramos, o en cada una de las Compañías SE ACUMULARÁN para el efecto de establecer si se ha cumplido con los requisitos indicados en el aparte e). En tal caso, el cómputo se hará teniendo en cuenta

paciones distintas y no sea comerciante independiente. La ley no dice cuándo un representante o viajero "constituye por sí mismo una empresa comercial". Creemos que se trata de una expresión diferente para distinguir entre las personas dependientes e independientes, según lo dicho arriba.

En esta materia no hay un criterio uniforme; con base en los hechos debe estudiarse si existe dependencia y si ésta es continuada, de conformidad con lo arriba expuesto sobre este particular.

**31. Contratistas e intermediarios.**—En este país es muy frecuente el caso de los llamados contratistas, es decir, las personas que se encargan de algún trabajo, ya sea ocasional o permanente, que ejecutan mediante trabajadores dependientes de ellos; pueden trabajar personalmente en estas labores o limitarse a la dirección de ellas.

En torno a estos contratistas se presentan tres problemas relacionados con el contrato de trabajo: cuáles son las relaciones jurídicas de la empresa, o dueño del negocio, con los mismos contratistas, y cuáles con los trabajadores de ellos, y cómo influye este sistema en las relaciones entre los contratistas y sus trabajadores.

---

que cincuenta mil pesos de producción en seguros de vida individual equivalen a mil ochocientos pesos de comisión en los otros seguros, y viceversa.

Para computar la producción anual se tendrá en cuenta el año del calendario, contado a partir de la fecha del contrato o del aniversario del mismo, salvo que se haya estipulado otra cosa.

Cuando un agente no tenga el carácter de tal durante un año completo, se requerirá que produzca durante el tiempo en que esté como agente, una suma mínima proporcional a una producción anual de cincuenta mil pesos de valor asegurado y doce pólizas en seguros de vida individual, o mil ochocientos pesos (\$ 1.800,00 m/c.) de comisión y doce pólizas, en los demás seguros, en la forma antes indicada.

Se presume que el agente ha cumplido cada mes con los requisitos de que tratan las letras a), b), c) y d) si dentro de los diez primeros días del mes subsiguiente la Compañía no le notifica por escrito que ha dejado de cumplirlos.

En relación con los servicios prestados con anterioridad al mes de julio de 1946, bastará con que pruebe que no ha tenido ninguna actividad distinta y acreditada, en vez de la producción de que trata el aparte e), un mínimo anual de comisiones devengadas por él, de \$ 900,00 hasta el primero de enero de 1937, o de \$ 450,00 de esta fecha hacia atrás, para que goce de tal presunción.

El art. 3º del Decreto dispone que el artículo 72 de la Ley 6ª de 1945, sólo se refiere a los agentes colocadores de pólizas de seguros que ejercen esta actividad profesionalmente. Los apoderados, representantes, gerentes distritales, directores, agentes y sub-agentes generales o locales, o cualquiera que sea el nombre con que se los designe, y que bajo su responsabilidad y en consideración a una comisión o subvención organizan, manejan o dirigen los negocios de seguros de determinada compañía en todo el país o en determinada región, sin una continuada dependen-

## 1º—RELACIONES ENTRE LA EMPRESA Y EL CONTRATISTA.

El contratista puede ser dependiente o independiente de la empresa, según las condiciones en que trabaja para ella. La Ley 6ª, art. 1º, en forma un poco oscura, declara, aparentemente por vía de ejemplo: "No es, por tanto, contrato de trabajo el que se celebra para la ejecución de una labor determinada, sin consideración a la persona o personas que hayan de ejecutarla y sin que éstas se sujeten a horario, reglamento o control especial del patrono."

Sobra la referencia a la ejecución personal de la labor, pues según el sistema general de la ley, por una parte, nunca puede haber contrato de trabajo cuando el trabajo no es personal, y por otra, el horario, reglamento y control especial son características especiales de la dependencia que es *conditio sine qua non* del contrato de trabajo.

Consideramos, por tanto, que el contratista o intermediario sólo es asalariado con derecho a prestaciones sociales, cuando existe la continuada dependencia o subordinación específica o jurídica que exige la ley. Esta situación jurídica no quedó bien clara en las disposiciones del Decreto 800 de 1932 relativas al seguro colectivo de vida de tales contratistas (art. 18 y ss.), que, sin embargo, llevan el mismo resultado, pues obligan a la empresa a asegurarlos en caso de que exista un vínculo de continuada dependencia con ellos.

## 2º—RELACIONES ENTRE LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES DEL CONTRATISTA.

En desarrollo de disposiciones legales anteriores, sobre todo el

---

cia y con libertad para dedicarse a otra u otras actividades y negocios, no están amparados por el referido artículo, aun en el caso en que la Compañía de que son apoderados, agentes, etc., les permita o les prohíba trabajar al servicio de otras compañías aseguradoras.

Cuando los apoderados, representantes, gerentes distritales, directores, agentes o sub-agentes generales o locales por reunir los requisitos del artículo 2º del Decreto número 2127 de 1945, tengan el carácter de empleados de las Compañías, y perciban por ello una comisión, el salario que se computará para la liquidación de las correspondientes prestaciones será, salvo estipulación en contrario, el monto de las utilidades netas que hayan devengado, esto es, las comisiones recibidas con deducción de los gastos que ocasione el ejercicio de sus actividades (art. 4º).

Dispone, finalmente, el art. 7º que, cuando un agente colocador de pólizas de seguros ejerza sus actividades de agente a nombre de dos o más compañías, previo acuerdo entre éstas, en el contrato con el agente deberá determinarse cuál de las Compañías tendrá el reconocimiento y pago de las prestaciones que llegaren a causarse; esto, sin perjuicio del reajuste definitivo entre tales compañías con sus respectivas responsabilidades legales o convencionales.

art. 7º de la Ley 133 de 1931, los arts. 5º y 6º del Decreto 2127 de 1945 distinguen entre “puros (o simples) intermediarios” y “contratistas independientes”.

Son PUROS INTERMEDIARIOS, las personas que contratan los servicios de otras personas para ejecutar algún trabajo en beneficio del patrono, y por cuenta exclusiva de éste; los trabajadores por él recibidos son asalariados de la empresa o dueño del negocio, con todos los derechos de tales.

El art. 6º del Decreto citado reconoce como CONTRATISTAS INDEPENDIENTES aquellos intermediarios que cumplan con las siguientes condiciones:

- a) Que contraten la ejecución de una o varias obras o labores;
- b) Que trabajen en beneficio ajeno, es decir, de la empresa o dueño del negocio;
- c) Que se estipule un precio determinado;
- d) Que realicen las labores con sus propios medios; y
- e) Que tengan autonomía técnica y directiva, es decir, que no estén jurídicamente subordinados a la empresa.

Estos contratistas, según disposición expresa del Decreto, son verdaderos patronos de sus trabajadores (36); por consiguiente, sería lógico que sólo ellos responderían de los salarios y prestaciones que deben a sus dependientes. Sin embargo, el Decreto teniendo en cuenta las situaciones de hecho que frecuentemente se presentan, obliga a la empresa o dueño del negocio, a responder solidariamente con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores.

Por tanto, un trabajador del contratista puede demandar directamente a la empresa o dueño de la obra, para obtener el pago de salarios o prestaciones sociales, a pesar de que en este caso no existía ningún contrato ni vínculo jurídico de otra clase, entre el demandante y el demandado.

Esta responsabilidad de la empresa sólo se excluye cuando se trata de labores extrañas a las actividades normales de ella. Una empresa textil que construye un edificio, no responde a los trabajadores de la firma constructora, pero la empresa de construcción que contrata

(36) Dicen Planiol y Ripert, obra cit., pág. 17: “Pero si el obrero toma el trabajo a su riesgo, fuera de todo control ajeno, se convierte en empresario o sub-empleado, según que contrató con el dueño o con un empresario general.”

la ejecución de alguna obra de construcción es responsable según lo dicho arriba.

En todo caso la empresa puede estipular con el contratista las garantías adecuadas y establecer su derecho de repetir contra él lo pagado a esos trabajadores.

### 3º—RELACIONES ENTRE LOS CONTRATISTAS Y SUS TRABAJADORES.

Los contratistas, como se ha visto, sólo son patronos de sus trabajadores, cuando son "independientes", pero también en este caso la ley considera insuficiente la protección de los asalariados y hace al dueño de la obra responsable de las prestaciones sociales respectivas (37).

**32. Contrato de empresa.**—Si no hay continuada dependencia, existe otra clase de contrato entre las partes. En una gran parte de los casos será un contrato de empresa. Los tratadistas consideran como tal aquel por el cual una de las partes se encarga, sin entrar al servicio de la otra parte, de efectuar un trabajo determinado mediante una remuneración (38).

Josserand da algunos ejemplos del contrato de empresa: una persona se compromete a hacer una construcción; el artesano que debe componer un mueble; un médico que trata a un cliente; una persona que se compromete a transportar viajeros o mercancías.

Consideramos que también hay contrato de empresa cuando un constructor contrata las obras eléctricas del edificio con un electricista, o las de madera con un ebanista. Estos artesanos pueden ser considerados como contratistas independientes, con las consecuencias expuestas arriba en el N° 31.

**33. Contrato de mandato (comisión).**—El mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera (art. 2142 del Código Civil). La diferencia principal entre el contrato de mandato y el de trabajo consiste, pues, en que en el primero se encomienda a otra persona la gestión de NEGOCIOS, que debe ejecutar por cuenta y riesgo del mandante, mientras en el segundo sólo le corresponde la ejecución de determinados ACTOS. Por ejemplo, encomiando a otra persona la venta de algunos bonos o acciones, la compra de una

(37) Véase sobre este problema, que es de importancia especial en la industria de construcciones, el Capítulo V, N° 31 de este libro.

(38) Josserand, "Cours de Droit Civil Français", 2ª edición, 1933, Tomo II, pág. 675.

máquina: se trata de mandato; pero si contrato con otro determinados trabajos, que debe ejecutar con una máquina durante 8 horas diarias en mi fábrica y bajo mi dirección, se trata de un contrato de trabajo.

Pero hay casos menos claros. Es muy frecuente, sobre todo en la venta de mercancías, el contrato de comisión. Una persona vende por cuenta de otra y recibe por esta actividad una comisión correspondiente al resultado de su esfuerzo. El agente vendedor es empleado, cuyo salario consiste en comisión, siempre que exista entre él y el dueño del negocio un vínculo de continuada dependencia según lo arriba expuesto, pero si esto no es el caso se trata de un comerciante independiente conforme al Título 6 del Libro II del Código de Comercio. (Véase arriba Nº 30.) Hay un sinnúmero de casos limítrofes y la abundante jurisprudencia existente es tan contradictoria que prescindimos de relatarla.

Nunca habrá contrato de trabajo cuando el comisionista puede obrar en nombre propio (art. 356 del Código de Comercio) o cuando está autorizado para delegar (art. 364).

Algunos ejemplos:

Encargo a una persona de dirigir algún departamento de ventas de mis negocios de comisionista; yo soy el dueño del negocio y pago al otro una comisión; le doy mis órdenes, vigilo el cumplimiento de la ejecución de sus trabajos, y le autorizo para recibir pedidos por mi cuenta y en mi nombre: se tratará de un empleado ocupado a base de un contrato de trabajo, pero provisto, además, del carácter de mandatario (sub-comisionista).

En situación semejante se encuentra el Gerente de una sociedad anónima; éste es mandatario y representante de la Compañía. y simultáneamente su empleado, estando subordinado a la Junta Directiva de ella.

Un abogado generalmente sólo es mandatario, pero si entra al servicio de una empresa recibiendo órdenes de ella y sujetándose a sus reglamentos, adquiere el carácter de asalariado.

En tales casos, el contrato de trabajo prevalece sobre el de mandato que simultáneamente existe, pero si no hay continuada dependencia, el contrato sólo es de mandato. Este es también el concepto de la Corte Suprema de Justicia (39).

(39) Véase sentencia de septiembre 12 de 1941, G. J. 1977, pág. 56; abril 19 de 1939, G. J. 1947, pág. 45.



34. **Ejemplos.—Hay contrato de trabajo:** con trabajadores pagados por unidad de obra que trabajan exclusivamente para una empresa, en los talleres de ella bajo órdenes del patrono (concepto del Departamento Nacional del Trabajo, enero 13 de 1941, Bol. 81, página 84).

Con el médico de una empresa en cuanto recibe sueldo fijo; pero no es empleado cuando fija el valor de sus servicios unilateralmente. (Sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, de noviembre 17 de 1943. Pedraza contra Empresa Colombiana de Curtidos S. A.) Esta sentencia no tiene en cuenta suficientemente el carácter especial de los servicios de un médico. Sobre este problema hay numerosos conceptos contradictorios del Departamento Nacional del Trabajo.

Con el Gerente de una sociedad anónima (Conceptos del Departamento Nacional del Trabajo, marzo 24 de 1939, Bol. 78, pág. 235, junio 11 de 1941, Bol. 81, pág. 106).

**NO HAY CONTRATO DE TRABAJO:** Con el director de una orquesta que arrienda los servicios de ésta a un café (concepto del Departamento Nacional del Trabajo, junio 19 de 1936, Bol. 63-70, pág. 97).

Con el socio de una sociedad colectiva, en comandita simple o de responsabilidad limitada, porque es co-dueño de la empresa y no puede depender de sí mismo. Véase conceptos del Departamento Nacional del Trabajo de enero 8 y octubre 14 de 1940, Bol. 78, pág. 252 y 79, pág. 55; conceptos de diciembre 14 de 1939; septiembre 24 de 1940; marzo 26 de 1943.

Con un curador, art. 428 del C. C. (concepto del Departamento Nacional del Trabajo de septiembre 16 de 1940, Bol. 78, pág. 51).

Con los vendedores de lotería (concepto del Departamento Nacional del Trabajo, septiembre 18 de 1940, Bol. 79, pág. 154).



## CAPITULO VI

### SALARIO

35. **Carácter jurídico.**—Hemos visto que la remuneración es una condición indispensable para la existencia del contrato de trabajo. Si no hay remuneración, no hay contrato de trabajo. Por consiguiente, la persona que ayuda a otra en su jardín para hacerle un favor, no es trabajador asalariado, como tampoco el amigo o pariente que sin remuneración alguna conduce el carro del dueño del automóvil.

Por otra parte, el art. 1º de la Ley 6ª de 1945 usa la palabra “remuneración”, expresión muy amplia que comprende toda clase de salario o sueldo, ya sea fijado por unidad de tiempo (hora, día, semana, mes), o por unidad de obra (por tarea, a destajo, a contrato) o por una combinación de estos sistemas. El salario puede consistir en comisión sobre las ventas, en participación en las utilidades, en prestaciones en especie (habitación o alimentación).

Muchas personas creen que no hay contrato de trabajo cuando el trabajador labora “a contrato”, es decir, cuando recibe una remuneración relacionada con la obra producida; esto puede suceder, pero cuando existe la continuada dependencia de que hemos hablado arriba, la fijación de la remuneración “por contrato” no impide la existencia de un contrato de trabajo. Ni siquiera la participación en las utilidades del negocio excluye esta especie de contrato, y no lo convierte en contrato de sociedad.

La noción de salario tiene importancia para el cómputo de algunas prestaciones sociales, como cesantía, auxilio de enfermedad y vacaciones. Por tanto, se presenta frecuentemente el problema de saber si determinados pagos del patrono forman parte del salario o no. En cuanto a GASTOS DE VIAJE existe una jurisprudencia muy contradictoria, que a veces niega y otras veces afirma que los viáticos que recibe un trabajador, son parte del salario. En nuestro concepto, en ningún

caso pueden considerarse como salario las cantidades que el patrono paga para la movilización del trabajador, pero también respecto a las sumas que sirven para alojamiento y alimentación el Departamento Nacional del Trabajo ha considerado en sus últimos conceptos que no son salario sino reembolso de gastos habidos por el trabajador. Sin embargo, puede haber casos, en los cuales una parte de los viáticos forma parte del salario, o sea cuando son tan altos que sobrepasan los posibles gastos del viaje realmente causados; en tal caso no se reembolsa nada, sino que se paga una remuneración adicional (40).

Otro caso controvertido es el de la PRIMA MÓVIL que en algunas empresas se paga para compensar el alza del costo de la vida. El Departamento Nacional del Trabajo ha considerado que esta prima siempre forma parte del salario y así lo confirmó el art. 2º de la Ley 65 de 1946 para los efectos del auxilio de cesantía. El último fallo arbitral para la navegación del río Magdalena denomina esta prima "prestación social extraordinaria" y sólo la incluye en el salario para los efectos del auxilio de enfermedad y de las vacaciones, pero no para la cesantía (41).

También puede argumentarse que se trata de una prestación voluntaria de la empresa que la establece, y que las condiciones respectivas pueden fijarse mediante reglamento, convención colectiva, o contrato individual, incluyéndola o no en el salario; pues siempre es más favorable para el trabajador recibir una prima móvil restringida en lugar de ninguna. Sin embargo, el art. 2º de la Ley 65 de 1946 declara expresamente que la prima móvil forma parte del salario para los efectos del auxilio de cesantía.

No es salario lo pagado por mera LIBERALIDAD, cuando el patrono, por ejemplo, da una propina a su chofer, o una gratificación de navidad.

**36. Fijación del salario.**—En principio existe libertad contractual respecto a la fijación del salario, y las partes pueden convenir su can-

(40) El art. 2º de la Ley 65 de 1946 se relaciona con este problema; cuando dispone, para los efectos del cómputo del auxilio de cesantía, que debe tenerse en cuenta "no sólo el salario fijo sino lo que se perciba a cualquier otro título y que implique directa o indirectamente retribución ordinaria y permanente de servicios, tales como la prima móvil, las bonificaciones, etc." Véase sobre este particular el Nº 298 y ss. en el Capítulo sobre cesantía.

(41) Diario Oficial Nº 26137. Véase conceptos de mayo 4 y 28, junio 25 y julio 3 de 1945.

tividad y forma. Sin embargo, la legislación establece algunas limitaciones al respecto.

**37. Salarios mínimos.**—El art. 4º de la Ley 6ª de 1945 autoriza al Gobierno para señalar, por medio de decretos, que regirán por el término que en ellos se indique, los salarios mínimos para cualquier región económica o cualquier actividad profesional, industrial, comercial, ganadera o agrícola de una región determinada, de conformidad con el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la aptitud relativa de los trabajadores, los sistemas de remuneración o la capacidad económica de las empresas, previo concepto de comisiones paritarias de patronos y trabajadores.

Al escribirse estas líneas, el Gobierno todavía no ha hecho uso de esta facultad.

**38. Prohibición del truck-system.**—El párrafo 1º del art. 5º de la misma Ley 6ª prohíbe el pago de salarios en mercancías, fichas u otros medios semejantes, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada en alojamiento o alimentación al asalariado que viva dentro del radio de la empresa.

Queda igualmente prohibido al patrono vender a sus asalariados mercancías o víveres, a menos que se cumplan las siguientes condiciones:

1ª—Libertad absoluta del asalariado para hacer sus compras donde quiera; y

2ª—Publicidad de las condiciones en que se hacen las ventas.

**39. Trabajo nocturno.**—El art. 1º de la Ley 64 de 1946, que sustituye parcialmente el párrafo 3º del art. 3º de la Ley 6ª, obliga al patrono a pagar salarios aumentados por trabajo nocturno; según esta disposición la jornada ordinaria nocturna debe pagarse con un recargo del 35% sobre la jornada diaria diurna. Es decir, una labor que en el día se paga con \$ 0,20 por hora, debe ser remunerada durante la noche con  $0,20 + 0,07 = 0,27$ . Repetimos que se trata de la jornada ordinaria y no de horas extras o suplementarias, adicionales a ella.

El Decreto 2341 de 1945 reglamentó el pago del trabajo nocturno, pero sus primeros tres artículos quedaron inaplicables después de la expedición de la Ley 64. Según el art. 4º del Decreto, todo recargo o sobre-remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el precio de la misma o equivalente labor ejecutada durante la

jornada ordinaria diurna. Si ninguna actividad en la misma empresa fuere equiparable a la que se ejecuta durante la noche, las partes pueden pactar equitativamente un precio convencional o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otras empresas análogas de la misma región.

El art. 5º del mismo Decreto 2341 permite que se estipulen salarios uniformes que compensen el recargo legal de los turnos nocturnos, si una empresa, por razones técnicas, mantenga actividades continuas, no susceptibles de interrupción, mediante la organización de equipos sucesivos de trabajadores, y si estos equipos son rotados periódicamente.

Las remuneraciones fijadas por acuerdo de las partes pueden ser revisadas por la jurisdicción del trabajo, cuando un trabajador demanda el pago de una cantidad mayor. A este caso se refiere el art. 6º del Decreto 2341 que limita al juez a la revisión de aquella parte de la remuneración que, comparada con la de actividades idénticas o similares en horas diurnas, no compense los recargos legales.

Modificando disposiciones anteriores, el citado art. 1º de la Ley 64 de 1946 fija como horas nocturnas las comprendidas entre las seis p. m. y las seis a. m.

**40. Diferenciación de los salarios.**—La misma Ley 6ª en su art. 5º busca garantizar la justicia en la fijación de los salarios, dentro de una misma empresa, ordenando que la diferencia de salarios para trabajadores dependientes de una misma empresa en una misma región económica y por trabajos equivalentes, sólo podrá fundarse en razones de capacidad profesional o técnica, de antigüedad, de experiencia en la labor, de cargas familiares o de rendimiento en la obra, y en ningún caso en diferencias de nacionalidad, sexo, edad, religión, opinión política o actividades sindicales.

Además, el art. 17 de la Ley 10 de 1934 y el art. 4º de la Ley 149 de 1936 ordenan que tampoco debe haber diferenciación injustificada entre trabajadores colombianos y extranjeros, y los empleados, contratistas y obreros nacionales tienen derecho a exigir remuneración y condiciones iguales y pago en la misma moneda. Esta última disposición concede acción judicial al trabajador colombiano para pedir la diferencia entre su salario y el de un extranjero mejor pagado, siempre que ambos desempeñen unas mismas funciones. La Ley 148 de 1946 contiene una disposición semejante respecto a los representantes y viajeros.

**41. Pago del salario durante períodos en que el trabajador no ejecuta sus labores.**—La ley obliga al patrono a pagar el salario completo o una fracción de él a pesar de la no ejecución del trabajo contratado por parte del trabajador, en los siguientes casos:

Maternidad, véase Capítulo XVI;

Enfermedad, véase Capítulo XXIII;

Incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional, véanse Capítulos XXI y XXII;

Vacaciones, véase Capítulo XXV.

Según el art. 26, ord. 9º del Decreto 2127 de 1945, el trabajador tiene derecho al pago del salario correspondiente al tiempo durante el cual debía realizarse el trabajo, cuando éste no pueda efectuarse por culpa o por disposición del patrono y siempre que, por otra parte, no se haya extinguido el contrato de trabajo ni esté suspendido.

Cuando el trabajador pide un PERMISO por grave calamidad doméstica, para desempeñar una comisión sindical, o para asistir al entierro de un compañero, el patrono debe permitirle la ausencia, pero puede descontarle el tiempo perdido o compensarlo con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su turno ordinario, a opción del patrono (Decreto 2127 de 1945, art. 26, ord. 8º).

**42. Embargo y retención del salario.**—Actualmente rige el art. 2º de la Ley 165 de 1941, según el cual son inembargables los sueldos o salarios que no excedan de \$ 40,00 mensuales, los auxilios de cesantía o de enfermedad y las indemnizaciones por accidentes de trabajo, cualquiera que sea su cuantía.

También son inembargables, aun en el caso de mayor asignación mensual, las sumas devengadas en un lapso menor, cuando no sean mayores de \$ 40,00 (Decreto 524 de 1942, parágrafo del artículo 1º).

De los salarios que pasen de \$ 40,00 mensuales puede embargarse la quinta parte, de conformidad con el art. 3º de la Ley 165 citada y el art. 13 de la Ley 34 de 1936, que modificó el ord. 1º del art. 1677 del Código Civil. Esta limitación tiene el objeto de garantizar al deudor una entrada suficiente para su vida y la de su familia; por consiguiente, aun habiendo varios embargos, el total retenido no puede pasar del 20% admisible, es decir, no es posible embargar en un juicio una quinta parte del salario, y en un segundo juicio otra quinta parte más.

La ley no interpreta la noción del salario para estos efectos, pero

aparentemente quiere proteger todas las entradas del trabajador que recibe por causa del trabajo, entendiendo el legislador como sueldo o salario, en contraposición a las prestaciones sociales enumeradas en la misma ley, no solamente el salario propiamente dicho sino también todo lo que lo complementa o sustituye, creando una situación todavía más favorable para las tres prestaciones sociales enumeradas. De conformidad con esta interpretación quedan protegidas por la legislación mencionada las remuneraciones por horas extras, por descanso y trabajo dominical, el salario pagado durante las vacaciones y la licencia por maternidad, y la prima móvil.

Como se ha visto, de las prestaciones sociales la ley declara inembargable la cesantía, el auxilio de enfermedad y la indemnización por accidente; las demás prestaciones sociales no están sujetas a normas especiales como por ejemplo, la indemnización por enfermedad profesional.

El artículo 1004, ordinal 2º, del Código Judicial declara inembargables los jornales y salarios de los peones y criados domésticos, que rara vez llegan a \$ 40,00 mensuales. Peón es el obrero de la clase más baja, sin preparación técnica alguna.

El Departamento Nacional del Trabajo considera peón a todo obrero que realiza una labor material que no requiere preparación ni aprendizaje de ninguna clase, como por ejemplo, los cavadores, los picapedreros, cargueros, y, en términos generales, los jornaleros de la agricultura (42).

El Código Civil que dedica un capítulo especial al arrendamiento de criados domésticos (art. 2045 y ss.), no define esta categoría de trabajadores, sino que 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.

EXCEPCIONES. Hay dos excepciones de los principios explicados: según el art. 6º de la Ley 128 de 1936 la limitación del embargo no rige si el acreedor es una COOPERATIVA; y según la jurisprudencia, el beneficio de inembargabilidad de una parte o del total del salario no puede aplicarse cuando el crédito que se pretende hacer efectivo, es una pensión alimenticia adeudada a una de las personas que legalmente tienen derecho a ella, pues sería ilógico dejar intocable el "fon-

(42) Concepto de diciembre 20 de 1935, Bol. 51-62, pág. 593.

do de reserva" creado por el legislador, en perjuicio de una de las personas a cuyo favor este fondo fue establecido (43).

En ambos casos el salario puede ser embargado o retenido sin restricción alguna.

**43. Deducciones del salario.**—Según el ord. 2º del art. 27 del Decreto 2127 de 1945 está prohibido a los patronos "deducir, retener y compensar suma alguna del monto de los salarios o de las prestaciones en dinero, sin orden específica suscrita por el trabajador para cada caso, o sin mandamiento judicial". Quedan comprendidos en esta prohibición, entre otras cosas, las deducciones por concepto de préstamos y avances dados al trabajador, o de daños de las máquinas, elementos, etc., de los cuales éste sea responsable.

La orden específica y escrita del trabajador, sin embargo, NO es suficiente en los siguientes casos:

- a) Cuando se afecte el salario mínimo señalado por el Gobierno (todavía no se ha fijado tal salario mínimo);
- b) Cuando se afecte la parte inembargable del salario, es decir, \$ 40,00 mensuales, o la quinta parte del salario si es mayor;
- c) Cuando el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en 3 meses.

En estos casos, según el art. 4º del Decreto 2541 de 1945, el Inspector del Trabajo puede autorizar la deducción fijando la condiciones para ella.

Conforme al Decreto 1575 de 1946 el Departamento Nacional del Trabajo puede otorgar autorizaciones de carácter general a los planes de financiación de viviendas para los trabajadores, los que se efectúen mediante préstamos que a ellos conceden las empresas. Estos préstamos pueden ser garantizados con el valor eventual de los auxilios de cesantía y el del seguro de vida, fuera de las garantías hipotecarias o de otra naturaleza previstas, y puede estipularse, además, que el patrono prestamista queda autorizado para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas respectivas. El Decreto fija como interés máximo que puede cobrarse en talas operaciones, el 6% anual.

**44. Ejemplos:** Obrero o empleado que gana menos de \$ 40 mensuales: no puede concedérsele ningún préstamo sin autorización de la Oficina del Trabajo.

(43) Tribunal Superior de Bogotá, auto de mayo 23 de 1942 (Isabel Cuervo de González contra Salvador González).





Empleado con un sueldo mensual de \$ 100,00: sólo pueden deducirse \$ 20,00 mensuales, a lo más; el máximo del préstamo que puede concedérsele, sin autorización del Inspector del Trabajo, es de \$ 300,00.

**45. Privilegio de los salarios sobre otras deudas.** En caso de quiebra del patrono, conforme al artículo 2495 del C. C. modificado por el art. 1º de la Ley 165 de 1941, los salarios, sueldos y todas las prestaciones provenientes del contrato de trabajo pertenecen a la primera clase de créditos personales 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.

## CAPITULO VII

### CELEBRACION, CONTENIDO Y FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO

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

**47. Capacidad para contratar.**—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 impúberes (es decir, los varones que no han cumplido 14 años y las mujeres que no han cumplido 12), y los sordomudos que no pueden darse a entender por escrito. Sus actos no producen ninguna obligación. En general, son también incapaces para obligarse los menores adultos (es decir, las personas que han dejado de ser impúberes, pero no han cumplido 21 años), según el artículo 1504 C. C. Pero la Ley 6ª de 1945 establece en su art. 10, inciso 1º, algunas excepciones: los menores de 18 a 21 años tienen plena capacidad para celebrar el contrato y ejercer las acciones que de él nazcan; los de 14 a 18 años pueden hacerlo con autorización del Juez o Magistrado seccional del Trabajo, quien debe examinar si las condiciones del trabajo no son perjudiciales para el menor. Aplicada literalmente esta disposición causaría la nulidad de todos los contratos de trabajo celebrados con menores de 18 años sin autorización judicial, con la consiguiente discusión sobre el derecho del menor de reclamar con base en un contrato nulo, sus salarios y prestaciones sociales; pues aun considerando las obligaciones recíprocas, resultantes del contrato nulo, como naturales, sólo autorizan para retener lo que se ha dado o pagado en razón de ellas, pero no confiere derecho para exigir su cumplimiento (art. 1527 del Código Civil).

Por otra parte, según el art. 294 del Código Civil, el hijo de familia se mira como emancipado y habilitado de edad para la administración y goce de su peculio profesional o industrial. Dando a esta norma una interpretación amplia, el menor adulto puede celebrar contratos de trabajo sin autorización especial de su representante legal. La ley sindical (83 de 1931), en su artículo 24, dispone, además, 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".

Respecto a la mujer casada que trabaja, dijo 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.

**48. Libertad para contratar.**—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. Este principio está expresado en el artículo 39 de la Constitución (Codificación de 1945), 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, parte del mismo principio. La libertad jurídica para contratar rige también para los contratos de trabajo.

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 (art. 1513 del Código Civil). La nulidad producida por fuerza es relativa, es decir, el forzado puede rescindir el contrato (art. 1741 del Código Civil).

La libertad de contratar incluye no solamente el derecho de fijar las condiciones del trabajo sino también el de escoger y remover libremente el personal de asalariados (44).

**49. Limitaciones de la libertad contractual.**—La validez de una obligación exige, entre otras cosas, que recaiga sobre un objeto lícito (art. 1502 del Código Civil). Hay un objeto ilícito en todo lo que contraviene al derecho público de la Nación (art. 1519), y lo hay asimismo en todo contrato prohibido por las leyes (art. 1523). Es así que el contrato de trabajo, por ejemplo, no puede obligar al asalariado a efectuar una jornada de trabajo mayor de la que permita la legislación pertinente. Tampoco puede renunciar el asalariado a los derechos que le conceden las leyes; por ser de orden público las disposiciones de protección social no permiten la modificación contractual desfavorable para el protegido, como se expuso arriba en el Cap. II, N° 9.

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 de las empresas o por convenciones colectivas de 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 y otras disposiciones semejantes (45).

(44) Así se expresa el señor Presidente de la República en un mensaje de junio 1º de 1939 (D. O. 24.088). Este principio no impide que algún patrono acepte por medio de convención colectiva la limitación de su derecho, como sucedió en la navegación del río Magdalena.

(45) Para los TRABAJADORES A DOMICILIO hay una reglamentación especial. Según la resolución 395 de 1946 del Departamento Nacional del Trabajo, se entiende por trabajador a domicilio "el que ejecuta habitualmente un trabajo a jornal, por tarea, a destajo o por piezas, ya solo o ya con la ayuda exclusiva de los miembros de su familia, por cuenta de un patrono o empleador, en su propio domicilio, siempre que entre éste y el trabajador exista vínculo permanente y no ocasional, ni se

**50. Contratos con extranjeros.**—No existe libertad absoluta para contratar trabajadores extranjeros. La Ley 149 de 1936, en sus artículos 1º y 2º, impone a las empresas de toda clase cuya nómina de sueldos 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 computar la nómina arriba mencionada se tienen en cuenta las reglas establecidas respecto al seguro de vida obligatorio (véase Capítulo XXIV) y se saca el promedio del último año (parágrafo 2º del artículo 1º del Decreto 1461 de 1939).

La Ley 48 de 1946, arts. 2º y 3º, complementa y modifica la Ley 149 y ordena que ninguna empresa industrial, de comercio o de cualquiera otra naturaleza establecida o que se establezca en el país, cuya nómina de salarios (inclusive las remuneraciones pagadas a sus vendedores o agentes viajeros) exceda de mil pesos mensuales, podrá ocupar vendedores o agentes viajeros extranjeros en cantidad mayor del 10 por 100 del personal total de agentes viajeros o vendedores que ocupe.

Por consiguiente, los viajeros y vendedores se equiparan a los

---

trate de contrato para la ejecución de una labor determinada sin consideración a la persona o personas que hayan de cumplirla, y sin sometimiento a control del patrono". Toda persona natural o jurídica, que dé habitualmente trabajo a domicilio, en su propio interés o por cuenta de otro empresario, debe llevar un registro de los trabajadores a domicilio con indicación de nombre, apellido, sexo, estado civil y dirección de cada uno; la actividad o rama de industria, la naturaleza y cantidad de la obra que se le encomienda cada semana, y la forma y el monto de la retribución o salario correspondiente. Además, el patrono debe entregar a cada trabajador a domicilio una "libreta de salarios", foliada y rubricada en cada una de sus páginas por la correspondiente Inspección del Trabajo, o en su defecto por la primera autoridad política del lugar, y en estas libretas deben aparecer más datos sobre valor y género de los materiales, la fecha de entrega, etc. La resolución 274 de 1946, en la cual se encuentran las mencionadas disposiciones, ordena finalmente, que en los primeros 10 días de cada mes los patronos deben enviar a la Sección de Salarios y Estadística del Departamento Nacional del Trabajo, por conducto de la Inspección del Trabajo de su jurisdicción, una relación en la cual aparezcan el nombre de cada uno de sus trabajadores, su sexo y el monto de las remuneraciones percibidas individualmente dentro del mes inmediatamente anterior. Los Inspectores de Trabajo deben llevar un registro de las personas que ocupen trabajadores a domicilio.

obreros en cuanto al porcentaje de extranjeros permitidos y se prescindie completamente de considerar las remuneraciones totales devengadas.

El texto categórico de la ley parece insinuar que ninguna empresa de las comprendidas por la Ley 48 citada, puede recibir a un agente viajero o vendedor de nacionalidad extranjera cuando se ocupen menos de 10 empleados de esta clase en total, pues entre 9 viajeros un extranjero representa más del 10%. Falta todavía la reglamentación de esta norma.

El personal de una empresa no es divisible para los efectos de la Ley 149, por razón del lugar de ubicación de los trabajos. De acuerdo con jurisprudencia del Consejo de Estado, el espíritu de la Ley 149 fue referirse al personal total de cada empresa, no al parcial de cada uno de los trabajos que dicha empresa ejecute, bien sea por cuenta propia o por cuenta ajena, como induce a pensarlo el art. 2º de dicha ley, cuando dice que en el valor total de la nómina de las empresas a que se refiere el art. 1º corresponderá, por lo menos, el 70% a empleados colombianos (46).

Todas estas disposiciones se refieren solamente a los trabajadores permanentes; se entienden por empleados las personas consideradas como tales, según la Ley 10 de 1934 y la legislación posterior (47).

Además, el artículo 4º de la Ley 149 prohíbe 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 10 de 1934 contiene en su art. 17 una disposición semejante a favor de los empleados particulares, y el art. 4º de la Ley 48 de 1946 relativa a agentes viajeros, agrega que cuando en una empresa haya vendedores o agentes viajeros permanentes de distintas nacionalidades que desempeñen unas mismas labores, los vendedores o agentes viajeros nacionales tienen derecho a disfrutar de remuneración y condiciones iguales a los extranjeros (48).

(46) Sentencia del Consejo de Estado de noviembre 19 de 1941, Anales 308-310, pág. 1.149, con salvamento de voto, pág. 1.154.

(47) Véase cap. XX, Nº 198.

(48) El art. 30 del Decreto 652 de 1935 interpreta el art. 17 de la Ley 10 de 1934; según esta disposición se entiende por igualdad de circunstancias, la equivalencia en la capacidad de trabajo.

La Ley 149 reconoció como trabajadores nacionales no solamente las personas de nacionalidad colombiana, sino también los extranjeros establecidos en Colombia por 10 años o casados con persona colombiana. Pero esta excepción fue derogada por el párrafo 2º del art. 5º de la Ley 6ª de 1945, según el cual son colombianos para los efectos de las leyes de trabajo, sólo los que lo sean de conformidad con la Constitución Nacional, es decir, los colombianos de nacimiento y los por adopción.

Respecto al cargue y descargue en los puertos marítimos, la Ley 149 (art. 8º) exige que se efectúe, tanto en los muelles como en el interior de los barcos, por trabajadores domiciliados en Colombia. Según el Decreto 1692 de 1939 se entiende que quedan incluidos en las labores de cargue y descargue de los puertos marítimos de la República, todos aquellos trabajos inherentes a dichas labores, tales como el chequeo, el acarreo, etc.

Por vía de excepción la ley permite un aumento del número de extranjeros ocupados, cuando el Ministerio de Trabajo reconozca que falta personal técnico realmente indispensable; tal permiso es posible sólo por el tiempo necesario para preparar personal colombiano (art. 2º, párrafo 2º, de la Ley 149, art. 4º del Decreto 1461, art. 2º de la Ley 48 de 1946).

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.

Para las empresas petroleras el Decreto 1461 estableció algunas normas especiales, que fueron modificadas por el Decreto 360 de 1940. Ahora queda competente el Ministerio de Minas y Petróleos, en lugar del de Trabajo, para vigilar el cumplimiento, por parte de las compañías que se dedican a la industria del petróleo, de las disposiciones sobre trabajadores extranjeros e imponer las sanciones que fueren del caso. Una copia de los informes de las compañías que deben presentarse en enero de cada año, se remite al Ministerio de Trabajo (49).

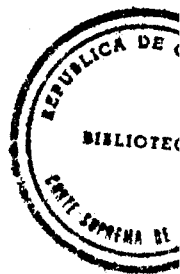
(49) Para las empresas petroleras no se reconoce la necesidad de exenciones

La Resolución 318 de 1939 del Ministerio de Trabajo (D. O. 24.129) encomienda la supervigilancia del cumplimiento de la Ley 149 a una comisión permanente, integrada por el Jefe del Departamento Nacional del Trabajo y por el Jefe del Departamento de Ingeniería Sanitaria; el control de las empresas extranjeras debe verificarse mediante la práctica de visitas. Además la citada Resolución ordena que el Departamento Nacional del Trabajo debe dar publicidad a todas las solicitudes que buscan aumentar o conservar el personal de extranjeros en una proporción mayor a la legalmente establecida, a fin de que el público y en especial el personal colombiano de la respectiva empresa tengan conocimiento de ella, y para que las autoridades puedan obtener las informaciones fehacientes en relación con la capacidad del personal colombiano para realizar las labores encomendadas al extranjero.

Las infracciones a la Ley 149 se sancionan con multas de \$ 200,00 a \$ 1.000,00, impuestas por resolución del Ministerio de Trabajo, a favor de los Tesoros Municipales.

**51. Necesidad de licencias.**—En algunas profesiones, la celebración de un contrato de trabajo está condicionada a la posesión de una licencia oficial por parte del trabajador. Esto sucede en algunas actividades de la navegación fluvial, que necesitan de patente o licencia, los farmacéutas, las enfermeras (Ley 87 de 1946), etc.; últimamente la Ley 48 de 1946 ordenó en su art. 5º que ningún representante, agente vendedor, o agente viajero de empresa o empresas establecidas o que se establezcan en el país, puede entrar a ejercer su profesión, sin haber llenado los requisitos legales y obtenido la correspondiente licencia. El Ministerio de la Economía Nacional otorga tales licencias, previa solicitud individual en la que se establezca la nacionalidad y la buena conducta del peticionario. También necesitan de licencia los viajeros

para obreros. Se reconoce, 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. Durante el período de explotación se examinan en caso de que se pidan exenciones, todos los aspectos y condiciones respectivos de la empresa y del trabajo. 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 contribuir a la enseñanza especializada de ingenieros colombianos. El Ministerio proveerá lo necesario para tal enseñanza en cooperación con las empresas.





de nacionalidad extranjera que sólo entran al país en forma transitoria; este grupo de agentes debe cumplir requisitos especiales y, además, sólo tendrá en Colombia los mismos derechos y garantías que en la nación correspondiente se reconozcan a los agentes viajeros del comercio colombiano (artículos 6º a 9º de la Ley 48 de 1946).

#### CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

**52. Estipulaciones contractuales.**—De acuerdo con el principio de libertad contractual arriba expuesto, las partes pueden fijar el contenido del contrato de trabajo dentro de los límites establecidos por la ley. Por consiguiente, el contrato puede contener todas las estipulaciones que no sean contrarias a las leyes, pero se repite que las leyes de trabajo son de orden público y no solamente supletorias como la mayor parte de las normas del Código Civil (50). Por tanto, el art. 18 del Decreto 2127 de 1945 dice que son condiciones absolutamente nulas, y no obligan a los contratantes aunque se expresen en el contrato, aquellas que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, las convenciones colectivas, los fallos arbitrales o los reglamentos de la empresa, y además, las que tiendan a limitar o entorpecer el libre ejercicio de los derechos políticos o civiles del trabajador. Por otra parte, según el art. 19 en todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas, o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la empresa, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador.

**53. Contenido presunto.**—A falta de estipulaciones lícitas escritas, el contrato se entiende celebrado de conformidad con los modelos que el gobierno promulgue, previa audiencia de comisiones paritarias de patronos y trabajadores (art. 1º de la Ley 6ª de 1945 y art. 21 del Decreto 2127 de 1945) (51).

Para los empleados particulares, ya la Ley 10 de 1934 había establecido una disposición semejante. Dice el parágrafo 2º del art. 13 de la citada ley: "La Oficina General del Trabajo redactará y publicará un modelo del contrato de trabajo de que trata esta ley, cuyos térmi-

(50) Véase Capítulo II Nº 8.

(51) Hasta ahora no se ha promulgado ningún modelo.

mos generales se observarán al hacer tales convenios, sin perjuicio de que las partes incluyan estipulaciones que no violen disposiciones legales. En caso de que no se haya firmado contrato, éste se presume celebrado de acuerdo con los términos del modelo publicado por la Oficina General del Trabajo en el "Diario Oficial". Dicha entidad revisará, cuando lo estime conveniente, el mencionado modelo, con el fin de hacerle las modificaciones que la experiencia aconseje."

Esta disposición quedó derogada por la nueva ley, pero el modelo publicado por la Oficina del Trabajo queda en vigencia mientras no se haya promulgado otro que lo sustituya, de conformidad con el art. 75 de la Ley 6ª de 1945.

Entre las dos disposiciones hay varias diferencias: antes no estaba prevista la intervención de comisiones paritarias, y principalmente hay que tener en cuenta que la Ley 10ª ordenó que "los términos generales" de los modelos oficiales deben observarse al hacer tales convenios y que además, a falta de contrato escrito, éste se presume celebrado de acuerdo con los términos del modelo. La nueva norma de la Ley 6ª se limita a ordenar la aplicación del modelo oficial en caso de falta de convenio escrito, y no obliga a las partes a observar sus términos generales; pero agrega el mismo art. 1º de la Ley 6ª que en caso de falta de contrato escrito "las obligaciones recíprocas que de él emanen se tendrán por ajustadas en las condiciones usuales en la región, que sean más acordes con la aptitud del trabajador y con la naturaleza del negocio".

Esta norma, por causa de su vaguedad, podrá entenderse en un sentido muy amplio. Según ella, el Juez del Trabajo podría considerarse autorizado para decidir, en caso de controversia y a falta de estipulaciones escritas, cuáles son las "condiciones usuales en la región"; y en tal caso podría fijar el salario de acuerdo con "la aptitud del trabajador y con la naturaleza del negocio".

No hay base legal para afirmar que contra el modelo oficial no pueda estipularse cláusula alguna, como lo ha dicho en una ocasión el Departamento Nacional del Trabajo. El significado jurídico de estos modelos se limita a la presunción arriba explicada (52).

**54. Las estipulaciones materia del contrato.**—El contrato deberá establecer las obligaciones mutuas de las partes, es decir, los deberes

(52) Así lo deja entender la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de febrero 23 de 1939, Gaceta Judicial N° 1.944, pág. 655.

del trabajador y del patrono. Las obligaciones del primero consisten especialmente en la prestación del trabajo en determinadas condiciones y las del segundo en el pago del salario; también se necesitan cláusulas sobre el término y la terminación del contrato. El art. 13 de la Ley 10 de 1934 dice respecto a los empleados particulares, que el contrato de trabajo debe contener, como *mínimum*, las especificaciones del trabajo a que se obliga el empleado, la cuantía de la remuneración y la forma y período de pago; la duración del contrato, los *causales* que lo hagan caducar durante su vigencia, y un certificado de salud expedido por un médico graduado, escogido y pagado por el patrono.

Esta disposición fue complementada por el art. 17 del Decreto 2127 de 1945 que fija el siguiente contenido mínimo del contrato:

- a) Lugar y fecha;
- b) Nombre, nacionalidad, cédula o tarjeta de identidad y domicilio del patrono;
- c) Nombre, nacionalidad, edad, estado civil, cédula o tarjeta de identidad y lugar de procedencia del trabajador;
- d) Determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios y del lugar en que haya de prestarse;
- e) Monto, forma y períodos de pago de la remuneración acordada, y normas para su incremento eventual, cuando sea el caso;
- f) Si hay o no lugar a suministro de habitación y alimentación para el trabajador, condiciones de ese suministro, y estimación de su valor como parte del salario para la liquidación de prestaciones en dinero;
- g) Si se trata o no de un contrato a prueba;
- h) Duración del contrato, y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o su denuncia;
- i) Las firmas autógrafas de los contratantes, o del testigo rogado.

La falta de una u otra estipulación no hace nulo el contrato, sino que sólo ocasiona la aplicación de las reglas generales según las cuales debe suplirse.

Además el Decreto 2127 enumera en sus arts. 26 a 29 las obligaciones y prohibiciones para las partes, las que reproducimos a continuación:

Artículo 26. Son obligaciones especiales a cargo del patrono:

1ª Disponer lo necesario para que el trabajador preste sus servicios o ejecute las obras en las condiciones, el tiempo y el lugar convenidos, y poner a su disposi-

ción, salvo acuerdo en contrario, los instrumentos adecuados y las materias indispensables para la efectividad de su trabajo;

2ª Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, cuando sea del caso, de modo que el trabajo se realice en condiciones que garanticen la seguridad y la salud de ellos; y prestarles de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, y sin perjuicio de las disposiciones especiales sobre servicios médicos y hospitalarios para ciertas empresas, deberá existir en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez trabajadores, lo necesario para la prestación de los auxilios de urgencia, según reglamentación de las autoridades sanitarias;

3ª Pagar la remuneración pactada en las condiciones, el tiempo y el lugar convenidos;

4ª Suministrarle al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente, en el caso de que, de acuerdo con el contrato, se haya obligado a hospedarle y alimentarle;

5ª Tratar correctamente al trabajador, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y sus opiniones políticas;

6ª Pagar al trabajador todas las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho en razón de disposiciones legales, pactos celebrados, fallos proferidos o reglamentos de trabajo;

7ª Conceder al trabajador el tiempo necesario para el ejercicio del derecho de sufragio en las elecciones populares, y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. Si el trabajo no puede interrumpirse sin grave perjuicio para el patrono, el correspondiente funcionario del Trabajo o, en su defecto, la primera autoridad política del lugar, deberá autorizar previamente, por escrito, la permanencia del trabajador en el sitio de labores;

8ª Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar cualquier comisión sindical, o para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan, siempre que avisen con la debida oportunidad al patrono o a su representante, y siempre que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha del establecimiento. En el reglamento interno del trabajo, aprobado por las autoridades del ramo, podrá el patrono limitar el número de los que deban ausentarse en estos casos, prescribir los requisitos del aviso que haya de dársele y organizar en detalle las ausencias temporales. Salvo convención en contrario, el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador o compensarse con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su turno ordinario, a opción del patrono;

9ª Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo durante el cual debía realizarse el trabajo, cuando éste no pueda efectuarse por culpa o por disposición del patrono y siempre que, por otra parte, no se haya extinguido el contrato de trabajo ni esté suspendido;

10. Cumplir el reglamento interno y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes en la empresa;

11. Darle al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, un certificado en que consten, exclusivamente, el tiempo durante el cual prestó sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado;

12. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

Artículo 27. Queda prohibido a los patronos:

1º Pagar el salario en mercancías, vales, fichas o cualquiera otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda de curso legal, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada al trabajador en alimentación o alojamiento;

2º Deducir, retener y compensar suma alguna del monto de los salarios o de las prestaciones en dinero, sin orden específica suscrita por el trabajador para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el patrono, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas y averías de elementos de trabajo; avances o anticipos de salarios; préstamos a cuenta de prestaciones causadas y no liquidadas, futuras o eventuales; cuotas sindicales extraordinarias; entrega de mercancías; provisión de alimentos, y precio de alojamiento. En estos casos tampoco se podrá verificar la deducción y retención sin mandamiento judicial, aunque exista la orden escrita del trabajador, cuandoquiera que se afecte el salario mínimo señalado por el Gobierno o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses. En cambio, quedan exceptuados de la prohibición los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales ordinarias y de cooperativas y ahorros, autorizadas en legal forma; de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con los reglamentos internos aprobados por las autoridades del ramo, y de auxilios de cesantía, en el caso previsto en el inciso final del aparte f) del artículo 12 de la Ley 6ª de 1945;

3º Vender a sus asalariados mercancías o víveres, a menos que llenen los siguientes requisitos:

a) Completa libertad del trabajador para hacer sus compras en donde mejor le convenga, y

b) Publicidad de las condiciones de venta;

4º Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste;

5º Obstaculizar de cualquiera manera el derecho de asociación sindical de sus trabajadores o influir en ellos con el ánimo de debilitar o destruir la organización a que pertenezcan, o coaccionarlos por sí o por interpuesta persona con halagos o amenazas para que se separen de ella o para que ingresen a otra;

6º Imponerle al trabajador obligación alguna de carácter religioso, político o electoral, o dificultarle o impedirle en cualquier forma el ejercicio libre del derecho de sufragio;

7º Retenerle, custodiarle o conservarle la cédula de ciudadanía o la tarjeta de identidad;

8º Hacer, autorizar o tolerar cualquiera clase de propaganda política en los sitios de trabajo;

9º Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios;

10. Emplear en los certificados de que trata el ordinal 11 del artículo anterior, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio;

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de sus trabajadores, que ofenda su dignidad o ataque su honor.

Artículo 28. Son obligaciones especiales del trabajador:

1ª Cumplir el contrato de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordados;

2ª Ejecutar por sí mismo el trabajo prometido, salvo estipulación en contrario; obedecer las órdenes y atender las instrucciones que le sean dadas por sus superiores, respecto del desarrollo de la labor;

3ª Guardar escrupulosamente los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono o a la empresa, lo cual no obsta para que cumpla con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del contrato o de las leyes del trabajo;

4ª Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles de trabajo que le hayan sido facilitados y las materias primas que no hayan sido utilizadas;

5ª Observar buenas costumbres durante el servicio y guardar a sus superiores y compañeros el debido respeto;

6ª Cumplir fielmente las disposiciones del reglamento de trabajo aprobado por las autoridades del ramo;

7ª Comunicar oportunamente al patrono las observaciones que haga para evitar daños y perjuicios a los intereses del mismo, de sus compañeros o de la empresa;

8ª Prestar auxilios en cualquier tiempo en que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de sus compañeros de trabajo, de la empresa o de sus patronos;

9ª Observar las medidas preventivas e higiénicas que prescriban las autoridades y las que disponga el patrono para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

10. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

Artículo 29. Queda prohibido a los trabajadores:

1º Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la del patrono o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, los elementos o la fábrica, establecimiento, taller o lugar donde el trabajo se desempeñe;

2º Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrono;

3º Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o elaboradas, sin permiso del patrono;

4º Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes;

5º Portar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo. Se exceptúan de esta disposición las que con autorización legal lleven los celadores y las que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

6º Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de su trabajo, o suspen-



der labores, aunque permanezcan en sus puestos, a menos que tal suspensión se deba a huelga declarada y notificada legalmente, en cuyo caso deberán abandonar el lugar del trabajo;

7º Promover suspensiones intempestivas del trabajo, o excitar a la declaración o el mantenimiento de huelgas ilícitas, aunque no participen en ellas;

8º Hacer colectas, rifas y suscripciones, o cualquier clase de propaganda, en los sitios de trabajo;

9º Coartar la libertad ajena para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse de él;

10. Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto del trabajo contratado.

**55. Contrato verbal.**—En principio, el contrato de trabajo puede ser verbal. En este caso, conforme al art. 14 del Decreto 2127 de 1945, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo al menos acerca de los siguientes puntos:

- a) La índole del trabajo que haya de ejecutarse;
- b) El sitio en donde deba realizarse;
- c) La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera;
- d) Los períodos que regulen el pago de los salarios;
- e) La duración del contrato, ya sea a prueba, a término indefinido, a término fijo, o lo que dure la realización de una labor determinada.

Los artículos 15 y 16 del mismo Decreto 2127, sin embargo, restringen la aplicación de la forma verbal del contrato.

Siempre que el trabajo contratado verbalmente haya de prolongarse o se prolongue por más de un mes, el trabajador tendrá derecho a exigir del patrono o de sus representantes una certificación en que consten, por lo menos, el nombre de ambos contratantes, la fecha desde la cual empezó la prestación del servicio, y las circunstancias arriba indicadas, con tal que, a su turno, se allane a firmarle al patrono, por sí o mediante testigo rogado, una copia de la misma certificación. La renuencia a cumplir con tal obligación, acarreará al patrono una multa de cinco a cincuenta pesos en cada caso, a favor del Fisco. Pero la omisión del certificado no privará al trabajador de los derechos emanados del contrato verbal o de la ley.

Cuando el trabajo se prolongue por más de tres meses y no exista esta certificación, cualquiera de las partes podrá exigir de la otra que se reduzca a contrato escrito el celebrado verbalmente. Si la parte requerida se negare a firmarlo, ante un funcionario del Trabajo, o, en su

defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la que haya hecho el requerimiento, podrá dar por terminado el contrato, unilateralmente; a menos que la negativa se funde en discrepancias respecto de las estipulaciones verbales convenidas inicialmente, en cuyo caso la justicia del trabajo deberá decidir la controversia.

**56. Forma escrita necesaria.**—La forma escrita del contrato es necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando se trata de contratos con los empleados particulares (art. 13 de la Ley 10 de 1934).

b) Cuando se celebra un contrato por tiempo determinado( art. 38 del Decreto 2127 de 1945).

c) Cuando se prorroga un contrato celebrado por tiempo determinado, por otro plazo fijo (art. 43 del Decreto 2127 de 1945).

d) A solicitud de una de las partes según los arts. 15 y 16 del Decreto 2127 de 1945 (véase arriba N° 55).

e) Cuando las partes se reservan el derecho de darlo por terminado unilateralmente, de conformidad con el art. 50 del Decreto 2127 de 1945 (véase N° 60).

f) Cuando el término del contrato celebrado con un criado doméstico pase de un año (art. 2046 del Código Civil).

El contrato individual escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados destinándose uno para cada uno de ellos, de modo que por regla general habrá dos ejemplares; no se entrega copia a la autoridad del trabajo; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional.

A pesar de la obligatoriedad de la forma escrita en los casos mencionados, este contrato no es solemne, es decir, su validez no depende del cumplimiento de esta formalidad, pues conforme a disposición legal expresa, a falta de estipulaciones lícitas escritas, el contrato se entiende celebrado de conformidad con los modelos oficiales. Mientras estos modelos no existan, hay, sin embargo, un vacío.



## CAPITULO VIII

### DURACION DEL CONTRATO; TERMINOS.—SUSPENSION.—TERMINACION

**57. Generalidades.**—La Ley 6ª de 1945 y su Decreto reglamentario 2127 de 1945, contienen normas pormenorizadas sobre la duración del contrato de trabajo, su suspensión y terminación, que tienen la mayor importancia práctica. La novedad de mayor alcance es el establecimiento de un término presuntivo del contrato de trabajo, el que —en palabras generales— rige cuando no haya estipulación escrita contraria.

El sistema de la ley concede preferencia a la voluntad de las partes cuando ella está debidamente establecida, procurando, a falta de tales estipulaciones, por la estabilidad del empleo, y permitiendo las partes el rompimiento extemporáneo del contrato cuando haya una justa causa para esto.

Según su término, la legislación distingue contratos celebrados por tiempo determinado, por tiempo indefinido, por el tiempo que dure la realización de una obra, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

**58. Contrato celebrado por tiempo determinado.**—Las partes pueden pactar, por escrito, un término fijo, por ejemplo, un año. La ley prohíbe fijar términos mayores de 2 años (art. 2º de la Ley 64 de 1946, art. 8º de la Ley 6ª de 1945, art. 38 del Decreto 2127 de 1945).

Patrono y trabajador están obligados a atenerse a lo pactado y antes de la expiración del término, el contrato no puede ser dado por terminado sino cuando exista una justa causa legal o contractual, o cuando consienta la otra parte. Por el rompimiento del contrato en forma arbitraria, la parte respectiva se hace responsable de una grave culpa contractual que la obliga a indemnizar perjuicios según las reglas generales. Cuando el patrono rompe el contrato, la indemnización de perjuicios a que el trabajador tiene derecho, es igual al salario que hubiera podido percibir durante el término de duración del con-

trato. Así lo dice expresamente el art. 51 del Decreto 2127 de 1945, y ya no hay lugar a deducir al trabajador las sumas recibidas con ocasión de un nuevo empleo, como —en determinadas circunstancias— lo había previsto la Corte Suprema de Justicia en sentencia anterior a la nueva legislación (53).

La Ley 6ª de 1945 reconoce este derecho a indemnización de perjuicios en su art. 11.

Al vencerse el término estipulado, el contrato queda terminado, pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, según el art. 43 del Decreto 2127 de 1945, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses (véase N° 60).

Tratándose de empleados particulares, queda vigente, como disposición más favorable para el trabajador, el art. 6º del Decreto 652 de 1935, según el cual es necesaria la cancelación expresa y escrita del contrato dentro de los 8 días siguientes a su expiración, porque sin ella se entiende renovado en las mismas condiciones que antes y por el mismo tiempo.

**59. Contrato celebrado por la duración de una obra.**—El art. 8º de la Ley 6ª de 1945 reconoce que en algunos casos el término del contrato de trabajo puede resultar de la naturaleza misma del servicio contratado. El Decreto 2127 de 1945 considera en su art. 39 esta clase de contrato como celebrado por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, como en los casos de construcciones, rocerías, recolección de cosechas, etc.

Al finalizarse la obra, queda terminado el contrato de trabajo, sin más requisitos, aunque el plazo estipulado fuere mayor (art. 47, ord. b) del Decreto 2127), y además las partes pueden reservarse el derecho de darlo por terminado aun antes, según el art. 50 del Decreto 2127.

**60. Contrato por tiempo indefinido; preaviso.**—Se considera que un contrato de trabajo está celebrado por tiempo indefinido cuando no se haya estipulado término fijo, y el término tampoco resulte de la naturaleza misma del servicio; también puede estipularse expresamente que el contrato rija por tiempo indefinido. Esta clase de contratos es la más frecuente.

La Ley 6ª de 1945 (art. 8º) ocasionó a este respecto un cambio (53) Sentencia de julio 7 de 1939. G. J. 1949, pág. 414.

completo de la situación jurídica anterior, ordenando que el contrato sin término estipulado se entiende celebrado por 6 meses, y el art. 43 del Decreto 2127 del mismo año agrega que el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo.

Ni la Ley ni el Decreto reglamentario expresan en qué día comienza a correr el término presuntivo. No hay problema, sin embargo, respecto a los contratos de trabajo celebrados con posterioridad al 19 de febrero de 1945, día en el cual la Ley 6ª de 1945 entró en vigencia; en tal caso, el día en que el trabajador está aceptado definitivamente, es decir, después de haber pasado el período de prueba, es el primer día del período de 6 meses.

En cuanto a los contratos vigentes el 19 de febrero de 1945, hay dos posibles soluciones: o se comienza a contar tal período de este día en adelante, o se lo inicia el día en que el trabajador entró realmente al servicio de la empresa. La segunda solución parece la más justa, porque se atiene a la realidad y no a una fecha casual.

El establecimiento del término presuntivo es una norma legal supletoria: se equipara el contrato por término indefinido al contrato por tiempo determinado, fijando su duración en 6 meses, pero se permite a las partes estipulación en contrario, es decir, el mantenimiento del término indefinido. Según el art. 8º de la Ley 6ª y el art. 50 del Decreto 2127, las partes pueden reservarse la facultad de terminar unilateralmente cualquier contrato de trabajo mediante aviso dado a la otra con una antelación no inferior al período que, de conformidad con el contrato o reglamento interno, o con la costumbre de la región, regule los pagos del salario, y siempre que la facultad se otorgue a ambas partes en idéntica forma (54).

Es decir, un empleado que recibe su sueldo por quincenas tiene derecho a un preaviso de quince días, y el obrero pagado semanalmente, a un preaviso de una semana. No dice la ley que el período de pre-

(54) Un contrato por tiempo definido con tal reserva perdería su carácter y degeneraría en un contrato por tiempo indefinido.

aviso debe ser igual al de pagos; por consiguiente, el preaviso puede darse en cualquier día del mes o de la semana.

El art. 50 del Decreto citado admite que esta reserva se haga en el contrato individual, o en la convención colectiva, o en el reglamento interno. El art. 8° de la Ley 6ª faculta "a las partes" del contrato de trabajo para hacer tal reserva, de modo que el Decreto reglamentario da mayor amplitud a la ley, autoriza al patrono a establecer esta excepción con la sola aprobación del Departamento del Trabajo o del sindicato respectivo.

El Código de Comercio contiene disposiciones especiales para los factores y dependientes de comercio, que continúan rigiendo en cuanto sean más favorables para el trabajador. Dichos empleados tienen derecho a un desahucio con un mes de anticipación, si no hay plazo determinado del empleo (Art. 449 del Código de Comercio).

En caso de rompimiento del contrato durante el término presuntivo de 6 meses, rigen las mismas reglas que para los demás contratos celebrados por tiempo determinado.

**61. Trabajo ocasional.**—Establece el art. 37 del Decreto 2127 que el contrato de trabajo puede celebrarse para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio, y agrega el art. 41 que por tal trabajo se entiende el de corta duración, no mayor de un mes, que se refiera a labores distintas de las actividades normales de la empresa o negocio.

Entendemos que no hay continuada dependencia cuando el trabajo efectuado es ocasional o accidental, y si la dependencia no es continuada, no hay contrato de trabajo (55).

**62. Suspensión del contrato.**—El Decreto 2127 de 1945 establece el nuevo instituto de la suspensión del contrato de trabajo, reconocida antes por la doctrina en el caso de huelga. Según el art. 44 del mencionado Decreto el contrato de trabajo se suspende en los siguientes casos:

1º—Por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrono, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo, por ejemplo, si un incendio destruye la fábrica.

2º—Por la muerte del patrono, o su incapacidad comprobada,

(55) Véase Cap. V, N° 29.

cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo; como la prueba de esta consecuencia será difícil en muchos casos, por regla general, los herederos tendrán que cumplir los contratos de trabajo vigentes, y en caso de que quieran cerrar la empresa, deben proceder en la forma prevista para tal evento.

3º—Por suspensión de actividades, o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, por razones técnicas o económicas, en cuanto no se afecten los derechos emanados de contratos a término fijo, siempre que se avise a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión o clausura, con antelación no inferior a un mes, mediante carteles fijados en dos sitios visibles del lugar del trabajo, o que se les paguen los salarios de un mes, y siempre que, además, la reanudación de las labores suspendidas se efectúe, con sustitución de patrono o sin ella, dentro de los ciento veinte días siguientes; se considera, pues, que la clausura es definitiva cuando pase de 120 días, y en tal caso deben pagarse las cesantías que no se causan en caso de mera suspensión.

4º—Por licencia o permiso temporal concedido por el patrono al trabajador, o por suspensión disciplinaria.

5º—Por ser llamado el trabajador a prestar en filas su servicio militar obligatorio; véase también art. 16 de la Ley 10 de 1934.

6º—Por detención preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, o por arrestos correccionales que no excedan de ocho días, y cuya causa no justifique la extinción del contrato de trabajo.

7º—Por huelga lícita declarada con sujeción a las normas de la ley. Dice el art. 54 de la ley 6ª de 1945: "La huelga lícita sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure, sin extinguir los derechos y obligaciones que emanen de los mismos." Es consecuencia de esta disposición que, por una parte, el patrono no está obligado al pago de salarios mientras dure la huelga (los llamados salarios caídos) pero que, por otra parte, el servicio no se considera interrumpido para los efectos de las prestaciones sociales, antigüedad, etc.

8º—Por el ejercicio del cargo de director de un sindicato y de comisiones sindicales (art. 11 del Decreto 2313 de 1946).

Cuando el contrato de trabajo se haya suspendido por fuerza mayor, por muerte del patrono, o por clausura temporal, el patrono debe anunciar a los trabajadores, con toda oportunidad, la fecha en

que deban reiniciarse, por medio de nota al Inspector del Trabajo o a la primera autoridad política del lugar de los trabajos, y de aviso que publicará en un periódico de la región o en el Diario Oficial; también está obligado a reponer en sus puestos anteriores a todos los trabajadores que se presentaren dentro de los tres días siguientes a la fecha fijada (art. 45 del Decreto 2127).

Como es obvio, la suspensión de los contratos de trabajo no implica su extinción; agrega el art. 46 del mismo Decreto que salvo convención en contrario, durante el período correspondiente se suspende para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para el patrono la de pagar los salarios de ese lapso y la de asumir los riesgos que sobrevengan durante la suspensión, excepto el pago del seguro de vida y el auxilio funerario, a que haya lugar de acuerdo con la ley. El tiempo durante el cual esté suspendido el contrato de trabajo, podrá ser descontado por el patrono del cómputo de los períodos necesarios para ciertas prestaciones, como vacaciones, auxilios de cesantía y pensiones de jubilación, pero no hace perder el derecho a tales prestaciones (56).

**63. Terminación del contrato.**—El art. 47 del Decreto 2127 enumera las causales de la terminación del contrato de trabajo. Son las siguientes:

a) Expiración del plazo pactado o presuntivo. El efecto de esta causal está restringido por las disposiciones sobre renovación automática del plazo (véanse Nos. 58, 60).

b) Realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor (véase N° 59).

c) Ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio (véase N° 61).

d) Mutuo consentimiento.

e) Muerte del asalariado. Por la muerte del trabajador se resuelve el contrato de trabajo, porque su ejecución se hace imposible. Como se extingue la obligación de entregar un cuerpo cierto, conforme al art. 1729 del Código Civil, así se extingue también la obligación de

(56) El art. 46 del Decreto 2127 también habla de "prestaciones e indemnizaciones correspondientes a enfermedades o accidentes que hayan originado la suspensión"; pero esta causa de suspensión ya no existe después de la supresión del ord. 7° del art. 44 del Decreto 2127, ordenada por el art. 6° del Decreto 2541 de 1945.

suministrar la fuerza de trabajo, si ésta se pierde. Así el trabajador queda libre de toda responsabilidad no sólo en caso de muerte sino también cuando por enfermedad o accidente pierda su capacidad física o mental para ejecutar las labores convenidas. En ambos casos la ley obliga al patrono a pagar, en determinadas condiciones, algunas prestaciones, como seguro de vida, gastos de entierro o auxilio de enfermedad.

f) Liquidación definitiva de la empresa, o clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, siempre que se haya dado el aviso con antelación de un mes, de que hablamos arriba en el N° 62 (art. 44 ord. 3° del Decreto 2127), o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de contratos a término fijo.

g) Decisión unilateral, en los casos previstos en los artículos 16, 48, 49 y 50 del Decreto 2127, especialmente, cuando las partes se han reservado este derecho.

h) Sentencia de autoridad competente.

**64. Terminación unilateral del contrato.**—Siguiendo el ejemplo del Decreto 652 de 1935, el Decreto 2127 de 1945 fija en sus artículos 48 y 49 las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, ya sea sin o con previo aviso. La existencia de una de estas causales, debidamente comprobada, permite el rompimiento extemporáneo del contrato de trabajo a pesar de su término contractual o presuntivo.

Es controvertido desde el Decreto 652 de 1935 si la enumeración de las justas causas es taxativa, o si, al contrario, pueden alegarse otras causas para la terminación extemporánea del contrato. La cuestión es de importancia apreciable, porque la existencia de una causa justificada equivale a incumplimiento del contrato o mala conducta para los efectos del auxilio de cesantía.

El Departamento Nacional del Trabajo ha mantenido en algunos conceptos que la enumeración de las justas causas contenida en el Decreto 652 de 1935 era taxativa, pero los tribunales se apartaron de esta opinión (57).

La vida es tan compleja que ninguna providencia general puede hacer una enumeración completa de todas las causas posibles. Ade-

(57) Sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá de diciembre 10 de 1942 (Aristóbulo Morales contra Roberto Morales).

más, la ley no autoriza, en ninguna parte, el establecimiento de justas causas limitativas, y un Decreto que lo hiciere sería ilegal. Pero los citados artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945 ni siquiera pretenden tener carácter taxativo, pues expresamente dejan la puerta abierta para la estipulación de otras causales mediante contrato individual, convención colectiva o reglamento de trabajo. Pero sin tal estipulación será difícil alegar causales que no quepan dentro de la enumeración legal.

En todo caso el patrono puede prescindir de los servicios del trabajador durante el tiempo de preaviso, pagándole el valor correspondiente; pues no está obligado a aceptar los servicios, siempre que cumpla con sus obligaciones contractuales y legales (véase art. 8º de la Ley 6ª de 1945, art. 449 del Código de Comercio).

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.

Damos a continuación el texto de los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945, con las modificaciones introducidas por el Decreto 2541 del mismo año.

Artículo 48. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso:

Por parte del patrono:

1º El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación de certificados falsos para su admisión;

2º Toda falta de honradez y todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador, durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los demás trabajadores del establecimiento o empresa;

3º Toda falta de honradez y todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia, de sus representantes y socios, o de los jefes de taller, vigilantes o celadores;

4º Todo daño material causado intencionalmente a la otra parte, a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas;

5º Todo acto inmoral que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o fuera de estos sitios, cuando revelen falta de honradez y sean debidamente comprobados ante autoridad competente;

6º El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;



7º La detención preventiva del trabajador, por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aun por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato, y

8º Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas en los artículos 28 y 29, o cualquier falta grave calificada como tal en las convenciones colectivas, en los contratos individuales o en los reglamentos internos aprobados por las autoridades del ramo, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se sigan las correspondientes normas de la ley, la convención o el reglamento interno.

Por parte del trabajador:

1º El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones del trabajo;

2º Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferido por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidos dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento o la tolerancia de éste;

3º Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas;

4º Toda circunstancia que el trabajador no pueda prever al celebrarse el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud;

5º Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono en sus herramientas o útiles de trabajo;

6º Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas en los artículos 26 y 27, o cualquier falta grave calificada como tal en las convenciones colectivas, en los contratos individuales o en los reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado.

Artículo 49. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al período que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal período:

Por parte del patrono:

1º La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido. Esta causal no podrá ser alegada después de sesenta días de iniciado el cumplimiento del contrato;

2º La sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales;

3º Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa;

4º La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por los médicos de la empresa o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes;

5º La enfermedad del trabajador, por seis meses o más; pero el patrono quedará obligado para con el trabajador a satisfacer todas las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales;

6º Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en la convención o en el reglamento interno.

Por parte del trabajador:

1º La inejecución por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales de importancia;

2º La exigencia del patrono sin razones válidas para la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató;

3º Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en la convención o en el reglamento interno.

**65. Limitaciones legales del despido.**—Fuera de las disposiciones ya mencionadas, la ley limita el derecho del patrono de terminar libremente el contrato de trabajo en varios casos más:

a) Está prohibido despedir de su oficio a una empleada u obrera por motivos de embarazo o lactancia, y debe conservarse el puesto a la que se ausente por causa de enfermedad proveniente de su estado (art. 2º de la Ley 53 de 1938). Se presume que el despido se ha efectuado por tal causa, cuando ha tenido lugar sin el concepto favorable del respectivo Inspector de Trabajo y sin este concepto no puede hacerse el despido. En caso de violación el patrono debe pagar el salario de 90 días (Decreto 2350 de 1938, art. 1º).

b) Las empresas petroleras de explotación (no de exploración) y las mineras del Chocó no pueden despedir a ningún trabajador que estuviere reducido a un estado de postración o imposibilidad por razón de enfermedad o accidente sufrido a su servicio, hasta tanto no haya terminado el tratamiento médico y el suficiente período de convalecencia; en caso de contravención, la empresa debe pagar dos mensualidades del salario (Leyes 4ª y 26 de 1921, arts. 4º y 8º, respectivamente, Decreto 1268 de 1939, art. 8º).

c) Los miembros de un sindicato en formación y los de la directiva de un sindicato no pueden ser despedidos sin autorización oficial (art. 40 de la Ley 6ª de 1945, véase Capítulo XIII, Nº 112).

d) Un trabajador no puede ser despedido mientras esté enfermo y tenga derecho al auxilio de enfermedad; este principio fue desarrollado por la jurisprudencia del Departamento Nacional del Trabajo y se basa en la consideración de que dicho auxilio podría eliminarse si se admitiera el despido durante el tiempo en que el patrono está obligado a pagarlo.

La violación de estas normas da motivo a la imposición de las sanciones correspondientes; la legislación no establece la obligación del reintegro del trabajador despedido sin autorización de la ley. Sin embargo, en la práctica, especialmente en relación con el fuero sindical, el Ministerio de Trabajo ha exigido este reintegro mediante apremios sucesivos.

**66. Condición resolutoria.**—Ordena el art. 11 de la Ley 6ª de

1945: "En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable."

Una norma semejante se encuentra en el art. 1546 del Código Civil; y como la nueva ley no dice nada al respecto, hay que suponer que, de acuerdo con el art. 1546, el otro contratante puede pedir, a su arbitrio, la resolución o el cumplimiento del contrato con indemnización de perjuicios. También es aplicable el art. 1609 del Código Civil, según el cual ninguno de los contratantes está en mora dejando de cumplir lo pactado, mientras el otro no lo cumpla por su parte, o no se allane a cumplirlo en la forma o tiempo debidos.

El auxilio de censatía, que tiene el carácter de prestación social, no excluye la indemnización de perjuicios por incumplimiento del contrato, y a esta indemnización de perjuicios también está obligado el empleado, conforme al derecho civil, si él viola el contrato de trabajo.

**67. Causas que impiden la terminación del contrato.**—La legislación establece varios casos en los cuales el contrato no se considera terminado, a pesar de su cancelación expresa.

*Controversia sobre el salario o prestaciones sociales.*—Dice el art. 8º de la Ley 6ª de 1945 que las partes pueden reservarse el derecho de dar por terminado el contrato de trabajo, con previo aviso (véase arriba Nº 60) "previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar".

El art. 52 del Decreto 2127 reglamenta esta norma en la siguiente forma:

"Salvo estipulación expresa en contrario, no se considerará terminado en ningún caso el contrato de trabajo antes de que el patrono ponga a disposición del trabajador el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le adeude, salvo las retenciones autorizadas por la ley o la convención; si no hubiere acuerdo respecto del monto de tal deuda, bastará que el patrono entregue o consigne la cuantía que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia."

Mientras la ley sólo comprende el caso de la terminación unilateral del contrato, el Decreto va más lejos y aplica la regla mencionada a todos los casos de terminación del contrato.

Según el Decreto, a falta de estipulación contractual contraria, el

contrato de trabajo continúa vigente y el patrono obligado a pagar el salario, a pesar de su desahucio oportuno o su cancelación por otro motivo, cuando haya alguna controversia sobre el valor de los salarios o prestaciones sociales debidos por el patrono y si el trabajador no recibe el pago; en tal caso, el patrono puede obtener la terminación del contrato mediante la consignación de la cuantía que confiese deber; suponemos que esta consignación, puede hacerse en un juzgado de trabajo. Pero si no reconoce ninguna suma, no es posible tal consignación y el contrato queda terminado, sin más requisitos.

*Examen médico.*—Hay un segundo caso, en el cual puede presentarse el mismo fenómeno. El art. 3º del Decreto 2541 de 1941 establece como obligación del patrono: “hacerle practicar examen médico al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, y hacerle expedir el correspondiente certificado de salud, siempre que haya sido sometido anteriormente a otro examen médico como condición para ingresar a la empresa o para permanecer en ella”. Agrega el art. 9º del mismo Decreto que no se considera terminado el contrato de trabajo mientras no se practique el nuevo examen médico que acabamos de mencionar, y no se le dé el correspondiente certificado de salud al trabajador, a menos que éste, por su culpa, eluda, dificulte o dilate dicho examen. Como la segunda disposición se refiere expresamente a la primera, el patrono sólo está obligado a someter al trabajador a un examen médico, si se reúnen las dos condiciones siguientes:

- a) Que el mismo trabajador lo solicite, y
- b) Que el trabajador anteriormente haya sido sometido a otro examen médico como condición de ingreso o permanencia en la empresa.

**68. Traspaso del negocio a otra persona o entidad.**—Si el patrono vende su empresa o la traspasa a otra persona o entidad por cualquier otro título, no se resuelve o cancela el contrato de trabajo. Dice el art. 8º, inciso 3º de la Ley 6ª de 1945 que “la sola sustitución del patrono no extingue el contrato de trabajo. El sustituido responderá solidariamente con el sustituto, durante el año siguiente a la sustitución, por todas las obligaciones anteriores”.

**69. Revisión del contrato.**—Según el art. 8º, inciso 2º de la Ley 6ª de 1945, “todo contrato será revisable cuandoquiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica”. Esta norma no tendrá efecto práctico sino para los contratos celebra-

dos por tiempo determinado, pues en los contratos de tiempo indefinido cada parte puede darlos por terminados con corto preaviso, siempre que se haya reservado este derecho, de modo que no hay objeto para un juicio de "revisión". La ley no dice en qué consiste la revisión, pero podrá entenderse que, por ejemplo, en el caso de un alza considerable del costo de la vida, un empleado contratado por 2 años, puede pedir por la vía judicial, el aumento de su sueldo, sin terminar el contrato, y en el caso contrario el patrono tendrá el mismo derecho. El efecto práctico de la nueva disposición dependerá de la interpretación que darán los tribunales a las palabras "imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica".

**70. Contrato de aprendizaje y período de prueba.**—El contrato de aprendizaje y el contrato de trabajo durante el período de prueba pueden ser terminados, salvo estipulación en contrario, mediante aviso previo de 7 días. Expirados los términos máximos del aprendizaje (6 meses) o del período de prueba (2 meses para trabajadores calificados y 15 días para los demás) la prestación de los servicios que subsista se rige por las normas generales, es decir, se presume la duración de 6 meses si no hay convenio escrito. (Véase art. 9º de la Ley 6ª de 1945.)



## CAPITULO IX

### LA PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO

**71. Reglas generales.**—La regla “actori incumbit probatio”, es decir, corresponde al actor o demandante probar los hechos que apoyan su pretensión (art. 1757 del Código Civil), también rige para el derecho de trabajo. Por otra parte, el demandado tiene que probar las excepciones que propone para quedar eximido de las obligaciones que el demandante quiere hacer valer. Sin embargo, la nueva legislación facilita al trabajador su situación procesal mediante presunciones a su favor (58).

La Ley 6ª de 1945 dice en el inciso 2º de su artículo 1º: “A falta de estipulaciones lícitas escritas el contrato de trabajo se entenderá celebrado de conformidad con los modelos que el gobierno promulgue, y las obligaciones recíprocas que de él emanen se tendrán por ajustadas en las condiciones usuales en la región que sean más acordes con la aptitud del trabajador y con la naturaleza del negocio.” El artículo 21 del Decreto 2127 de 1945 repite este precepto y lo limita al contrato verbal que no esté regido por una convención colectiva.

Agrega el art. 20 del Decreto 2127 de 1945: “El contrato de trabajo se presume entre quien presta cualquier servicio personal y quien lo recibe o aprovecha; corresponde a este último destruir la presunción.”

Si la ley exige forma escrita del contrato de trabajo, como para el contrato por tiempo determinado, la omisión de este requisito no hace inválido el convenio, porque según disposición legal expresa, éste se entiende celebrado de conformidad con el modelo oficial, pero ninguna de las partes puede alegar el término fijo que no es válido sin constar por escrito. En vista de la norma especial citada, no es apli-

(58) En este capítulo sólo estudiamos la prueba del contrato de trabajo y su contenido; la prueba de los hechos relativos a las distintas prestaciones se tratará en los capítulos relativos a éstas.

cable el art. 1767 del Código Civil, que no admite la prueba de testigos respecto de una obligación que haya debido consignarse por escrito.

**72. Sistema vigente.**—De las disposiciones generales sobre pruebas y las especiales que acaban de transcribirse, resultan las siguientes reglas:

a) *Contrato escrito.*—Existiendo contrato escrito, éste y su contenido se prueba en juicio mediante la presentación del documento; si el trabajador no dispone de una copia puede pedir al patrono la exhibición de la que tenga en su poder, de conformidad con lo establecido en el Capítulo II del Título V del Libro II del Código Judicial. Eventualmente, si es necesario, el trabajador, podrá pedir el reconocimiento del documento por parte del patrono. Reconocido el instrumento privado tiene el valor de escritura pública respecto de los que aparecen o se reputan haberlos suscrito, y de las personas a quienes se han transferido las obligaciones y derechos de éstos (art. 1761 del Código Civil). Si el contrato no es completo y no reglamenta todos los puntos necesarios, se suplen sus vacíos mediante los modelos oficiales, las disposiciones legales y reglamentarias o las convenciones colectivas.

Si el documento expresa que no se trata de un contrato de trabajo sino de otra clase de convenio, por ejemplo, un contrato de comisión, el trabajador puede alegar y probar mediante testigos u otros medios de prueba, que en realidad existen los componentes que constituyen el contrato de trabajo; en tal caso, la carga de la prueba corresponde al actor, de conformidad con el art. 1757 del Código Civil.

Cláusulas ilícitas, calificadas como tales por el juez, se consideran como no escritas y se sustituyen por el modelo oficial (art. 1º de la Ley 6ª), y mientras éste no esté promulgado, por las disposiciones legales o reglamentarias respectivas.

b) *Contrato verbal expreso.*—Si las partes han celebrado un contrato verbal expreso, poniéndose de acuerdo acerca de los puntos indicados en el art. 14 del Decreto 2127, la existencia del contrato y su contenido pueden probarse por cualquiera de los medios de prueba admisibles (59).

En cuanto a la prueba de testigos, los artículos 91 a 93 de la Ley

(59) Sobre los medios de prueba admisibles en los juicios del trabajo se hablará en el Capítulo XXIX Nº 351 en relación con el procedimiento especial en juicios del trabajo.

153 de 1887 ordenan que es inadmisibles esta prueba respecto a los contratos que contienen la entrega o promesa de una cosa, que valga más de \$ 500,00. Como en el contrato de trabajo se promete la entrega del salario, esta regla rige también para esta clase de convenios; para fijar su cuantía es aplicable, por analogía, el principio establecido en el art. 1118 del Código Judicial para los contratos de arrendamiento, según el cual hay que tener en cuenta para estos efectos la remuneración de un mes. Por consiguiente, solamente pocos contratos serán afectados por las mencionadas disposiciones de la Ley 153, y especialmente los con altos empleados los que, por regla general, se celebran en forma escrita.

c) *Certificación*.—Cuando existe la certificación sobre la celebración de un contrato de trabajo verbal prevista en el art. 15 del Decreto 2127, ésta será prueba suficiente sobre lo establecido en ella.

d) *Falta de contrato expreso*.—Si las partes no han celebrado convenio escrito, ni tampoco un contrato verbal expreso según lo dicho arriba, corresponde al trabajador que reclama alguna prestación, probar la existencia del contrato demostrando los hechos que lo constituyen. Pero en este caso obra la presunción del art. 20 del Decreto 2127 arriba transcrito: el trabajador no tiene que probar, como con anterioridad a esta norma legal, la prestación de un servicio personal, la continuada dependencia y la remuneración, sino que es suficiente la comprobación de que ha prestado algún servicio personal y que el presunto patrono lo recibió o aprovechó. Corresponde al patrono demandado probar que no había continuada dependencia, o que no se pagaba remuneración (60).

Una vez probada la existencia del contrato, su contenido se presume también: se entiende celebrado de conformidad con el respectivo modelo oficial; en cuanto a las obligaciones recíprocas, y especialmente el salario, el demandante tendrá que demostrar la costumbre de la región, su aptitud y la naturaleza del negocio del patrono, y conforme a los datos comprobados el juez fijará estas obligaciones. Sin embargo, el patrono, en tal evento podrá alegar que sí hubo convenio expreso con el trabajador, lo que puede demostrar con los medios de prueba usuales, como recibos del trabajador, libros de contabilidad, testigos, destruyendo así la presunción.

La costumbre de la región se prueba de conformidad con el art.

(60) Véase art. 66 del Código Civil.



700 del Código Judicial, es decir, mediante las declaraciones de siete testigos hábiles que afirmen su existencia, dando la razón de su testimonio con expresión de los varios casos determinados y distintos de que tienen conocimiento, de suerte que el juez pueda deducir, sin lugar a duda, la existencia de la costumbre.

La aptitud del trabajador y la naturaleza del negocio se prueban con los medios de prueba ordinarios.

## CAPITULO X

### EFFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PRESCRIPCION

**73. Obligatoriedad del contrato.**—Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales (art. 1602 del Código Civil). Por tanto, el contrato de trabajo, como contrato bilateral, no puede ser modificado unilateralmente, por ejemplo, por la rebaja del sueldo hecho sólo por parte del patrono; la propuesta de una reducción del salario no aceptada por el trabajador, implica un despido sin justa causa 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. Si no hay estipulaciones especiales al respecto, debe decidirse de acuerdo con la costumbre en la respectiva región y clase de ocupación.

**74. Ejecución-buena fe.**—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 (art. 1603 del Código Civil). Conocida claramente la intención del contrato, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras (art. 1618 del Código Civil).

Por ejemplo, el principio de la buena fe impide que un empleado preste clandestinamente servicio simultáneo a dos patronos competidores, y en general, obliga a las partes a cierto comportamiento leal indispensable para asegurar la colaboración que implica la ejecución del contrato.

Por tanto, el trabajador, aun cuando en su vida privada no está sometido a ningún control por parte del patrono, queda obligado a cierta fidelidad hacia el patrono. No puede ofenderle ni a la familia de él; debe mantener relaciones correctas con los demás trabajadores

de la empresa y guardar la disciplina indispensable para la buena marcha de toda empresa (véanse arts. 28 y 29 del Decreto 2127 de 1945).

El patrono, por otra parte, no se descarga de todos sus deberes frente al trabajador mediante el pago del salario, sino que, además, tiene el deber de cuidar de éste, protegerlo en caso de enfermedad y accidente, pagar las prestaciones sociales, etc. (véanse arts. 26 y 27 del Decreto 2127 de 1945).

**75. Prescripción, su duración.**—Las acciones procedentes del contrato de trabajo prescriben en la siguiente forma:

Los *salarios* en 4 años, de acuerdo con la Ley 165 de 1941, art. 4º.

Por estar equiparados a salario, están sometidas al mismo régimen las remuneraciones: del descanso dominical; de las horas extras; del trabajo dominical; de las vacaciones (para los empleados públicos lo dice expresamente el art. 5º del Decreto 484 de 1944); sin embargo, hay jurisprudencia contraria (véase Cap. XXV, Nº 275).

El auxilio de *enfermedad* consiste en una parte del salario y también prescribe como éste.

Sobre la prescripción del auxilio de *cesantía* hay la siguiente controversia: los juristas que no le atribuyen carácter de salario sino más bien de indemnización, consideran que su prescripción está regida por las disposiciones generales del Código Civil, es decir, que es de 20 años (art. 2536 del C. C.). Pero el Tribunal Superior de Bogotá decidió en una sentencia de diciembre 10 de 1942, en sentido contrario; considera que “el concepto del salario implica de por sí una idea de retribución por razón de servicio, dentro de la cual caben todas aquellas otras prestaciones a que el dependiente tiene derecho por razón de ese mismo servicio...”, y que se hace este reconocimiento “no con un criterio gratuito y de beneficencia”. Pero si el Tribunal subraya que dichas prestaciones tienen un sentido estrictamente retributivo, puesto que la ley sólo las reconoce con ocasión del contrato de trabajo, esta argumentación no parece en un todo convincente. Pues desde un principio, el auxilio de cesantía no se pagó a todo empleado, sino únicamente a aquel que fuera despedido sin justa causa. Sin embargo, la Ley 6ª de 1945 cambió el carácter del auxilio de cesantía: aunque mantiene el mismo principio, lo atenúa mediante la consolidación del auxilio después de 3 años de servicio, acercándolo así a una remuneración de antigüedad y dando más fundamento para aplicar la corta

prescripción del salario. Y la Ley 65 de 1946 suprime completamente el carácter de indemnización por despido injustificado.

La indemnización por *accidente* de trabajo prescribe como el salario en 4 años, según el art. 4º de la Ley 165 de 1941. Pero como esta ley expresamente habla de indemnización *especial*, la indemnización ordinaria por perjuicios prescribe de conformidad con las disposiciones generales y especiales del Código Civil (arts. 2536 y 2358, respectivamente).

**76. Comienzo del término de prescripción.**—La prescripción comienza desde que la obligación se haya hecho exigible (art. 2535 del C. C.), es decir, tratándose del salario del obrero, desde el vencimiento de la semana, y del empleado, desde el vencimiento de la quincena o mes, según las estipulaciones contractuales sobre el período de pagos. Algunos juristas consideran que la prescripción “sólo debe contarse a patir del día en que termina la relación de trabajo, que es cuando el trabajador recobra su libertad”, como lo expresa un fallo arbitral de mayo 23 de 1944 (61).

El fallo mencionado, como también una sentencia del Tribunal Superior de Bogotá, de 14 de junio de 1942, consideran que en realidad el trabajador no puede accionar contra su patrono durante la vigencia de un contrato de trabajo. Aun cuando este punto de vista es justificado hasta cierto punto, hay que tener en cuenta que la aplicación del principio mencionado daría motivo para dejar pendientes las reclamaciones de los trabajadores para tiempo indefinido, pues, por ejemplo, un trabajador separado de la empresa después de 10 años de servicio tendría en total hasta 14 años para hacer valer sus reclamos por horas extras, trabajo dominical, vacaciones, etc. En realidad, esta facultad no le serviría mucho, porque sería muy difícil traer las pruebas necesarias después de haber pasado tanto tiempo.

No vemos, además, base legal suficiente para tal interpretación del art. 2335 del Código Civil, sobre todo después de que el legislador negó su aceptación. Pues el Gobierno estableció en su Decreto legislativo 2350 de 1944 (art. 37 ord. 9º) una prescripción de un año que se inició a contar desde el día en que el interesado dejó de ser empleado u obrero de su patrono. Pero esta norma no pasó a formar parte de la

(61) Recaído en una diferencia entre el Banco Agrícola Hipotecario y el doctor Marco Botero de la Calle; árbitros los doctores Emilio Ferrero, Félix García Ramírez y Gerardo Molina, véase folleto editado por la Librería Leticia, Bogotá.

Ley 6ª de 1945 sino que fue suprimida, de modo que sigue rigiendo el Código Civil.

Además, el Decreto reglamentario de la Ley 165 de 1941, el N° 524 de 1942, estableció en su art. 3º una disposición semejante, ordenando que el término de la prescripción comenzaría a correr a partir del día de la separación del empleo, y este artículo fue suspendido como ilegal por el Consejo de Estado, que considera que tal modificación del artículo 2535 del Código Civil sólo puede ser ordenado por ley expresa (62).

(62) Sentencia de septiembre 24 de 1942, Anales del Consejo de Estado, Nos. 317 a 322, pág. 155.

**TERCERA PARTE**  
**LAS RELACIONES COLECTIVAS**  
**DEL TRABAJO**



## CAPITULO XI

### LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO E HIGIENE

**77. Finalidad de los Reglamentos de Trabajo.**—El reglamento de trabajo tiene dos objetos principales: por una parte, se fijan las condiciones generales del trabajo en la respectiva empresa y se facilita a los trabajadores y a los aspirantes que quieren ingresar en ella, el conocimiento de estas condiciones; de tal modo, se trata de una medida protectora a favor de los asalariados. Por otra parte, en el reglamento también se establecen las medidas para garantizar el orden en la empresa imponiendo determinadas obligaciones a los asalariados y someténdolos a sanciones en caso de contravención. Se simplifica también la celebración de los contratos de trabajo, porque no hay necesidad de incorporar en ellos todos los pormenores contenidos en el reglamento.

Su importancia disminuye en aquellas empresas o industrias en las cuales las condiciones generales de trabajo se establecen mediante contratos colectivos de trabajo.

El artículo 16 de la Ley 15 de 1925 ordena que en toda fábrica, empresa comercial, establecimiento docente y en general, en donde por razón del trabajo u ocupaciones ordinarias haya concurrencia de más de 15 personas, debe haber para el servicio interno un reglamento especial de higiene, de que se habla más adelante (Nº 83). El artículo 17 de la misma ley agrega que ninguna fábrica o empresa podrá establecerse o funcionar sin que el patrono o su representante haya presentado previamente a las autoridades de higiene, el reglamento de trabajo que debe regir en el establecimiento.

La legislación que acaba de relatarse, está adicionada por el art. 2º de la Ley 6ª y los arts. 30 a 36 del Decreto 2127 de 1945, disposicio-

nes éstas que reglamentan el contenido y la obligatoriedad de los reglamentos (63).

**78. Las empresas obligadas a la expedición del reglamento de trabajo.**—El artículo 17 de la Ley 15 de 1925 no expresa con claridad si el reglamento de trabajo es obligatorio en todas las empresas o únicamente en las que tengan más de 15 trabajadores, como está previsto para los reglamentos de higiene en el artículo 16 de la misma ley. En años pasados, la práctica administrativa había adoptado la segunda alternativa, considerando que en las empresas más pequeñas no hay necesidad de formalizar las condiciones del trabajo en esta forma. Pero en un concepto de septiembre 29 de 1941 (64) el Departamento del Trabajo estableció que la condición de los 15 asalariados se refiere exclusivamente al reglamento de higiene y que, por lo tanto, en todas las empresas o establecimientos que tengan bajo su dependencia asalariados, cualquiera que sea el número de ellos, debe existir un reglamento de trabajo. Esta doctrina se ha mantenido posteriormente y en un concepto de marzo 28 de 1944 el mismo Departamento expresó que también las empresas agrícolas están sometidas a estas disposiciones.

El art. 30 del Decreto 2127 de 1945 modifica lo dispuesto en la Ley 15 de 1925 y obliga a la elaboración de un reglamento a los siguientes patronos:

Actividades comerciales, cuando ocupen más de 5 trabajadores de carácter permanente;

Labores industriales, cuando ocupen más de 10 trabajadores, empresas agrícolas, ganaderas o forestales, cuando ocupen más de veinte trabajadores.

**79. Contenido.**—Conforme al art. 31 del Decreto 2127, el regla-

(63) El Decreto 895 de 1934 sobre jornada máxima de trabajo, habla en su artículo 9º de "reglamentos sobre jornadas de trabajo"; para dictar o aprobarlos, el Departamento Nacional del Trabajo debe oír a los obreros, o a las organizaciones de unos y otros, y fijar precisamente, de acuerdo con las reglas legales, el número máximo de horas suplementarias que se autoricen en cada caso. Este "reglamento", que en ninguna parte se ha establecido, tiene el objeto de establecer el número máximo de horas suplementarias que se autoricen en cada caso; se refiere, pues, a las excepciones de la jornada máxima ordinaria. Pero estas excepciones, por regla general, no pueden ser admitidas mediante el reglamento de trabajo, sino por medio de providencias especiales, sometidas a una tramitación diferente.

(64) Boletín del Departamento Nacional del Trabajo, Nº 81, pág. 113.



mento de trabajo debe contener, cuando menos disposiciones normativas de los siguientes puntos:

1º Matrícula de aspirantes; condiciones de admisión; aprendizaje; período de prueba; admisión definitiva; reglas para pasar de una calidad a otra;

2º Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno, si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas, y período de descanso durante la jornada;

3º Días de descanso legalmente obligatorios; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos no remunerados;

4º Períodos que regulan los pagos; lugar, día y hora de los pagos;

5º Prescripciones de orden, higiene y seguridad; tiempo y forma en que los trabajadores deban someterse a los servicios médicos que la empresa suministre;

6º Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente;

7º Orden jerárquico de los representantes del patrono, jefes de sección, capataces y vigilantes. Los cargos que habitualmente impliquen contacto directo con los obreros y facultad de darles órdenes directas, no podrán confiarse, sin previo permiso de los funcionarios del trabajo, sino a quienes hablen castellano;

8º Obligaciones y prohibiciones peculiares para los trabajadores; escala de faltas; procedimiento para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias; forma de aplicación de las sanciones;

9º Personas ante quienes deben presentarse los reclamos; tramitación de éstos; días y horas de reunión del comité de fábrica, si lo hay;

10. Prestaciones adicionales a las obligatorias legalmente, en su caso.

Dos numerales de este artículo, relativos a salarios mínimos y escalas de salarios fueron derogados por el art. 5º del Decreto 2541 de 1945.

Algunas otras disposiciones dispersas hacen referencia al reglamento. Así, por ejemplo, el ord. 8º del art. 26 del Decreto 2127 permite al patrono limitar mediante el reglamento el número de los traba-

jadores que deban ausentarse en casos de permisos, prescribir los requisitos del aviso que haya de dársele y organizar en detalle las ausencias temporales.

**80. Sanciones para los trabajadores.**—En el reglamento deben establecerse las sanciones que el patrono puede imponer a los trabajadores que violen sus deberes. A este respecto la Ley 6ª dispone en su art. 2º que las sanciones disciplinarias en ningún caso podrán consistir en penas corporales, y el art. 35 del Decreto 2127 agrega que las sanciones tampoco pueden consistir en medidas lesivas de la dignidad del trabajador. Las multas que se prevean sólo podrán causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa; no podrán exceder de la quinta parte del salario, y su importe se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del mismo establecimiento. Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no podrá exceder de ocho días, por la primera vez, ni de dos meses en caso de reincidencia. Todo procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias, garantizará alguna oportunidad para que el trabajador sea oído y presente sus descargos.

Finalmente el art. 2º de la Ley 6ª prohíbe que la Nación, los Departamentos y los Municipios invistan de autoridad para mantener el orden en los campamentos, talleres, establecimientos o haciendas, a los directores o trabajadores de las empresas, mientras lo sean, o autoricen la intervención de éstas en la selección del personal de Policía, o que ésta sea alojada o alimentada gratuitamente, o que le hagan dádivas de ninguna clase, o le impartan órdenes.

**81. Procedimiento para expedir el Reglamento de Trabajo.**—Dispone el art. 2º de la Ley 6ª de 1945 que ningún reglamento interno de trabajo tendrá validez en cuanto a las obligaciones de los trabajadores, mientras no sea aprobado por las autoridades del ramo.

El art. 32 del Decreto 2127 del mismo año agrega que corresponde a los Inspectores de Trabajo su aprobación provisional, la cual deberá solicitarse dentro de los treinta días siguientes a la iniciación de los trabajos de la empresa acompañando tres copias del proyecto; si lo estimare necesario, el Inspector practicará una visita a los sitios de trabajo; luego hará las observaciones del caso, o impartirá la aprobación. El reglamento aprobado, con las actas, informes y documentos del caso, será remitido por el Inspector al Ministerio del ramo, para la aprobación definitiva. Esta última no priva al Gobierno de la

facultad de ordenar en cualquier tiempo la revisión o modificación de los reglamentos internos, para ajustarlos a la ley.

Sin embargo, el Departamento Nacional en muchos casos ha avocado directamente el estudio y la aprobación de reglamentos, sobre todo en Bogotá, para lo cual está autorizado por el art. 16 del Decreto legislativo 2392 de 1938, pues según esta disposición, el Ministro de Trabajo, Higiene y Previsión Social y el Jefe del Departamento Nacional del Trabajo pueden en cualquier momento asumir privativamente los asuntos encomendados a uno de los funcionarios subalternos. En caso de que la Empresa respectiva tenga dependencias en varios Departamentos, y quiera hacer un solo reglamento para todas, el estudio debe corresponder al Departamento Nacional del Trabajo, y así está reconocido.

Una vez estudiado el proyecto, la autoridad dicta un auto aceptándolo o pidiendo las modificaciones del caso, y entonces la empresa presenta el proyecto definitivo en tres ejemplares. Ultimamente el Ministerio de Trabajo ha considerado que el reglamento no necesita papel sellado (65).

Según la ley, a los trabajadores no les corresponde ninguna intervención en la expedición de los reglamentos de trabajo. Así dice el Departamento de Trabajo en una resolución de octubre 28 de 1936 que "es innegable que al tenor del artículo 17 de la Ley 15 de 1925, el reglamento de trabajo de una empresa es acto que parte de ella y en cuya elaboración no se autoriza la intervención de ninguna otra entidad" (66).

Conforme al art. 33 del Decreto 2127, los reglamentos internos solamente empezarán a regir quince días después de la aprobación provisional, siempre que ocho días antes de su vigencia se hayan puesto en conocimiento de los trabajadores por medio de copias fijadas, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar del trabajo. Según el art. 2º de la Ley 6ª, sin embargo, la empresa debe publicar el reglamento "debidamente", lo que puede hacerse, por ejemplo, mediante la impresión de folletos que se entregan al trabajador. La publicación en esta forma, es decir, mediante notificación individual a cada trabajador, otorga a éste más garantías que la fijación de algunas copias en

(65) Nota del Ministro dirigida al Jefe del Departamento Nacional del Trabajo, de mayo 3 de 1946.

(66) Boletín del Departamento Nacional del Trabajo, N° 72 a 77, pág. 69 y ss.

el lugar del trabajo, y por consiguiente, también es suficiente para los efectos de la vigencia del reglamento.

Todo lo dicho sobre la aprobación de un nuevo reglamento se aplicará igualmente a toda modificación de reglamentos aprobados, provisional o definitivamente (art. 36 del Decreto 2127).

**82. Significado jurídico del Reglamento de Trabajo.**—Ordena el art. 34 del Decreto 2127: Son absolutamente nulas las cláusulas de los reglamentos internos que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido por la legislación del trabajo, las convenciones individuales o colectivas o las decisiones arbitrales, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las disposiciones del reglamento interno en cuanto fuere más favorable al trabajador.

Por consiguiente, el Juez de Trabajo puede declarar que algún artículo del reglamento aprobado por el Departamento Nacional del Trabajo, desmejora las condiciones del trabajador en relación con lo establecido por la ley, a pesar de que la aprobación oficial se imparta al reglamento "por estar ajustado a las normas legales que rigen la materia".

Pero mientras no se haya declarado judicialmente su nulidad parcial, el reglamento es obligatorio para la empresa y los trabajadores. El contrato individual del trabajo no puede modificar sus disposiciones sino en provecho del trabajador.

En cuanto no esté modificado en favor del trabajador, el reglamento se incorpora en el contrato individual del trabajo y debe considerarse como parte integrante de él, por el solo hecho de ser "la ley de la empresa", que, además, el trabajador, al celebrar el contrato individual, acepta tácita o expresamente.

**83. El Reglamento de Higiene.**—Como se mencionó arriba (Nº 77), los artículos 16 y 17 de la Ley 15 de 1925 ordenan la elaboración de un reglamento especial de higiene en todo establecimiento industrial y comercial en donde haya concurrencia de más de 15 personas, el cual debe ser sometido a la aprobación de las autoridades de higiene. Esta disposición no fue aplicada durante más de 20 años, pero por Resolución Nº 2 de 1946 la Dirección Nacional de Higiene Industrial (ahora: Sección de Medicina e Higiene Industriales), dependencia del Ministerio de Trabajo, reglamentó las disposiciones citadas.

Se exige la presentación del proyecto de reglamento a todas las empresas en donde haya concurrencia de más de 15 trabajadores, y se

establece un gran número de requisitos, que materialmente implican la higienización de las empresas.

**84. Carnet de salubridad.**—El art. 2º de la Resolución obliga a todos los trabajadores (empleados y obreros) a proveerse del carnet de salubridad expedido por la Dirección Municipal de Higiene o por el Centro de Higiene que funcionen en el respectivo Municipio, el cual debe ser revalidado periódicamente, de conformidad con las normas dictadas por las correspondientes autoridades de higiene en concordancia con la índole de las labores que desarrolle el establecimiento.

El carnet de salubridad será expedido después de que el trabajador haya llenado los siguientes requisitos:

a) Examen clínico general, practicado por el médico de la empresa o por los médicos oficiales, cuando la empresa no tenga servicio médico.

b) Examen fluoroscópico o radiográfico del tórax practicado por los dispensarios antituberculosos oficiales que funcionen en la respectiva localidad. En los lugares en donde no exista Centro oficial alguno de campañas antituberculosas, este examen no será obligatorio para el personal de las empresas allí establecidas.

c) Certificado de las reacciones serológicas de Wassermann y Kahn o similares, expedido por los laboratorios de higiene pública o por laboratorios particulares, cuando así lo disponga la empresa.

d) Certificado de vacuna contra la viruela, expedido por una entidad oficial o por un médico graduado.

e) Certificado de vacuna contra la fiebre amarilla, para aquellos trabajadores cuyas labores se desarrollen en lugares donde la enfermedad es endémica.

**85. Protección del personal contra enfermedades y accidentes.**—El art. 3º de la Resolución exige que el Reglamento contenga disposiciones sobre el aseo personal de los trabajadores, el traje que deben llevar durante el trabajo, y sobre el uso correcto de las instalaciones sanitarias. También deben incluirse en el reglamento disposiciones sobre el uso de elementos de protección, como guantes, anteojos, botas, máscaras, y sobre la prevención de los accidentes de trabajo y de enfermedades en general; sobre el control obligatorio del uso de los aparatos personales de protección y educación del personal en materia de accidentes, en especial sobre la obligación de declarar inmediatamente todo suceso que ocurra, por leve que sea, y de someterse a las disciplinas que regulan la atención de los accidentes; sobre la ins-

talación de un equipo completo de auxilios de emergencia y entrenamiento de una o varias personas idóneas para el manejo y suministro de primeros auxilios; y sobre la colocación de leyendas en sitios estratégicos del establecimiento sobre prevención de accidentes, sobre el uso correcto de aparatos de agua potable, sobre el aseo de los sanitarios, etc. (art. 4º).

**86. Servicio médico.**—La legislación actualmente vigente no obliga a las empresas a prestar servicio médico gratuito en caso de enfermedad no profesional, con pocas excepciones (67).

La Resolución dispone en su art. 5º, en relación con las empresas que suministran tal servicio que el reglamento debe contener todas las disposiciones sobre atención médica del personal. La empresa debe solicitar del médico encargado del servicio la reglamentación completa de estas disposiciones, así como la revisión de todo el reglamento de sanidad. De acuerdo con el médico, se dictarán todas las medidas del caso para la aplicación de los sistemas de prevención de enfermedades y accidentes, y en general sobre el estricto cumplimiento del reglamento de sanidad y todas las disposiciones oficiales sobre la materia. También debe estipularse la reglamentación acordada con el médico sobre prestación de servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, etc.

**87. Patente de sanidad.**—Mientras con anterioridad a la Resolución 2 solamente pocos grupos de empresas, especialmente las del ramo de alimentos y drogas, necesitaban una patente de sanidad, este requisito se extiende ahora a todas las empresas en las cuales haya concurrencia de más de 15 trabajadores. La patente se expide por la respectiva autoridad local de higiene. De las numerosas condiciones fijadas en el art. 6º de la Resolución, mencionamos que para cada 15 trabajadores debe existir una instalación sanitaria; que deben instalarse equipos contra incendio, sistemas de protección contra accidentes, y sillas, bancos y en general, elementos de trabajo para la comodidad del operario durante el trabajo.

(67) Véase Cap. XXIII, Nº 230.

## CAPITULO XII

### LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

**88. Desarrollo histórico y base legal.**—Desde hace más de un decenio, las convenciones colectivas de trabajo frecuentemente llamadas “pactos”, han adquirido una importancia siempre creciente. Por regla general, tales pactos se originaron en un pliego de peticiones de algún sindicato, cuya solución fue fijada en un acta o convenio escrito; de conformidad con las disposiciones pertinentes de la Ley 21 de 1920, muchas veces con la intervención de un funcionario del trabajo, se celebraron pactos colectivos en numerosas empresas, grandes y pequeñas, y en algunos se abarcaron industrias enteras, como la Zona Bananera, los Ferrocarriles Nacionales y la Navegación Fluvial. Dado su origen, estos pactos sólo reglamentaron algunos aspectos de las condiciones de trabajo, o sean aquellas cuya modificación había sido exigida en el respectivo pliego de peticiones. La Ley 83 de 1931 reconoció expresamente en su art. 8º ord. a) la facultad de los sindicatos para celebrar contratos colectivos.

La nueva legislación del trabajo comenzó a reglamentar la estipulación colectiva de las condiciones del trabajo, estableciendo para esta clase de convenios la denominación “convención colectiva del trabajo”. Pero los arts. 46 a 49 de la Ley 6ª de 1945 sólo contienen algunas reglas esporádicas que deben ser complementadas con las leyes anteriores, las normas generales del derecho de trabajo, y en su defecto, del derecho civil.

**89. Definición.**—El art. 46 dice al respecto: “Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo durante su vigencia.”

La ley reconoce, pues, como convención colectiva del trabajo sólo los convenios celebrados con *sindicatos o federaciones sindicales*, es

decir, organizaciones formadas de acuerdo con la ley sindical. Otras agrupaciones de trabajadores, como cooperativas, asociaciones de ayuda mutua, etc., no pueden ser parte en tales convenciones.

La ley establece como *finalidad* de la convención, la fijación de las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo durante su vigencia, con la mira de garantizar la *paz social* mediante la reglamentación de las condiciones del trabajo y otras cuestiones de interés para empresa y trabajadores; simultáneamente se facilita la celebración del contrato individual, y se propende por la estabilidad de las condiciones del trabajo.

**90. Carácter jurídico.**—En un principio, la convención colectiva se consideró como una especie de contrato civil; así la Ley 83 de 1931 habla de “contratos colectivos” y el art. 12 de la Ley 21 de 1920 establece que el acuerdo obtenido en la etapa de conciliación “equivale a un contrato”. Pero la práctica demostró que la convención colectiva no se deja encajar dentro del sistema de contratos civiles, y los tratadistas llegaron a la conclusión de que no se trata de un contrato de derecho civil sino de una “ley-convención”, o sea una ley en el sentido material de la palabra; pues sienta derecho para determinados grupos de los trabajadores y sus patronos. Pero no emana del Estado, sino del grupo social autónomo (68).

Sin embargo, algunas normas del derecho civil quedan aplicables a las convenciones colectivas: también son una ley para los contratantes y deben ejecutarse de buena fe (arts. 1602 y 1603 del Código Civil).

Hay que tener en cuenta que las partes de la convención colectiva y las del contrato individual, no son idénticas; en la primera son el patrono (o varios patronos) por una parte, y el sindicato, por otra, y en el segundo el patrono y un trabajador individual. Es natural que las obligaciones establecidas en la convención colectiva incumben solamente a las partes contratantes, pero no obstante, ella, por su misma naturaleza, produce efectos para otras personas, o sea los trabajadores de las empresas respectivas. El patrono se obliga para con el sindicato contratante a pagar ciertos salarios y a suministrar determinadas pres-

(68) Véase Alejandro Gallart y Folch, las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española, Barcelona 1932, pág. 124. La teoría se basa esencialmente en Duguit, *Les transformations du Droit Public*, 1913. Ya en 1902, Lotmar había destacado las diferencias entre la convención colectiva y el contrato civil en su obra *Der Arbeitsvertrag*, Leipzig 1902. Tomo I, pág. 755 y ss.



taciones de otra clase, no al sindicato, sino a los miembros del sindicato o a todos los trabajadores ocupados en su empresa, y por consiguiente, las normas de la convención que pueden formar el contenido de un contrato individual de trabajo, se incorporan automáticamente en éste. No hay tal incorporación respecto a las demás cláusulas de la convención, como por ejemplo, las relativas a las obligaciones o derechos del sindicato.

Como se ve, la convención colectiva transforma el derecho de trabajo, creando una relación jurídica con obligaciones bilaterales y restringiendo todavía más el derecho de libre contratación, ya limitado por las leyes del trabajo; pues como éstas, la convención fija en favor del trabajador un mínimo respecto de las condiciones del trabajo, que por el contrato individual sólo pueden ser modificadas a favor del trabajador.

**91. Contenido.**—La Ley 6ª establece en su art. 47 el contenido mínimo de las convenciones. Deben reglamentarse las siguientes materias:

- 1.—Profesiones, oficios o industrias comprendidos;
- 2.—Lugar o lugares donde la convención ha de regir;
- 3.—La fecha en que entrará en vigor;
- 4.—El plazo de duración;
- 5.—Las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o su denuncia;
- 6.—La responsabilidad por incumplimiento;
- 7.—Las estipulaciones de las partes en relación con las condiciones generales del trabajo.

Además puede reglamentarse la resolución de controversias colectivas o individuales, el entrenamiento técnico de los trabajadores, la concesión de prestaciones sociales, etc.

Podemos distinguir varios grupos de cláusulas, que tienen diferentes funciones.

a) Hay normas para determinar el contenido de los contratos individuales de trabajo (sobre salario, jornada, prestaciones sociales y demás condiciones del trabajo).

b) Se establecen normas sobre las obligaciones mutuas de las partes de la convención colectiva, o sea las empresas y los sindicatos, como por ejemplo, evitar toda medida contraria al pacto, no celebrar contratos individuales violatorios de la convención colectiva, mantener la paz social en la empresa respectiva.



c) Además debe haber algunas cláusulas relacionadas con la *convención misma*, como su fecha inicial, duración y renovación.

d) Finalmente se encuentran algunas *disposiciones adicionales o transitorias*, como la obligación del patrono de no aplicar represalias, la del sindicato de terminar la huelga, etc.

**92. Duración y terminación.**—La duración de la convención debe fijarse en ella misma; puede celebrarse por tiempo determinado o por tiempo indefinido. En el segundo caso, las partes pueden reservarse el derecho de darla por terminada con previo aviso, cuya duración también puede pactarse.

Si a pesar de la orden legal expresa, la convención no ha fijado término, el Ministerio de Trabajo considera que deben aplicarse análogicamente las normas consignadas en los arts. 40 y 43 del Decreto 2127 de 1945, sobre duración y prórroga presuntivas de los contratos individuales de trabajo, es decir de 6 en 6 meses (69).

Partiendo del mismo principio de la aplicación analógica de las disposiciones legales sobre contrato individual del trabajo, también sería admisible respecto a las convenciones colectivas la llamada *clausula rebus sic stantibus*, consagrada para los contratos individuales en el inciso 2º del art. 8º de la Ley 6ª de 1945. Según esta disposición, “todo contrato será revisable cuandoquiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica”.

Para las convenciones celebradas en una empresa o empresas de *servicio público*, el art. 3º del Decreto extraordinario 1485 de 1942 dispone lo siguiente: Cuando el conflicto provenga de la denuncia, revisión o expiración de un convenio o pacto de trabajo que hubiere venido rigiendo las relaciones entre empresarios y trabajadores inmediatamente antes del conflicto, o de desacuerdo entre las partes sobre su prórroga o revisión, dicho pacto o convenio seguirá rigiendo en su integridad mientras de mutuo acuerdo no resuelvan otra cosa las partes, o mientras el Tribunal de Arbitramento no dicte su sentencia definitiva, con el fin de impedir la paralización del servicio. Esta disposición no ha sido derogada.

**93. Efectos.**—El art. 4º de la Ley 21 de 1920 dijo que el acuerdo entre patronos y asalariados, obtenido en la etapa de arreglo directo es “de forzoso cumplimiento por el tiempo y en las condiciones en

(69) Oficio del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social de febrero 6 de 1946, publicado en “Derecho del Trabajo” Nos. XIII y XIV, pág. 5.

que se hubiere celebrado”, y el art. 12 de la misma ley agregó que el acuerdo celebrado en la etapa de conciliación debe extenderse en su acta y que “sus estipulaciones, que equivalen a un contrato, serán obligatorias para las partes contratantes”. Estas normas sólo se refieren a la obligatoriedad de una parte de las convenciones colectivas para las partes, es decir, patronos y sindicato, y están completadas por la Ley 6ª, que establece las siguientes reglas relacionadas con los trabajadores beneficiados:

a) Las normas de la convención se aplican a todos los trabajadores, ya sean sindicalizados o no, ocupados por la empresa o empresas respectivas, cuando en la convención sea parte un sindicato o agrupación de sindicatos cuyos afiliados excedan a la tercera parte del total de la empresa o empresas (art. 46, inciso 1º, segunda parte);

b) Las convenciones “solamente serán aplicables a quienes las hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellas”, cuando el número de afiliados no exceda del límite indicado (art. 46, inciso 2º). Seguramente esta disposición no quiere prohibir a los patronos, a pesar de la redacción categórica, que apliquen la convención también a los trabajadores no sindicalizados, quienes, sin embargo, no pueden reclamar el derecho de beneficiarse de ellas. La ley habla de los trabajadores que hayan celebrado, la convención, pero como es el sindicato que la celebra debe entenderse que la ley se refiere a los trabajadores que estén afiliados a los sindicatos firmantes, y la “adhesión posterior” consiste en la afiliación a uno de estos sindicatos, con posterioridad a la celebración de la convención.

Pero estas normas no implican que la convención obligue a un trabajador individual a trabajar en una determinada empresa, ni al patrono a pagar salario a determinado trabajador; sin embargo, en la convención el patrono puede obligarse, mediante estipulación expresa, a ocupar determinados trabajadores.

**94. Extensión de los efectos por acto estatal.**—El art. 48 de la Ley 6ª establece una facultad para el Estado, de la cual no ha hecho uso hasta ahora. Cuando haya convenciones colectivas que comprendan más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica, el Gobierno podrá hacerlas extensivas, en todo o en parte, a las demás empresas (patronos y trabajadores) de la misma industria en la región, que sean de igual o semejante capacidad técnica y económica.

Para que el Gobierno pueda extender los efectos de las convenciones colectivas a empresas distintas, lo que hará por medio de decretos, se requiere que las empresas a las cuales extienda la convención, no tengan celebrada ninguna en mejores condiciones con sus trabajadores organizados. Agrega el párrafo del citado artículo que para los fines anteriores, el Gobierno queda facultado para dividir el país en regiones económicas y para catalogar las empresas de igual o semejante capacidad técnica y económica de cada rama industrial.

**95. Obligación de guardar la paz social.**—A la restricción de los derechos patronales, causada por la celebración de una convención colectiva, corresponde, como una especie de contraprestación del sindicato, su obligación de guardar la paz durante la vigencia de la convención. Por consiguiente, no puede presentar pliego de peticiones, ni excitar a una huelga o a la violación de las disposiciones convencionales, mientras ella esté vigente. Así lo ha mantenido el Departamento Nacional del Trabajo en jurisprudencia permanente (70).

Con todo, considera el Ministerio de Trabajo que el pliego de peticiones sí puede presentarse con razonable anticipación antes de expirar la convención, a fin de que el nuevo convenio pueda estar listo oportunamente (71).

El problema tiene importancia práctica apreciable, porque en la violación de esta obligación de guardar la paz social, puede fundamentarse la declaración de ilegalidad de una huelga.

El concepto del Ministerio de Trabajo es indudablemente justificado, porque la convención colectiva perdería su sentido si pudiera ser revocada unilateralmente por una de las partes. La tesis es también jurídica. Dice el art. 47 de la Ley 6ª que la convención colectiva debe estipular su plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio y su denuncia. La ley, pues, deja a las partes la determinación del plazo y de las causas de su cancelación extemporánea, pero exige estas estipulaciones como contenido necesario de la convención. Es obvio que el legislador parta del principio de la obligatoriedad del pacto, y esto se prueba todavía más por el requerimiento legal de establecer en la misma convención "la responsabilidad que su incumplimiento entraña".

(70) Véase por ejemplo, concepto de mayo 14 de 1941.

(71) Oficio del Ministerio citado en la nota N° 69. Véase también el Capítulo XIII sobre sindicalización.

Si una de las partes alega incumplimiento de la convención colectiva, puede instaurar la acción resolutoria correspondiente ante el Juez de Trabajo competente, pero la afirmación de tal incumplimiento no le permite declarar nula o inexistente la convención. Tampoco puede declararse unilateralmente que hayan sobrevenido imprevisiones y graves alteraciones de la normalidad económica.

Si la presentación de un pliego de peticiones es ilícita, el patrono no está obligado a entrar en conversaciones sobre su contenido, y tal pliego ilícito no se puede someter, contra la voluntad del patrono, al procedimiento de arreglo directo y conciliación. Por consiguiente, en tal caso la huelga es ilegal, porque no se han cumplido dichos procedimientos (72).

**96. Forma de la convención colectiva.**—La Ley 6ª de 1945 no contiene disposiciones sobre la forma de las convenciones colectivas. Según su misma naturaleza, sin embargo, ellas deben celebrarse en forma escrita, porque en un convenio verbal no pueden reglamentarse cuestiones tan importantes y complicadas como las contenidas en una convención colectiva. Además, la Ley 21 de 1920 ya ordenó que los arreglos de los conflictos obtenidos en el procedimiento de arreglo directo o de conciliación, deben constar en un acta, es decir, por escrito, y estos convenios son el origen de las convenciones colectivas de hoy. Además, un ejemplar de la convención colectiva debe ser depositado en el Ministerio del ramo (art. 47 de la Ley 6ª), pero no se requiere ninguna aprobación oficial.

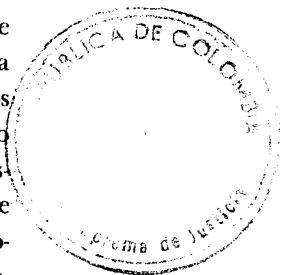
**97. Sanciones por violación de la convención colectiva.**—La ley no dice nada sobre las sanciones en caso de violación de la convención por una de las partes. Las sanciones pueden ser penales y civiles.

El Gobierno ha sostenido que toda violación de convenciones colectivas puede ser sancionada por las autoridades del trabajo con multas, de conformidad con el art. 7º de la Ley 12 de 1936 (73).

En caso de que sea el sindicato la parte que no cumple con las

(72) En este mismo sentido falló el Juez 4º de Trabajo de Bogotá en sentencia de noviembre 4 de 1946, recaída en un conflicto entre empresas y sindicatos de la industria petrolera. El Juez de Trabajo de Barrancabermeja no compartió este concepto.

(73) Véase Resolución Nº 3 de 1937 del Ministerio de Industrias y Trabajo, publicada en el Boletín del Departamento del Trabajo, Nº 72-76, pág. 77. El fallo arbitral del río Magdalena de abril 20 de 1946, establece multas para los patronos y para los sindicatos, garantizadas por éstos mediante cauciones.



obligaciones de la convención, puede ser sancionado, además, con la cancelación o suspensión de su personería jurídica y con la disolución, de conformidad con las disposiciones legales respectivas. (Véase Cap. XIII, N° 116, 117.) Si algunos trabajadores, sin la autorización del sindicato, violan la convención, éste tiene la obligación de tomar medidas contra los infractores, de acuerdo con sus estatutos.

El sindicato no responde de violaciones del contrato individual de trabajo por parte de algún trabajador, a menos que exista estipulación en contrario.

Pero el Estado puede imponer sanciones también a los trabajadores singulares que violen la convención, tales como la suspensión o cancelación de patentes y licencias necesarias para el ejercicio de la profesión respectiva.

Queda por estudiar si, además, el patrono puede reclamar al sindicato que rompió la convención, los perjuicios causados por el incumplimiento, los que pueden ser bastante elevados.

Los tratadistas que consideran la convención colectiva como un contrato, deben reconocer que las partes contratantes responden de culpa contractual. Sería aplicable en este caso el art. 1546 de nuestro Código Civil, según el cual en los contratos bilaterales va envuelta la condición resolutoria en caso de no cumplirse por uno de los contratantes lo pactado, pudiendo la otra parte pedir a su arbitrio, o la resolución o el cumplimiento del contrato con indemnización de perjuicios. Considerando que la convención colectiva del trabajo es una ley-convención, no cabe la aplicación de esta norma de derecho civil sino en forma analógica, y además, el patrono puede reclamar perjuicios al sindicato por culpa extra-contractual o aquiliana, conforme, al Título 34 del Libro 4º del Código Civil en las condiciones allí fijadas.

**98. Decisión de controversias.**—Según el párrafo del art. 9º de la Ley 78 de 1919, los Tribunales Contencioso Administrativos tienen que resolver sobre las controversias suscitadas por la interpretación de las actas o diligencias firmadas para poner término a las huelgas. Esta disposición quedó implícitamente derogada por el art. 58 de la Ley 6ª de 1945, que instituye la jurisdicción especial del trabajo.

Hay varias clases de controversias en conexión con las convenciones colectivas. El caso más frecuente será el siguiente: un trabajador reclama alguna prestación o derecho basándose en una cláusula de la

convención, y el patrono se niega a cumplirla, porque la interpreta en forma diferente. En tal caso el trabajador puede instaurar su demanda ante el Juzgado de Trabajo competente, y éste decidirá sobre la cuestión controvertida al reconocer o negar la petición de la demanda.

Pero el Juez del Trabajo también puede intervenir a petición de un sindicato, si la ejecución de un contrato individual del trabajo suscita una controversia entre éste y el patrono (74).

Creemos que la jurisdicción del Trabajo sólo en estas condiciones puede resolver sobre la interpretación de las convenciones colectivas, pues la citada disposición legal atribuye a ella la decisión de "las controversias que suscite directa o indirectamente, la ejecución del contrato de trabajo", y agrega expresamente que esto puede suceder con motivo de la interpretación o ejecución de la convención colectiva. Hasta el momento, no hay ninguna disposición legal que permita a la jurisdicción especial conocer de controversias abstractas sobre la interpretación de las convenciones colectivas, sin que haya controversia concreta conectada con la ejecución de un contrato individual del trabajo.

**99. Pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados.**—En cierta contradicción con la definición del inciso 1º del art. 46 de la Ley 6ª de 1945, el inciso segundo menciona, y reconoce, pactos que se celebren entre el patrono y un grupo de trabajadores no sindicalizados y les atribuye el mismo efecto que a las convenciones colectivas celebradas con sindicatos que no reúnan más de la tercera parte del total de los trabajadores; es decir, tales pactos sólo rigen para los firmantes y los que se adhieran posteriormente.

**100. Fallos arbitrales.**—El art. 18 de la Ley 21 de 1920 declara de obligatorio cumplimiento los fallos del Tribunal de Arbitramento formado de conformidad con esta ley y los rodea de toda la protección que la ley otorga al arbitraje (75).

La Ley 6ª de 1945 (art. 46, inciso 3º) asimila los fallos arbitrales a las convenciones colectivas, atribuyéndoles la misma fuerza de ellas,

(74) Por una omisión probablemente involuntaria, la enumeración del artículo 58 cit. habla de controversias entre las asociaciones profesionales de patronos y las de asalariados, sin hablar de las que se originen entre un solo patrono y un sindicato, pero éstas no podrán excluirse de la jurisdicción.

(75) Véase Capítulo XIV, N° 129.

la cual, como se ha visto, depende del porcentaje de los trabajadores comprendidos. El art. 47, inciso 2º, de la mencionada ley exige que los fallos arbitrales tengan el mismo contenido que la convención.

Respecto a los fallos arbitrales, dictados para las empresas de servicio público y especialmente la navegación fluvial, el Decreto 1485 de 1942 establece en su art. 4º fuertes sanciones para el caso de su violación.

#### 101. Prelaciones entre la convención colectiva y otras normas.—

Dispone el art. 49 de la Ley 6ª de 1945 que las disposiciones legales, en cuanto sean más favorables a los intereses de los trabajadores, se aplicarán de preferencia a las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo, o de las decisiones arbitrales; a su turno, las cláusulas de éstas sustituyen de derecho las de los contratos individuales, anteriores o subsiguientes, en cuanto sean de mayor beneficio para los trabajadores.

Tenemos, pues, que siempre se aplica la disposición más favorable al trabajador (76).

Es obvio que según su naturaleza, la convención colectiva no puede ser modificada por el contrato individual, si no fuere a favor del trabajador. Por otra parte, la convención modifica los contratos individuales existentes en el momento de entrar en vigencia, en cuanto sea más favorable que éstos.

Las convenciones colectivas afectan también los reglamentos del trabajo con los cuales están estrechamente entrelazados, porque parcialmente reglamentan las mismas materias, y con frecuencia los pactos estipulan disposiciones que modifican las normas contenidas en los reglamentos. El Departamento Nacional del Trabajo ha considerado que los reglamentos de trabajo en caso de estar en conflicto con un pacto colectivo suscrito por la empresa respectiva, deben ser modificados y adaptados a éstos. Sin embargo, este sistema expone los reglamentos a frecuentes modificaciones, obligando a las empresas a incorporar en ellos disposiciones convencionales que sólo tienen vigencia durante tiempo determinado e impidiendo la abolición de tales disposiciones, cuando sean modificadas en otra convención, sin la aprobación del Departamento de Trabajo. Ultimamente éste ha restringido sus exigencias respecto al contenido de los reglamentos y ya

(76) Véase Capítulo II, N° 11.



no exige la incorporación de todas estas normas, sobre todo de las relativas a las prestaciones sociales.

La convención colectiva no debe ser confundida con los llamados "*contratos sindicales*", que, según el art. 43 de la Ley 6ª de 1945, pueden celebrar uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Este sistema no ha tenido acogida en la práctica.



## CAPITULO XIII

### DERECHO DE SINDICALIZACION

**102. Libertad de asociación.**—La Constitución Nacional (Codificación de 1945), 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.”

Repitiendo el art. 1º de la Ley 83 de 1931 sobre sindicatos, el art. 37 de la Ley 6ª de 1945 garantiza a los trabajadores y a los patronos el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse o federarse entre sí. Además, el art. 2º de la Ley 83 extiende el mismo derecho a las profesiones liberales y menciona expresamente a los trabajadores asalariados por el Estado, los Departamentos y los Municipios, a los cuales la Ley 165 de 1938, sobre carrera administrativa, confirmó en su artículo 13 nuevamente el derecho de organizarse en sindicatos y asociaciones profesionales conforme a la Ley 83 de 1931, pero sin concederles el derecho de huelga.

El corolario de la libertad de asociarse es la facultad de cada asociado de retirarse del sindicato, sin otra obligación que la de pagar las cuotas vencidas (art. 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 o indirectamente la libertad del trabajo, ni tomen medida alguna para constreñir a los trabajadores no afiliados a ingresar en ellos (art. 18). La misma prohibición se encuentra en el ord. 9º del art. 29 del Decreto 2127 de 1945, donde se garantiza también el derecho de permanecer en el sindicato o retirarse de él, y el ord. 2º del art. 41 del Decreto 2313 de 1946.

El Decreto 2127 de 1945 prohíbe al patrono que obstaculice de

cualquiera manera el derecho de asociación sindical de sus trabajadores o influya en ellos con el ánimo de debilitar o destruir la organización a que pertenezcan, o los coaccione por sí o por interpuesta persona con halagos o amenazas para que se separen de ella o para que ingresen a otra (art. 27, ord. 5º). El ord. 10 del mismo artículo prohíbe al patrono emplear en los certificados sobre servicios prestados, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

**103. Sanciones por la violación del derecho de libre asociación.—**

La violación del derecho de libre asociación se castiga según los artículos 308 y 309 del Código Penal, que constituyen en delito, entre otros, los siguientes hechos:

Impedir a otro el ejercicio de su industria, comercio u oficio;

Forzarle a ejercerlos;

Impedir a otro trabajar o dejar de trabajar en determinados días;

Impedir materialmente o turbar una reunión o asociación lícita;

Impedir el ejercicio de los derechos que conceden las leyes sobre sindicatos o huelgas;

Usar represalias con motivo de huelgas legítimas.

El art. 42 de la Ley 6ª de 1945 adiciona el art. 309 del Código Penal, pues crea una presunción legal en contra del patrono, la que éste, por tanto, puede desvirtuar. Para los efectos del artículo 309 del Código Penal, se presume que el patrono turba el ejercicio de los derechos que conceden las leyes sobre sindicatos, cuando en el curso de un año despidе o desmejora un número de sus trabajadores permanentes sindicalizados en forma que modifique, en contra de éstos, la proporción entre el personal sindicalizado y el no sindicalizado dentro de la empresa, a menos que justifique las causas de tales despidos, o de la ruptura de dicha proporción.

Se trata de una modificación del art. 203 del Código de Procedimiento Penal, según el cual, para dictar sentencia condenatoria, debe obrar en el proceso la prueba plena o completa de la infracción y la de que el procesado es responsable de ella.

**104. Noción del sindicato.—**La Ley 83 llama sindicato "la asociación de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, o profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida

especialmente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión, sin repartición de beneficios" (art. 1º inciso 2º).

La primera parte de esta definición no es completa, porque las disposiciones posteriores de la misma ley, y la Ley 6ª de 1945 admiten también otras clases de sindicatos.

Las citadas Leyes 83 y 6ª expresan que hay dos clases de sindicatos: los de trabajadores y los de patronos, y la Ley 6ª usa la palabra "trabajadores" como sinónimo de "asalariados". Por consiguiente, y teniendo en cuenta el espíritu de la legislación moderna, no pueden afiliarse a un sindicato de trabajadores las personas que no sean asalariados sino trabajadores no dependientes de su patrono, no ocupados a base de un contrato de trabajo.

El art. 21 de la Ley 83 permitió la fundación de sindicatos mixtos de industriales o empresarios y trabajadores, pero esta disposición quedó abolida por la Ley 6ª de 1945, especialmente su art. 38, en el cual se definen los sindicatos de trabajadores.

Entendemos, pues, por sindicato la asociación de asalariados o de patronos, constituida para estudiar, desarrollar y defender los intereses comunes de los afiliados.

**105. Las diferentes clases de sindicatos.**—El art. 38 de la Ley 6ª que sustituye los arts. 3º y 4º de la Ley 83, reconoce cuatro clases de sindicatos de trabajadores:

a) De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa;

b) De industrias, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial;

c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;

d) De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas.

Estos últimos sólo podrán permitirse cuando en la localidad respectiva no haya trabajadores de un mismo gremio en número suficiente para constituir un sindicato gremial. La Ley 83 había fijado este número "suficiente" en 25. Mientras con anterioridad a la Ley 6ª todas las clases de sindicatos, con excepción de los mixtos, tenían la igual categoría, la nueva ley confiere preferencia al sindicato de em-

presa. Dispone el art. 39 que los sindicatos de empresa son la base de la organización sindical; a ellos corresponde, de preferencia, la representación de sus afiliados en todas sus relaciones de trabajo; la presentación de pliegos de peticiones; la designación de comisiones disciplinarias o de reclamos y la de negociadores, de entre sus propios miembros; el nombramiento de conciliadores y árbitros, en su caso, y la celebración de contratos sindicales y convenciones colectivas de trabajo, para cuyo concierto deberán ser debidamente consultados los intereses de los diversos gremios. El Decreto 2313 de 1946 reglamenta estas disposiciones en sus artículo 38, 38 y 40. Por ejemplo, la presentación de pliegos de peticiones corresponde de preferencia al sindicato de empresa, y excluye la intervención de cualquier otro sindicato, o grupo de trabajadores, cuando los miembros de la empresa excedan de la tercera parte del total de los trabajadores respectivos. Sólo cuando no haya sindicato de empresa o, habiéndolo, sus afiliados no excedan de ese número, dicho privilegio corresponde a cualquier otro sindicato o federación cuyos afiliados, dentro de la empresa, excedan de la tercera parte de los trabajadores de la misma empresa. Si ningún sindicato excede de ese número, todas las organizaciones que tengan afiliados dentro de la empresa, podrán, simultánea o sucesivamente, presentar o tramitar pliegos de peticiones referentes a sus respectivos afiliados; es decir, no pueden hacer reclamos a favor de trabajadores no afiliados. Pero el Decreto reconoce expresamente el derecho de la mayoría de los trabajadores de la empresa para presentar o tramitar tales pliegos.

**106. Federaciones.**—Además el art. 37 de la Ley 6ª permite a los sindicatos unirse o federarse entre sí; el art. 11 de la Ley 83 autoriza tales federaciones, cuando los sindicatos pertenezcan a distintas regiones o profesiones. Estas federaciones son personas jurídicas independientes de los sindicatos que las componen y tienen las mismas prerrogativas que éstas. Hay federaciones industriales, como la Federación de los trabajadores de la Navegación del Río Magdalena y los ferroviarios, y regionales, como las federaciones departamentales.

El Decreto 2313 reconoce estos dos grupos de federaciones, y agrega que la unión de las federaciones regionales e industriales entre sí, toma el nombre de Confederación. (art. 56 del Decreto). Los artículos 57 a 66 reglamentan la constitución y el funcionamiento de las federaciones y la composición de su Junta Directiva. Entre otras cosas se

exige que todos los miembros de ésta deben estar ejerciendo normalmente, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característico de su sindicato de base, y haberlo ejercido normalmente por más de un año con anterioridad.

El art. 19 de la Ley 64 de 1946 permite expresamente que toda organización sindical puede tener ante sus respectivos patronos o ante el Estado la asesoría permanente o transitoria de la entidad o entidades superiores a que se encuentre afiliada, en la tramitación de sus conflictos o reclamaciones. Es decir, la Confederación de Trabajadores de Colombia (C T C) o cualquier federación departamental o industrial puede asesorar a los sindicatos afiliados.

**107. Congresos Sindicales.**—Los Congresos Sindicales no son instituciones permanentes, sino reuniones ocasionales de los sindicatos y sus federaciones. El Ministerio de Trabajo está autorizado para propiciar tales congresos, convocados por la Confederación Sindical de Colombia (Ley 140 de 1937) y los reglamentó en forma extensa mediante Decreto 2190 de 1937.

**108. Las condiciones del funcionamiento de los sindicatos.**—La ley establece numerosas condiciones para el funcionamiento de los sindicatos que fueron reglamentados por el extenso Decreto 2313 de 1946. Nos limitamos a una reseña de los puntos más importantes.

a) La asociación debe estar permitida por la ley, adaptándose a las clases que se han enumerado en el N° 105 (art. 5° de la Ley 83).

b) Los estatutos del sindicato deben tener un contenido mínimo que señala el art. 7° de la Ley 83 y el art. 8° del Decreto 2313 y no deben ser contrarios a la Constitución, a las leyes o a las buenas costumbres. El modelo de estatutos publicado por el Departamento Nacional del Trabajo sirve de meta.

c) El sindicato debe contar con 25 miembros, por lo menos (Ley 83, arts. 6° y 16, Decreto 2313, art. 2°). La ley no establece edad mínima para ser miembro de un sindicato, pero el Decreto 2313, art. 4° fija una edad mínima de 14 años.

d) Las dos terceras partes del sindicato, por lo menos, deben ser ciudadanos colombianos; ningún extranjero es elegible para los cargos directivos (Ley 83, art. 17, Decreto 2313, art. 3°).

e) A los sindicatos les está prohibida cualquier ingerencia directa o indirecta en la política militante o partidista, o en asuntos religiosos (Ley 83, art. 23, Decreto 2313, art. 41, ord. 1°).

f) Los fondos de todo sindicato deben mantenerse en algún Banco, Caja de Ahorros o entidad de reconocida solvencia, salvo una cantidad para gastos cotidianos no superior a \$ 50,00. Todo giro y toda orden de pago deben estar autorizados por las firmas conjuntas del presidente, el tesorero y el fiscal. Decreto 2313, art. 31, de 1946, Ley 6ª de 1945, art. 41, parágrafo 2º.

g) Todo sindicato debe presentar semestralmente al Ministerio del ramo una relación detallada de sus ingresos y egresos, y someterse a la inspección y vigilancia del Gobierno, a fin de que éste controle el cumplimiento de las normas estatutarias sobre el particular. Pero desde la presentación de un pliego de peticiones por parte de un sindicato o de un grupo de trabajadores, se suspenderá sobre el sindicato de esa empresa la inspección financiera hasta la terminación del conflicto respecto (Ley 6ª, art. 41).

h) Cada 6 meses o cada vez que se presente un cambio en la Junta Directiva, los sindicatos deben enviar a la Sección de Supervigilancia Sindical del Departamento Nacional del Trabajo, por conducto de las Alcaldías Municipales o de los Inspectores Seccionales del Trabajo, según el caso, una relación sobre el cambio de las Juntas directivas, lo mismo que el número de afiliados que tenga la institución en el semestre inmediatamente anterior (Resol. 305 de 1946 del Departamento Nacional del Trabajo, Decreto 2313 de 1946, art. 21).

**109. Régimen interno.**—Los arts. 22 y ss. del Decreto número 2313 contienen numerosas disposiciones encaminadas a garantizar los derechos de las minorías y el funcionamiento ordenado de los sindicatos. La elección de una directiva sólo puede hacerse por aclamación (con unanimidad) o por voto secreto y con protección de las minorías, así: si una de las listas recibe más de las tres cuartas partes de los votos, todos los candidatos que la integren, se declaran electos; si ninguna de las listas alcanzare esa mayoría, se escrutan únicamente las dos listas que hubieren obtenido mayores sufragios, y la lista minoritaria suministrará el fiscal y eventualmente el vicepresidente. Para efectos del quorum, sólo se computan los votos de los socios presentes, pero pueden admitirse otros sistemas supletorios en casos excepcionales, como respecto a los trabajadores de la navegación.

El art. 10 del Decreto 2313 citado, establece numerosos requisitos para ser miembro de la Junta Directiva de un sindicato. El miembro debe ser colombiano, miembro activo del sindicato, saber leer y escri-



bir, tener cédula de ciudadanía o de identidad personal y no haber sido condenado a sufrir pena aflictiva, a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección; además, debe estar ejerciendo normalmente, es decir, no en forma ocasional, o a prueba, o como aprendiz, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característico del sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de seis meses en el año anterior. La falta de cualquiera de estos requisitos, vicia de nulidad la elección, pero las interrupciones en el ejercicio normal de la actividad, profesión u oficio no la invalida cuando hayan sido ocasionadas por la necesidad de atender a funciones sindicales.

Si un asociado deja de ejercer, voluntariamente, la respectiva profesión, oficio o especialidad por más de un año, el sindicato debe decretar su separación (Ley 83, art. 15). Como la separación involuntaria del empleo no causa esta expulsión, un trabajador puede quedar miembro del sindicato, aun cuando esté sin trabajo por más de un año, por ejemplo, por enfermedad o desocupación involuntaria. Mientras no sea separado del sindicato, el miembro puede ejercer cargos directivos en la organización.

Cualquier miembro de la asamblea general o de la directiva tiene el derecho de pedir que se hagan constar en el acta los nombres de los que estén presentes en el momento de tomarse alguna determinación, y de pedir que cualquier votación sea secreta; la no aceptación de una u otra solicitud, vicia de nulidad el acto o la votación.

Para el régimen financiero del sindicato, el Decreto requiere la elaboración y adopción de un presupuesto de gastos para períodos no mayores de un año, y se prohíbe cualquier erogación no prevista en él, a menos que medie autorización expresa de la asamblea general; además, la efectuación de los gastos mayores de \$ 50,00 está sujeta a requisitos especiales. Los que excedan de \$ 1.000,00, siempre necesitan la refrendación en la asamblea general, por las dos terceras partes de los votos de los afiliados. También se reglamenta la forma en que puedan hacerse los giros u órdenes de pago, exigiéndose tres firmas para este efecto.

**110. La personería jurídica.**—Según el art. 13. del Decreto 2313, ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer sus funciones, ni ejercitar los derechos civiles, mercantiles o laborales que le correspondan legal o contractualmente, mientras no obtenga el reconocimiento de su personería jurídica y sólo durante la vigencia de este



reconocimiento. En consecuencia, agrega el Decreto, sus miembros obrarán individual o colectivamente, en su propio nombre y no como afiliados al sindicato.

La solicitud del sindicato debe ser presentada al Ministerio de Gobierno por conducto del Departamento Nacional del Trabajo y suscrita por 20 asociados, a lo menos (Ley 83, art. 5º y Decretos 1326 de 1922 y 2169 de 1931). El art. 14 del Decreto 2313 enumera los documentos que deben acompañar tal solicitud. Entre otras cosas, la documentación debe contener una certificación de la Inspección Seccional del Trabajo, en la cual conste que los afiliados son auténticos trabajadores de la respectiva empresa o industria (ord. i del art. 14 del Decreto 2313).

El otorgamiento de la personería jurídica significa que el Gobierno reconoce el sindicato como legalmente establecido, y que aprueba sus estatutos (77).

**111. Sindicatos paralelos.**—El Departamento Nacional del Trabajo sostuvo en jurisprudencia constante que no estaban permitidos los sindicatos paralelos, es decir, consideró prohibida la fundación de un segundo sindicato de un núcleo de trabajadores para el cual ya existía una organización sindical. Por consiguiente, el Ministerio de Gobierno negó la personería jurídica a tal sindicato (78).

La Ley 6ª de 1945 (art. 39) convirtió esta jurisprudencia en ley de la república, declarando que dentro de una misma empresa no pueden coexistir dos o más sindicatos de trabajadores. Si de hecho los hubiere, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual deberá admitir el personal de los demás sin hacerle más gravosas sus condiciones de admisión.

Para obtener la personería jurídica, el sindicato necesita la certificación del correspondiente Inspector de Trabajo sobre la existencia o inexistencia de otro u otros sindicatos, de hecho o con personería jurídica, dentro de la misma empresa o en la misma localidad o región, cuyas actividades o finalidades puedan estimarse idénticas o similares a las del sindicato que solicita la personería (Decreto 2313, art. 14, ord. i).

Sobre la interpretación de estas normas, hay frecuentes controver-

(77) Véase Resolución Ejecutiva 30 de 1944, Diario Oficial 25-597.

(78) Véase Resolución Nº 5 de 1935 de la Oficina General del Trabajo, Boletín 61-62, pág. 515.

sias. El Ministerio de Trabajo ha considerado que un nuevo sindicato de empresa no es paralelo aun cuando en la empresa haya trabajadores afiliados a un sindicato gremial, pues según la ley el sindicato de empresa tiene la preferencia. Por ejemplo, puede fundarse un sindicato de empresa en un establecimiento de transportes cuyos choferes están afiliados parcialmente a un sindicato gremial de choferes.

En cuanto a las federaciones, el art. 61 del Decreto 2313 dispone que el Ministro de Gobierno se abstendrá de reconocer personería jurídica a más de una federación regional en cada Departamento, Intendencia o Comisaría, o a más de una industrial que agrupe sindicatos vinculados a actividades similares o complementarias correspondientes a una misma rama industrial, comercial, agrícola o ganadera.

**112. Fuero sindical.**—Se llama "fuero sindical" la protección especial de que gozan algunos trabajadores según el art. 40 de la Ley 6ª de 1945 y que consiste en la prohibición de despedirlos, trasladarlos o desmejorarlos en sus condiciones de trabajo sin justa causa, calificada previamente por el correspondiente Juez del Trabajo. Considera el art. 67 del Decreto 2313 como desmejoramiento, también el traslado a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto.

Gozan de esta protección:

a) *Los trabajadores fundadores* que notifiquen formalmente y por escrito al patrono, ya sea directamente o por conducto de un Inspector, Juez o Tribunal de Trabajo, su propósito de organizarse como sindicato, siempre que esta notificación se haga por un número de trabajadores suficiente para la constitución de éste; la Ley 6ª no dice cuál es este número, pero el art. 68 del Decreto 2313 fija un mínimo de 25, y exceptúa, además, el caso de que existiendo un sindicato de empresa con personería jurídica reconocida, se trate de organizar otro de la misma clase. La protección es vigente desde la referida notificación hasta que al respectivo sindicato se le otorgue personería jurídica, sin pasar en ningún caso de tres meses, o hasta 15 días después de la publicación en el Diario Oficial de la Resolución sobre personería jurídica (art. 70 del Decreto 2313). La notificación puede hacerse directamente por el sindicato, o por conducto de un funcionario público, o por cualquier otro medio (art. 69 del Decreto 2313).

Del mismo amparo gozan los trabajadores, no fundadores, que posteriormente notifiquen al patrono su propósito de ingresar a un sindicato en formación (art. 71 del Decreto 2312).

b) *Los miembros de la Directiva* central de todo sindicato, sin pasar de cinco principales y cinco suplentes, y de los miembros de las subdirectivas o Comités Seccionales, previstos en los respectivos estatutos y que actúen en Municipio distinto de la sede de la directiva central, sin pasar de aquellos mismos límites. Este amparo se hace efectivo desde cuando sea notificada la elección y por el tiempo que dure su mandato que no puede ser menor de seis meses y tres meses más (véase arts. 72, 73 del Decreto 2313). Igualmente gozan del fuero sindical los directores de las federaciones y de la confederación (art. 74. *ibíd.*).

Cuandoquiera que la directiva sindical conste de un número de miembros mayor de 10, solamente gozarán del fuero los diez directores que la organización designe en el escrito o comunicación que dirija al patrono o patronos respectivos. A falta de esto, se entenderán protegidos por el fuero el Presidente, el Vicepresidente, el Secretario General, el Tesorero y el Fiscal, y los cinco directores cuyos nombres les sigan en la enumeración comunicada al patrono (art. 75).

En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, seguirán gozando del fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la junta directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres meses después de que ésta se realice (art. 76).

Cuando se produzca falta absoluta de cualquier director sindical que estuviere amparado por el fuero, el sustituto gozará de éste durante el tiempo que falte para vencerse el período de la correspondiente junta directiva, y tres meses más. El sustituido gozará de él durante los tres meses subsiguientes a la sustitución, a menos que la falta absoluta se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del período estatutario, o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesará ipso-facto para el sustituido (art. 77).

Cuando el patrono considera necesario despedir, trasladar o desmejorar a algún trabajador amparado por el fuero sindical, tiene que presentar la correspondiente solicitud al Juez de Trabajo, pero mientras éste resuelva, el patrono puede suspenderlo provisionalmente, siempre que se llenen estos requisitos:

a) Que exista una justa causa;

b) Que el patrono en el término de la distancia y 48 horas más a partir del día de la suspensión, presente solicitud de autorización



para el consiguiente despido definitivo, ante el respectivo Juez del Trabajo; y

c) Que el patrono, con dicha solicitud, deposite el valor de quince (15) días del salario del trabajador suspendido, como caución inicial que puede ser aumentada por exigencia del juez, para garantizar que pagará al trabajador los salarios correspondientes al período de la suspensión, si no prospera la autorización de despido definitivo.

El juez, dentro de los 3 días siguientes a la presentación de la solicitud, autorizará el despido definitivo si se comprobare la justa causa invocada por el patrono (Ley 6ª, párrafo del art. 40, Decreto 2313, art. 82).

Son justas causas para estos efectos, conforme al art. 78 del Decreto 2313:

a) La expiración del plazo pactado o presuntivo;

b) La liquidación definitiva de la empresa o la clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, y

c) Todas aquellas que permiten al patrono dar por terminado unilateralmente cualquier otro contrato de trabajo, de acuerdo con la ley.

Agrega el art. 79 del mismo Decreto que la terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa, y según el art. 80, el fuero sindical no impide aplicar al trabajador que de él goce, las sanciones disciplinarias distintas del despido o el traslado a otro establecimiento de la misma empresa o a otro municipio, en los términos del respectivo reglamento de trabajo debidamente aprobado.

Se distingue, pues, entre terminación y suspensión del contrato. Las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren la intervención judicial, a menos que se trate de clausura de las actividades de la empresa no mayor de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, en cuyo caso deberá obtenerse la autorización del juez en relación con los trabajadores amparados por el fuero (art. 81.).

*Quedan excluidos del fuero sindical:*

a) Los empleados públicos; y

b) Los empleados particulares que desempeñen funciones de di-

rección. Como tales se cuentan los gerentes, administradores generales, directores de departamento (ingeniero jefe, asesor jurídico, directores técnicos, etc.) y, en general, los que tengan la representación legal del patrono o la facultad de dar órdenes, a nombre de éste, al resto del personal (art. 83 del Decreto 2313).

113. Las atribuciones de los sindicatos.—La Ley 83 de 1931, artículo 8º, señala a los sindicatos las siguientes facultades:

a) Celebrar contratos colectivos (véase Capítulo XII de este libro).

b) Defender los derechos de sus miembros en los conflictos de trabajo, ya sea entre terceros o ante las autoridades (véase Capítulo XIV de este libro).

c) Crear, administrar o 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, sociedades 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 transporte; y

e) Procurar la conciliación de 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 (véase Capítulo XIV de este libro).

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

Las atribuciones señaladas con las letras c) y d) no son operantes, y en realidad, muchas de ellas son especulaciones cuya efectución no es recomendable para los sindicatos. Sin embargo, la Ley 6ª no modificó estas disposiciones.

El art. 33 del Decreto 2313 interpreta las funciones legalmente establecidas, enumerando como principales las siguientes:

1ª Estudiar las características de la respectiva profesión, y los salarios, prestaciones, horarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados, para procurar su mejoramiento y su defensa por los medios lícitos;

2ª Propugnar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general;

3ª Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados, y ejercer los derechos y acciones que de tales contratos nazcan;

4ª Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros;

5ª Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los funcionarios administrativos, ante los patronos y ante terceros, en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando en lo posible la conciliación;

6ª Promover la educación técnica y general de sus miembros;

7ª Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad;

8ª Crear, administrar y subvencionar cooperativas, cajas de ahorros, de préstamos y de socorros mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de capacitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o deporte, y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión determinados en los estatutos, y

9ª Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

Las funciones señaladas en los apartes 3º, 4º y 5º, entrañan para las autoridades y los patronos la obligación correlativa de recibir oportunamente a los representantes del sindicato o a los apoderados o voceros que acredite.

Enumera el art. 35 del mismo Decreto, pero con las restricciones y el orden de prelación arriba mencionada (Nº 105), las siguientes funciones adicionales:

1º Designar de entre sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden;

2º Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los patronos, cualquiera que sea su origen, que no estén sometidas, por la ley o la convención, o un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.

3º Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, apoderando a los afiliados que deban negociarlos y nombrando los conciliadores y árbitros a que haya lugar;

4º Declarar la huelga de acuerdo con la ley (art. 35).

**114. La supervigilancia de los sindicatos.**—Según el inciso 2º del art. 41 de la Ley 6ª de 1945, “todo sindicato debe someterse a la inspección y vigilancia del Gobierno, a fin de que éste controle el cumplimiento de las normas estatutarias sobre el particular”. Pero la supervigilancia no sólo se refiere al cumplimiento de los estatutos del sindicato sino también al de las leyes pertinentes (Decreto-Ley 2392 de 1938, art. 5º, ord. c), y art. 9º). (79).

**115. Cobro de las cuotas sindicales.**—El art. 41 de la Ley 6ª facilita el cobro de los aportes de los miembros, pero sólo en cuanto se trate de sindicatos de empresa; sin embargo, el art. 18 de la Ley 64 de 1946 extiende esta prerrogativa a todos los sindicatos con personería jurídica. Ahora cualquier sindicato de empresa, mientras goce de personería jurídica, puede solicitar, con el voto de las dos terceras partes de sus miembros, que los patronos retengan a sus afiliados las cuotas periódicas señaladas en los correspondientes estatutos y las entreguen oportunamente al tesorero del sindicato. Los patronos están obligados a hacer la retención y la entrega hasta tanto que el sindicato, por mayoría de votos, resuelva otra cosa. El cumplimiento de esta obligación exime a los patronos de toda responsabilidad en relación con las cuotas retenidas al respectivo sindicato. La Ley 64 ya citada inclu-

(79) Véase en cuanto a la supervigilancia financiera y administrativa el art. 41, inciso 2º de la Ley 6ª de 1945, el Decreto 2313, art. 21, y la Resolución 305 de 1946, arriba, Nº 108.

ye en esta facultad las cuotas extraordinarias, pero para la retención de ellas se requiere el pase previo del respectivo trabajador, como lo dijo también el art. 51 del Decreto 2313.

El Decreto 2313 reglamenta esta retención de cuotas en la siguiente forma:

Según el art. 49, el sindicato debe presentar los siguientes documentos:

a) Copia de lo pertinente del acta de la asamblea general del sindicato en que haya sido autorizada la retención por el voto de las dos terceras partes del número total de los afiliados; la copia del acta deberá estar acompañada de la lista de todos los concurrentes;

b) Nómina, por duplicado, certificada por el presidente, el secretario y el fiscal del sindicato, de todos los afiliados cuyas inscripciones aparezcan vigentes a la época de la autorización, a los cuales se les hará la retención, aunque hayan votado contra dicha autorización o expresen su voluntad de que no se les siga reteniendo;

c) Para quienes ingresen al sindicato posteriormente, boletines de altas, certificados en la forma indicada en el aparte anterior.

La obligación de la empresa de retener y consignar las cuotas sindicales ordinarias comienza a partir del primer pago periódico de salarios posterior a la entrega de dichos documentos. La empresa tiene que cumplir con esta obligación hasta que ocurra una de las siguientes circunstancias:

En relación con todos los afiliados, a partir del primer pago periódico posterior a la entrega que se le haga de la copia certificada o autenticada del acta de la asamblea general en que, por mayoría de votos, se haya revocado la autorización;

En relación con uno cualquiera de los afiliados, a partir del primer pago posterior a la entrega que el interesado le haga de la certificación del Inspector del Trabajo o del presidente, el secretario y el fiscal del sindicato en que conste su retiro (por expulsión, renuncia voluntaria de la organización u otra causa distinta), art. 50.

**116. Sanciones para los sindicatos.**—El Decreto 2313 establece en sus arts. 42 y 43, las siguientes sanciones:

1º Si al acto u omisión constitutivo de la transgresión no es autorizado por el sindicato sino imputable a alguno o algunos de sus directores o afiliados en particular, el funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación del hecho por sí mismo o, si el hecho es



controvertible, previa decisión de la justicia del trabajo, requerirá al sindicato para que aplique a los responsables las sanciones disciplinarias previstas en los estatutos. Vencido el término señalado en el requerimiento, que no será mayor de un mes, sin que el sindicato haya castigado a los responsables, se entenderá que se solidariza con ellos y procederán las sanciones colectivas de que se habla en seguida;

2º Si el acto u omisión hubiere sido autorizado por el sindicato, o éste se solidarizare con los responsables, y constituyere una violación instantánea de la ley, la justicia del trabajo impondrá a la asociación una multa de veinte a trescientos pesos, graduada discrecionalmente de acuerdo con la gravedad de la falta; pero si fuere de tal naturaleza que, de no revocarse o enmendarse, coloque al sindicato en situación de prolongada ilegalidad, el funcionario administrativo del trabajo requerirá a la asociación, para que se arregle dentro del término que le fije; y si aún entonces se mantuviere renuente el sindicato, el Gobierno podrá suspenderle la personería jurídica, hasta por tres meses, a promover ante la justicia del trabajo, si fuere el caso, el juicio de disolución.

Las demás infracciones, que simplemente lo sean a los estatutos o a la disciplina, serán apreciadas y castigadas por los mismos sindicatos o por las federaciones o confederación de que formen parte, sin la intervención del Gobierno. Por lo mismo, la sola afiliación a una federación sindical, o de ésta a la confederación, implica la subordinación de las decisiones que tales organismos superiores adopten en estas materias.

Según los arts. 4º y 5º del Decreto 1485 de 1942, las organizaciones o federaciones sindicales de los trabajadores de la navegación fluvial, que no dieran cumplimiento a las disposiciones de la Ley 21 de 1920 o a las del Decreto 1485 citado, o a las que se dicten en su desarrollo, o al fallo arbitral, serán sancionadas con la suspensión temporal o definitiva, a juicio del Gobierno, de la personería jurídica, y finalmente con la disolución de la correspondiente organización; las mismas sanciones se aplican en caso de huelga, paro o bloqueo parcial de toda clase.

**117. La suspensión y disolución del sindicato.**—El Decreto 2313 distingue entre la suspensión administrativa y la disolución del sindicato.

La *suspensión* de la personería jurídica, prevista como sanción,

tiene por consecuencia que el sindicato ya no puede actuar en nombre de sus afiliados. Según el art. 84 del Decreto, esta suspensión no puede ser indefinida ni por un tiempo mayor de 3 meses.

La *disolución* voluntaria del sindicato se produce de conformidad con el art. 10 de la Ley 83 por acuerdo de las dos terceras partes de los miembros que lo integran.

El art. 85 del Decreto 2313 enumera las siguientes causales de disolución:

a) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para ese efecto;

b) Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes, y

c) Por sentencia judicial.

El art. 85 del Decreto designa estas causales como únicas, pero en su art. 2º establece otra declarando que no puede subsistir un sindicato con menos de 25 afiliados activos. Esta misma norma se encuentra en el art. 16 de la Ley 83. Por consiguiente, si el número de miembros de un sindicato baja a menos de 25, debe considerarse como disuelto, y el Ministerio de Gobierno tendrá que revocar la personería jurídica (80) Dice el art. 2º del Decreto 2313 que el sindicato necesita 25 afiliados activos para subsistir.

Por otra parte, no hay disolución *tácita* por falta de actividad, de modo que un sindicato que todavía dispone del número reglamentario de miembros queda existente en derecho aun cuando no ejerza actividad alguna.

La disolución también puede ordenarse por la autoridad, como *sanción*. En caso de 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). En caso de intervención en la política, corresponde al Departamento Nacional del Trabajo

(80) Un miembro no pierde esta calidad, aun cuando no pague sus cuotas, este hecho puede ser una causal para la expulsión, según el art. 12, ordinal e) del modelo de estatutos, pero sin este acto disciplinario el socio no queda privado de su carácter de miembro del sindicato.

disolver el sindicato, previo concepto del Ministerio Público (art. 23). (81).

Al disolverse un sindicato en forma voluntaria o por decisión judicial, deben reintegrarse a los miembros activos, una vez cubierto el importe de las deudas, las cuotas que hayan pagado. El remanente del haber común, si lo hubiere, debe pasar a cualquier otro sindicato análogo, o en su defecto a un instituto de beneficencia o utilidad social, elegidos el uno o el otro por la asamblea general del sindicato (art. 20 de la Ley 83 de 1931). Esta disposición dificulta la *fusión* de sindicatos, pues ésta sólo puede efectuarse mediante la disolución de uno o varios sindicatos y la correspondiente modificación de los estatutos de aquella organización que continuará la obra de los sindicatos disueltos. No está permitida la cesión o traspaso de la totalidad de los bienes de un sindicato a otro (82).

El Gobierno tampoco admite la modificación del carácter del sindicato mediante el cambio de su nombre (83).

Los arts. 86, 87 y 88 del Decreto 2313 contienen disposiciones sobre el procedimiento que debe seguirse en caso de liquidación y la sujeta a la aprobación del juez que la haya ordenado, o del Departamento Nacional del Trabajo.

**118. Los sindicatos patronales.**—Cinco o más industriales o empresarios pueden constituirse en sindicatos, sometiéndose a las dispo-

(81) Habría sido lógico atribuir estas funciones a la nueva jurisdicción del trabajo, pero la Ley 6ª, art. 58, sólo se refiere a las controversias que tengan alguna relación con el contrato individual de trabajo. El Decreto 2313 parece partir de concepto distinto, véase arriba en el texto.

(82) Concepto del Departamento Nacional del Trabajo de mayo 27 de 1938. (Revista del Trabajo I, N° 5, pág. 61).

(83) Los sindicatos pueden legalmente, cambiar el nombre de sus organizaciones pero por alguno que guarde relación con la índole de cada una de ellas. Así, el Sindicato de Carteros puede cambiar su nombre por el de Mensajeros, por ejemplo, pero no adoptar una denominación que varíe fundamentalmente el carácter de la entidad, pues lo indicado en estos casos, no es el cambio de nombre, sino la organización de una nueva entidad con personería independiente. Si la reforma fuera aprobada, desaparecería el Sindicato de Carteros, se cancelaría prácticamente su personería jurídica, para traspasársela a otra organización totalmente diferente. En efecto, el Sindicato de Carteros es una organización típicamente gremial, pues está formada por individuos del mismo oficio o especialidad. Con el cambio de nombre dejaría de tener su carácter, porque entrarían a formar parte de él los empleados y obreros de las comunicaciones eléctricas y postales, cuyos oficios o especialidades no son iguales. (Resolución Ejecutiva N° 30 de 1944, Diario Oficial 25-597).

siciones de las leyes 83 de 1931 y 6ª de 1945. Según el art. 21 de la Ley 83, 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, pero esta limitación ya no existe, porque el art. 37 de la Ley 6ª concede expresamente a los patronos el derecho de asociarse "en defensa de sus intereses". Necesitan para su funcionamiento la afiliación de, por lo menos, 5 patronos independientes entre sí (art. 2º del Decreto 2313).

**119. Jurisprudencia del Departamento Nacional del Trabajo sobre sindicalización.**—No puede formarse un sindicato unido de trabajadores de las empresas municipales, porque no es gremial ni industrial (concepto de abril 28 de 1938, Rev. del Trab. 5, pág. 63).

Los trabajadores que quieran afiliarse a un sindicato gremial, deben tener la misma profesión, oficio o especialidad que tienen los socios del sindicato ya formado (concepto de marzo 8 de 1940, Bol. 79, pág. 188).

Los empleados de la empresa sólo pueden ingresar al sindicato industrial que se haya formado entre los obreros (concepto de noviembre 12 de 1937, Revista del Trabajo, 5, pág. 60), aun cuando se trate de empleados con jurisdicción sobre esos obreros (concepto de septiembre 9 de 1941, Bol. 81, pág. 132).

Dos sindicatos son suficientes para constituir una federación (concepto de diciembre 18 de 1940, Bol. 79, pág. 192). Respecto a la representación de los sindicatos en la federación deben aplicarse, por analogía, las normas del Decreto 2190 de 1937 sobre congresos sindicales (concepto de diciembre 18 de 1940, Bol. 79, pág. 192). Para que una organización sindical de segundo grado pueda ser reconocida legalmente como federación, es necesario que los sindicatos que la integren, gocen de personería jurídica (concepto de diciembre 18 de 1940, Bol. 79, pág. 192).

Se negó personería jurídica a un sindicato, porque la palabra "Municipal" en su nombre puede dar origen a confusiones (Resol. 4 de 1935 del Ministerio de Gobierno, Boletín de la Oficina del Trabajo, 45-50, pág. 397).

El socio de un sindicato de obreros, al entrar a desempeñar un cargo público, seguramente deja de ejercer su oficio y debe ser separado del sindicato pasado un año de tal actividad (concepto de septiembre 18 de 1940, Bol. 79, pág. 190).

No hay incompatibilidad para miembro activo de un sindicato y de una corporación de representación popular, como Concejo, Asamblea, Cámara (concepto de marzo 31 de 1941, Bol. 81, pág. 129). Todos los miembros de la junta directiva, los representantes legales y todos los socios de un sindicato deben ser socios activos del sindicato respectivo, es decir, ejercer la misma actividad profesional si se trata de sindicato gremial, o ser trabajadores de la misma empresa o industria si el sindicato es de empresa o industria (concepto de octubre 2 de 1939, Bol. 78, pág. 289).

Pero el sindicato puede designar como secretario a persona ajena, como tal cargo apenas tiene funciones determinadas por los estatutos de mera mecánica interna, o de oficina. Todas estas reglas no tienen aplicación a una cooperativa de consumo dependiente del sindicato, porque estas cooperativas según la Ley 134 de 1931, art. 32, ord. 7º, no pueden limitar el número de sus asociados dejando abierto el ingreso a todos los que lo quieran (concepto de octubre 16 de 1939, Bol. 78, pág. 291).

Según concepto de abril 19 de 1941, Bol. 81, pág. 130, queda prohibido a los sindicatos invertir sus fondos en cédulas o acciones; sólo pueden utilizarlos en la realización de los fines para los cuales se ha constituido el sindicato respectivo y, al efecto, crear las instituciones autorizadas por los ordinales c) y d) del art. 8º de la Ley 83 de 1931. [Estas inversiones (instituciones de utilidad común, compra-venta de materias primas, máquinas, etc.), realmente son mucho más especulativas.] No es ilegal la prestación de fianzas en favor de los socios del sindicato para garantizar obligaciones de crédito corriente (concepto de noviembre 8 de 1937. Revista del Trabajo, I, 5, pág. 62).

Quienes tengan la representación o personería de los sindicatos, pueden elevar reclamos a nombre de sus afiliados ante las entidades o patronos de que dependan, aunque los representantes no sean trabajadores de la empresa respectiva (concepto de abril 4 de 1938, Revista del Trabajo, 5, pág. 62).

Si una empresa privada es adquirida por un Municipio, el sindicato de la empresa no pierde su carácter representativo ni se disuelve, pero debe reformar sus estatutos en el sentido de que no contengan disposiciones contrarias a las normas legales vigentes para trabajadores públicos, a los cuales está prohibida la huelga (concepto de febrero 24 de 1941, Bol. 81, pág. 126).

Actos irregulares del sindicato no causan su disolución automática, una vez aprobados los estatutos y reconocida la organización como persona jurídica (concepto de junio 28 de 1939, Bol. 78, pág. 281).

La suspensión de actividades del sindicato no causa su disolución (concepto de enero 8 de 1941, Bol. 81, pág. 124).

Toda reforma que se introduzca a los estatutos debe ser hecha por medio de un acuerdo, discutido y aprobado por la Asamblea General, y debe ser sometida a la aprobación del Ministerio de Gobierno, por conducto del Departamento Nacional del Trabajo. En esta reforma pueden hacerse fusiones de sindicatos disolviéndose uno de ellos. (Concepto de enero 25 y mayo 14 de 1940, Bol. 79, págs. 187 y 188).



## CAPITULO XIV

### LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO

**120. El derecho de huelga.**—El artículo 18, de la Constitución Nacional (Codificación de 1945) 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 constitucionalmente a los asalariados el derecho 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 establecer 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 1º de 1936, no ha invalidado las leyes anteriores, la 78 de 1919 y la 21 de 1920, porque éstas no son contrarias al derecho de huelga que se reconoce. La Ley 6ª de 1945 adiciona y modifica dichas leyes.

**121. Servicios públicos.**—Está prohibida la huelga en los servicios públicos. El art. 50 de la Ley 6ª de 1945 enumera en forma taxativa o limitativa los establecimientos e instituciones que pertenecen a ellos. Son servicios públicos en relación con el derecho de huelga:

a) Toda la Administración Pública, como las oficinas de los Ministerios, Gobernaciones, Intendencias, Comisarías y Alcaldías y las que dependen de éstos.

b) El Organismo Judicial.

c) Las empresas de transporte por tierra, agua y aire, y las de acueductos, energía eléctrica y telecomunicaciones, siempre que presten sus servicios al público por cuenta del Estado o mediante concesión de éste o con sujeción a tarifas, condiciones y reglamentos que el Estado señale.

d) La higiene pública, el aseo de las poblaciones y las instituciones de asistencia pública y beneficencia, como hospitales, clínicas, asilos y hospicios.

e) Las plantas de leche, las plazas de mercado y mataderos pertenecientes a entidades públicas.

Por otra parte, los patronos particulares que manejan servicios públicos, tampoco pueden ordenar el cierre de la empresa. Pues según el artículo 51 de la ley, las empresas de servicio público que no dependan directa ni indirectamente del Estado, no podrán suspender ni paralizar labores sino mediante permiso del Gobierno, o dándole aviso a éste con 6 meses de antelación cuando menos, a fin de que puedan tomarse oportunamente las providencias que aseguren la continuidad del servicio. Esta disposición se refiere a la clausura temporal y definitiva de tales empresas.

Agrega el art. 5º del Decreto extraordinario 1485 de 1942 en relación con la navegación del río Magdalena, que quedan prohibidos no solamente las huelgas y lock-outs, sino también los paros o bloqueos parciales, ya sea en las operaciones de conducción de carga o pasajeros, como el manejo de tripulación de embarcaciones, o en las de cargue o descargue de las unidades con que se presta el servicio.

En cualquier caso en que se presentare, de hecho, la suspensión de los servicios en algunas de las empresas particulares de servicio público, el Gobierno queda autorizado para asumir su dirección y tomar todas las providencias necesarias para restablecer los servicios suspendidos y garantizar su mantenimiento (art. 52 de la ley) (84).

Los conflictos colectivos de trabajo en los servicios públicos se resuelven en la siguiente forma: las partes tienen que someterse a los procedimientos de arreglo directo y de conciliación según las disposiciones generales. Pero si éstos fracasan, el conflicto debe ser sometido al arbitramento de un tribunal especial integrado por tres miembros, designados, uno por los trabajadores, otro por los patronos y el terce-

(84) El art. 28 de la Ley 21 de 1920 había establecido una autorización semejante.



ro por el Ministerio del ramo, y en cualquier caso de morosidad o renuencia de las partes para la designación del miembro que le corresponde en estos tribunales o para reemplazarlo cuando falte, el Ministerio del ramo procederá a hacer la designación correspondiente (art. 57) (85).

**122. La huelga.—Noción.** La Ley 78 de 1919 define la huelga en su artículo 1º 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:

1ª 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

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

El art. 1º de la Ley 21 de 1920, sin reformar expresamente la 78 de 1919, considera como huelga “la suspensión colectiva del trabajo que tenga por causas diferencias entre patronos y empleados, cualquiera que sea su origen”.

**123. Condiciones de la huelga lícita.**—Las definiciones anteriores y el art. 55 de la Ley 6ª de 1945 establecen las condiciones que debe cumplir una huelga para ser considerada como lícita.

La huelga es lícita:

a) Cuando afecta fábricas o empresas industriales, incluyendo las comerciales, y cuando no se trata de un servicio público;

b) Cuando consiste 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 aquella tiene cierta independencia, como por ejemplo, un buque o un departamento de producción en una fábrica. Por consiguiente, no se considera como huelga el abandono del trabajo por un número de trabajadores insuficiente para producir la suspensión de la empresa o sección;

(85) Véase también Decreto 1485 de 1942. Sobre la existencia de un conflicto colectivo, véase N° 127.

c) Cuando el abandono del trabajo es convenido o aceptado voluntariamente; esto se presume, según el ord. d) del art. 55 de la Ley 6ª, cuando la huelga ha sido declarada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o empresas afectadas, o por la del sindicato a que estén afiliados más de la mitad de aquellos trabajadores (86);

d) Cuando su objeto es lícito; este objeto debe ser el mejoramiento de las condiciones retributivas del trabajo, tales como salarios, horas de 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. La Ley 6ª dispone expresamente en el párrafo de su art. 55 que la huelga tiene objeto ilícito y constituye, además, sedición sujeta a la sanción penal correspondiente (véase art. 142 del Código Penal), cuando se promueva para hacer modificar las órdenes de la autoridad, o con el fin de presionarla para alterar su decisión, fallos o jurisprudencia. Otros ejemplos de objeto ilícito: la huelga política y la huelga de solidaridad (87).

e) Cuando se han cumplido los procedimientos de arreglo directo y de conciliación en la forma legal (Ley 21 de 1920, art. 1º, Ley 6ª de 1945, art. 55, ord. c); el ord. 7º del art. 29 del Decreto 2127 prohíbe a los trabajadores promover suspensiones intempestivas del trabajo; como tales se han considerado las llamadas "huelgas escalonadas" o sean huelgas repetidas de corta duración, generalmente inferior a 24 horas.

f) Cuando se limita a la suspensión pacífica del trabajo (Ley 6ª, art. 55, ord. e); no hay tal suspensión pacífica si los trabajadores no abandonan el lugar del trabajo, sino que ocupan la empresa o hacen la llamada huelga sentada o de brazos cruzados (trabajo "a cámara lenta"). El ord. 6º del art. 29 del Decreto 2127 de 1945 prohíbe expresamente a los trabajadores "disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de su trabajo, o suspender labores, aunque permanezcan en sus puestos, a menos que tal suspensión se deba a huelga declarada y notificada legalmente, en cuyo caso deberán abandonar el lugar del

(86) Quedó así modificado el art. 8º de la Ley 83 de 1931 que exigió una mayoría de las dos terceras partes de los miembros del sindicato.

(87) Un concepto del Departamento Nacional del Trabajo, de mayo 19 de 1937, define la huelga de solidaridad como la cesación colectiva del trabajo por parte de los trabajadores de una empresa para constreñir a otra empresa a satisfacer las solicitudes de sus respectivos trabajadores.

trabajo". La huelga se convierte en ilegal en el momento en que deje de efectuarse en forma pacífica.

La huelga es ilícita cuando se viola una sola de las seis condiciones indicadas.

**124. Declaración de ilicitud y consecuencias de ella.**—Corresponde al Juez del Trabajo hacer la declaración de ilicitud, "de oficio o a solicitud de parte" (art. 55 de la Ley 6ª): son partes en una huelga el patrono y el sindicato, o grupo de trabajadores, que la hayan declarado.

En cuanto a la competencia de los Jueces de Trabajo, el Tribunal Supremo de este ramo considera que ella no es privativa sino preventiva, por lo cual, conforme al art. 149 del Código Judicial, el primero que aprehende el conocimiento previene e impide a los demás conocer del mismo; la ley no prescribe procedimiento alguno para esta clase de juicios y los fallos de Juez de primera instancia no están sujetos a apelación (oficio de la Corte Suprema del Trabajo dirigido al Ministro de Trabajo, Higiene y Previsión Social, de noviembre 5 de 1946).

Declarada la ilicitud de una huelga, en la misma providencia se debe prevenir a los huelguistas que deben regresar al trabajo dentro de las veinticuatro horas siguientes o que, si así no lo hicieren, queda el patrono en libertad de despedirlos justificadamente, de reemplazarlos por otros trabajadores y de ejercer la acción de responsabilidad contra los renuentes y en especial contra el sindicato respectivo. Si éste insistiere en la huelga ilícita, a pesar de la prevención, le será suspendida la personería jurídica por el Gobierno y aun podrá ordenarse su disolución.

Hay algunas disposiciones más, según las cuales la huelga es ilícita, aunque sólo temporalmente:

- a) Mientras una diferencia esté sometida a la decisión de un Tribunal de Arbitramento (Ley 21 de 1920, art. 21);
- b) Durante el tiempo que cubra una sentencia arbitral (ibidem); y
- c) Mientras esté vigente un pacto colectivo de acuerdo con lo expuesto en el Capítulo XII, Nº 95.

**125. Consecuencias jurídicas de la huelga lícita.**—Dice el art. 54 de la Ley 6ª: "La huelga lícita sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure, sin extinguir los derechos y obligaciones que emanen de los mismos. El patrono no podrá celebrar entretanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios sus-

pendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable, a juicio del Gobierno, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres y elementos básicos”.

La disposición transcrita se divide en dos partes:

a) En cuanto al contrato de trabajo, ordena que éste no se termine por la huelga sino que sólo se suspende; por consiguiente, la interrupción del trabajo por motivo de huelga no causa el auxilio de cesantía, pero el trabajador tampoco pierde este derecho, aunque el lapso correspondiente a la huelga no se cuenta como tiempo de servicios; si el trabajador muere durante la huelga, el patrono tiene que pagar el seguro de vida y el auxilio funerario a que haya lugar (88).

b) La segunda parte del artículo transcrito crea una protección especial de los huelguistas e impide al patrono continuar las actividades de su empresa con rompeshuelgas o “esquiroles”. Mientras la huelga es lícita, la empresa no puede reemplazar a los huelguistas, con excepción de los puestos indispensables, a juicio del Gobierno.

**126. 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 las tres etapas de arreglo directo, conciliación y, eventualmente, el arbitramento.

Pero además, la Ley 73 de 1927 (art. 7º) autoriza a la Oficina General del Trabajo (hoy Departamento Nacional del Trabajo) para intervenir oficiosamente a solicitud de parte en los conflictos colectivos entre patronos y obreros para impedir por todos los medios legales a su alcance, la cesación del trabajo, y el Decreto legislativo 2392 orgánico del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social, establece en su art. 5º, ord. b), como función del mencionado Departamento Nacional del Trabajo, la de armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo y, para este fin, intervenir en los conflictos del trabajo.

Conforme al art. 34 del Decreto 652 de 1935, los patronos y empresas están en la obligación de suministrar a las autoridades del Trabajo los datos que en cada caso particular les solicite, para poder establecer la verdad en los conflictos del trabajo.

**127. Arreglo directo** (artículos 2º a 5º de la Ley 21 de 1920).—Este procedimiento es obligatorio, siempre y cuando en una empresa

(88) Véase también art. 46 del Decreto 2127 de 1945 y el Capítulo XXIV, Nº 251 de este libro.

comercial, industrial o agrícola se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo.

Un conflicto de trabajo comienza, por regla general, con la presentación de un pliego de peticiones por los trabajadores o la organización de ellos, pero también puede suceder que resulte de medidas tomadas por el patrono, como la supresión de prestaciones, disminución de salarios o despido de trabajadores. Por lo tanto, de acuerdo con un concepto del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social, existe conflicto colectivo desde el momento en que en una empresa determinada haya desacuerdo entre el patrono y un número considerable de sus trabajadores sobre las condiciones en que se viene ejecutando el trabajo (89).

No todo conflicto de trabajo es necesariamente una huelga; en muchos casos puede, o debe, solucionarse sin llegar a este extremo, y también puede llevar al lock-out o al cierre de la empresa.

Para iniciar el arreglo directo, los asalariados tienen que nombrar una delegación. Esta se compone de 3 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, a menos que hayan sido rehabilitados (véase Ley 57 de 1926, artículo 11). (90).

Esta delegación presenta al Jefe o Director de la empresa o a quien lo represente, debidamente autorizado, 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 debe resolverla, la cual está obligada a recibir la delegación dentro de las 24 horas

(89) Concepto de abril 4 de 1938; circular de julio 29 de 1944, numeral 19. El Ministerio no dice qué debe entenderse por "número considerable", pero podría ser menos de la mitad, porque de otra manera se habría hablado de la mayoría de los trabajadores.

(90) 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.

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 21 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, acta ésta que según la Ley 6ª de 1945 es una convención colectiva del trabajo, si un sindicato forma parte de ella.

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

**128. Conciliación** (artículos 6º a 14 de la Ley 21 de 1920).—La conciliación se verifica mediante negociaciones llevadas a cabo por conducto de uno o dos conciliadores. Son conciliadores los representantes de las partes y 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:

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

2ª 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;

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

Los *representantes de los asalariados* pueden ser los mismos que han intervenido en el arreglo directo u otros cuyo número no pase de tres. También la empresa nombra tres 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 que se haga "ad-referendum". Los representantes de las partes están obligados a presentarse ante los conciliadores y suministrar las informaciones solicitadas por ellos.

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 forman una convención colectiva de trabajo, si un sindicato es parte en ella.

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

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

**129. Arbitramento** (artículos 15 a 21 de la Ley 21 de 1920).— El arbitramento, fuera de los servicios públicos, es facultativo, es decir, las partes pueden resolver si quieren someter su diferencia al arbitraje o no. Pero el art. 57 de la Ley 6ª de 1945 dispone lo siguiente:

Cuando una huelga o cierre de una empresa que no sea de servicio público se prolongue por más de ocho días, el Gobierno promoverá la constitución de un tribunal de tres miembros, designados, uno por los patronos, otro por los trabajadores y el tercero por el Ministerio del ramo; este tribunal estudiará el conflicto y propondrá a las partes una fórmula de arreglo, cuya adopción o rechazo se votará en la forma prevenida en el artículo 55 (mayoría de los trabajadores o miembros del sindicato), y el mismo procedimiento se repetirá con intervalos de ocho días.

No se trata, pues, de arbitramento sino de un procedimiento para buscar un arreglo equitativo, a cuya aceptación por las partes se llegaría mediante la presión de la opinión pública.

En caso de que las partes quieran someterse al arbitraje voluntario, el Tribunal de Arbitramento se compone de conformidad con el art. 15 de la Ley 21 de 1920, 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 problema;

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

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 faltan 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 (art. 25 de la Ley 21 de 1920). Sobre el arbitraje en los servicios públicos ya hemos hablado arriba (Nº 121).

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).

**130. Cierre de empresas.**—Las empresas particulares de servicio público no pueden cerrar sus actividades sino en las condiciones arriba indicadas (Nº 121).

Las demás empresas no pueden clausurar sus labores sino mediante aviso a los trabajadores con no menos de un mes de antelación, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor (91).

Si la empresa clausurada reanudare actividades dentro de los 120 días siguientes, deberá admitir de preferencia el personal licenciado, en condiciones no inferiores a las de que disfrutaba en el momento de la clausura. Los trabajadores que, debidamente avisados, no se presentaren dentro del tercero día, perderán este derecho preferencial. (Art. 53 de la Ley 6ª de 1945.)

La ley no distingue entre el cierre como medio de lucha y la clausura motivada por causas económicas. En ambos casos la disposición

(91) El art. 10 de la Ley 78 de 1919 exigió el mismo preaviso.



citada es aplicable, siempre que la clausura es definitiva. Si ésta es temporal, es decir, de duración menor de 120 días, la empresa tiene que dar el mismo preaviso, pero los contratos de trabajo sólo se suspenden (92).

La clausura temporal de las *trilladoras de café* está reglamentada por Resoluciones especiales del Departamento Nacional del Trabajo. En estas providencias, el Departamento sostiene 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 sólo con una anticipación igual al período de tiempo que regula los pagos a los obreros (Resol. N° 24 de 1936, Boletín 71, pág. 8); en la Resol. N° 56 de 1944 el Departamento agrega que este aviso debe hacerse por medio de carteles fijados en los sitios de trabajo o por notificación personal, con no menos de 7 días de antelación; antes de efectuarse cada cierre o licenciamiento periódico, deben cancelarse todos los salarios y prestaciones sociales (93). Al reanudarse las labores, deben reintegrarse los mismos trabajadores licenciados. Sin embargo, la Resolución 44 de 1945 reconoce la posibilidad de cancelar definitivamente el contrato de trabajo.

#### DISPOSICIONES PENALES, ESPECIALES PARA HUELGAS

##### 131. 1°—Disposiciones generales.

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

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

c) Además es aplicable el artículo 7° de la Ley 12 de 1936, confirmado por el art. 5° de la Ley 75 de 1945; el Jefe del Departamento Nacional del Trabajo, los Inspectores Nacionales y los Seccionales o Subinspectores de Trabajo pueden imponer multas desde \$ 50,00 hasta \$ 500,00 a quienes desobedezcan o traten de burlar las providencias que dicten.

(92) Véase Capítulo VIII, N° 62.

(93) Véase también el Capítulo XXVI sobre cesantía, N° 284.

**132. 2º—Disposiciones concernientes a los huelguistas.**

a) Las reuniones tumultuarias que se efectuaren con nombre o pretexto de huelga sin los caracteres legales de ella, quedan sometidas al derecho común (parágrafo del art. 1º de la Ley 78 de 1919);

b) 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 2º del art. 2º de la Ley 78 de 1919).

c) 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 (art. 26 de la Ley 21 de 1920).

d) 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 tuvieran derecho a ella, según las reglas comunes, sino después de que la huelga haya terminado completamente (art. 5º de la Ley 78 de 1919).

e) Los individuos extranjeros que tomen parte en asonadas o motines, con pretexto de huelga, además de las sanciones 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 (art. 11 de la Ley 78 de 1919).

f) 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 palabras o de obra a los miembros del Tribunal de Arbitramento con ocasión del

ejercicio de sus funciones o por razón de ellas, será condenada, 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 (art. 27 de la Ley 21 de 1920).

**133. 3º—Disposiciones concernientes al procedimiento de conciliación y arbitraje.**

a) 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 (art. 23 de la Ley 21 de 1920).

b) Toda persona citada por el conciliador, por la Junta de Conciliación o por el Tribunal de Arbitramento, 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 ó a su equivalente en días de arresto (art. 24 de la Ley 21 de 1920).

c) 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 (art. 25 de la Ley 21 de 1920).

**134. 4º—Disposiciones relativas a los servicios públicos.**

a) En caso de que las partes, o una de ellas, no diere cumplimiento a las disposiciones de la Ley 21 de 1920, o a las del Decreto 1485 de 1942 o a las que se dicten en su desarrollo, o al fallo arbitral, serán sancionados de la siguiente manera: las empresas con multas de \$ 500,00 a \$ 5.000,00 o la suspensión del permiso para el uso de la vía respectiva, según el caso, y a juicio del Gobierno, y en la forma que aconseje lo conveniente del servicio; los trabajadores individualmente considerados, con la suspensión de un mes a un año, según el caso, de la licencia profesional respectiva, mediante resolución de la Intendencia Fluvial de Barranquilla, y las organizaciones o federaciones sindicales, con la suspensión temporal o definitiva, a juicio del Gobierno, de la personería jurídica y finalmente con la disolución de la correspondiente organización (art. 4º del Decreto extraordinario 1485 de 1942).

b) En las empresas de servicio público de que trata el Decreto 1485 de 1942, quedan prohibidos no solamente las huelgas y lock-outs,

sino los paros o bloqueos parciales, ya sea en las operaciones de conducción de carga o pasajeros como el manejo de tripulación de embarcaciones o en las de cargue y descargue de las unidades con que se presta el servicio. Las infracciones a esta prohibición serán sancionadas en la misma forma prescrita en el artículo cuarto del mismo Decreto, o en su defecto se aplicarán precisamente las sanciones previstas en el artículo 26 de la Ley 21 de 1920 (art. 5º del Decreto extraordinario 1485 de 1942, véase arriba Nº 132, ord. c).

c) Los paros y bloqueos en los servicios de navegación fluvial serán sancionados por la respectiva Intendencia Fluvial o la Inspección, con las multas y suspensiones de que trata el citado Decreto 1485. El Ministro de Obras Públicas está autorizado para reglamentar esta disposición y para establecer la forma y procedimiento que haya de adoptarse al efecto (art. 7º del Decreto extraordinario 1485 de 1942).

**135. 5º—Disposiciones del Código Penal.** Son pertinentes los arts. 308 y 309, que dicen:

Artículo 308.—El que, fuera de los casos autorizados por la ley, impida a otro el ejercicio de su industria, comercio u oficio, o le fuerce a ejercerlos, o le impida abrir o cerrar establecimientos u oficina de trabajo o negocio, o trabajar o dejar de trabajar en determinados días, incurrirá en arresto de tres meses a un año, y multa de diez a quinientos pesos.

En la misma sanción incurrirá el que, por medio de amenaza o violencias o por medio de maniobras fraudulentas, logre el retiro de los operarios o trabajadores de los establecimientos en que estuvieren colocados, y por tal motivo sobreviniere la suspensión o cesación del trabajo en ellos.

Artículo 309.—El que impida materialmente o turbe una reunión o asociación lícita, o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes sobre sindicatos o huelgas, o use de represalias con motivo de huelgas legítimas, incurrirá en arresto de dos meses a un año, y en multa de \$ 50,00 a \$ 2.000,00.

Si el hecho de que trata el inciso anterior fuere cometido por funcionario o empleado público, se le impondrá además la privación del cargo que ejerza.

**136. 6º—Imposición de las sanciones.** Las penas basadas en el Código Penal o en la Ley 78 de 1919 son impuestas por la justicia penal ordinaria, 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 (art. 30 de la Ley 21 de 1920).



**CUARTA PARTE**  
**PROTECCION ESPECIAL DE DETERMINADOS**  
**GRUPOS DE TRABAJADORES**

## CAPITULO XV

### PROTECCION DE MENORES

**137. Admisión al trabajo.**—La Ley 6ª de 1945 se refiere en su art. 10 al trabajo de los menores de edad, pero sin reglamentarlo en forma completa. Considera que los menores que han cumplido 18 años, no necesitan de protección especial, mientras exige que los menores de edad que tengan más de 14 años y menos de 18, sólo pueden celebrar contratos de trabajo, y por ende, ejecutar labores dependientes, con la autorización del Juez de Trabajo, y “únicamente para la prestación de servicios en establecimientos u oficios de los cuales no puedan derivarse perjuicios morales o fisiológicos para el menor”; para los menores de 16 años la ley repite que no pueden ser admitidos sino en trabajos adecuados a su edad.

La Ley 6ª no prohíbe el trabajo asalariado a los niños menores de 14 años, de suerte que en éste como en otros aspectos queda aplicable la legislación anterior, que relatamos en seguida.

La Ley 48 de 1924 prohíbe en su artículo 4º la admisión de niños menores de 14 años en trabajos donde puedan peligrar la vida o la salud de aquéllos, 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. De estas labores pueden derivarse perjuicios fisiológicos para el menor.

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

Complementa estas disposiciones el art. 7º de la Ley 56 de 1927 que prohíbe a los padres o guardadores 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 certificado de enseñanza escolar satisfactoria. La contravención a esta disposición se castiga con multa de \$ 1 por cada día de trabajo, pagadera por el patrono del niño indebidamente ocupado.

Según el Código de Comercio (art. 452 y 456), los menores de edad no pueden ser factores ni dependientes de comercio, con las siguientes excepciones: pueden ser factores el hijo de familia, el menor y la mujer casada que hubieren cumplido 17 años, siendo autorizados, respectivamente por su padre, curador o marido; y pueden ser dependientes en los oficios mecánicos las personas de 14 años, autorizadas por su padre, curador o marido, en su caso. Por consiguiente, en el comercio no pueden ser ocupadas personas que no hayan cumplido 14 años de edad.

Está prohibido además: el empleo de menores de 21 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 9ª de 1930).

La Ley 83 de 1946, orgánica de la defensa del niño, contiene también algunas disposiciones relativas al trabajo de menores. Su art. 109 repite la prohibición a los menores de 18 años, ya contenida en leyes anteriores, de ejecutar trabajos que perjudiquen su salud, su vida o su moralidad, que sean excesivamente fatigantes o que sobrepasen sus fuerzas. La misma ley (art. 110) adscribe las funciones de protección de menores contempladas en los artículos 44 y 46 de la Ley 15 de 1925 al Consejo Nacional de Protección Infantil y a los Comités departamentales designados por el Consejo Nacional.

La nueva ley tampoco soluciona el problema de los niños en edad escolar pues su art. 111 sólo les prohíbe el trabajo, "si con esto se disminuye en forma sensible el tiempo de estudio, o el tiempo de descanso necesario a su naturaleza física". El decreto reglamentario deberá precisar las excepciones, pero mientras tanto no se cambiará la situación legal anterior, ya que la ley no determina cuál es la edad escolar de los niños.

Según el art. 112 de la Ley 83, en materia de instrucción y de trabajo de menores, quedan vigentes las siguientes Leyes: 56 de 1927, 79 de 1926, 21 y 22 de 1926, 9ª de 1930 y "la Convención de la Oficina Internacional del Trabajo, adoptada por la Ley 129 de 1931". Esta última ley aprobó varias convenciones internacionales relacionadas con el trabajo de menores: la 5ª, que fija la edad mínima para admitir ni-

ños en labores industriales, en 14 años; la 6ª, acerca del trabajo nocturno de los niños en la industria; la 7ª que fija la edad mínima de admisión de los niños en el trabajo marítimo; la 10ª que fija en 14 años la edad mínima de admisión de los niños en el trabajo agrícola; la 15, sobre la edad mínima de admisión de los jóvenes al trabajo en calidad de fogoneros marítimos; y la 16, sobre examen médico obligatorio de los niños y de los jóvenes que trabajan a bordo de las naves.

**138. Protección especial.**—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 les dé particular autoridad sobre la víctima (art. 317 ord. 3º del Código Penal, véase artículo 22 de la Ley 9ª de 1930). El art. 23 de la Ley 9ª de 1930 prescribe 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.

**139. Jornada.**—La Ley 6ª de 1945 establece para los menores de dieciséis años una jornada máxima de seis horas diarias. Los que han pasado de esta edad, están sujetos a las mismas disposiciones sobre horas de trabajo que rigen para los mayores (94).

(94) Con anterioridad a la Ley 6ª de 1945, la reglamentación del trabajo de los menores de 14 años estaba confiada a las Asambleas Departamentales y se limitaron las horas de labores a 6 horas diarias (art. 5º de la Ley 48 de 1924).



## CAPITULO XVI

### PROTECCION DE LA MATERNIDAD

La protección de la maternidad está reglamentada por las Leyes 53 y 197 de 1938 y sus Decretos reglamentarios 1632 y 2350 de 1938, y 953 y 1766 de 1939.

**140. Los patronos obligados.**—La referida legislación se aplica a todas las “oficinas o empresas, de carácter oficial o particular”, es decir, obliga a todos los patronos que ocupen personal femenino, sin excepción. Por consiguiente, quedan comprendidos no solamente los establecimientos industriales y comerciales sino también los artesanos, tenderos y todos los particulares que ocupen sirvientas. El monto del capital del patrono no influye en sus obligaciones, de modo que éstas son iguales para patronos pequeños y grandes.

En caso de la intervención de contratistas, los dueños de la empresa responden solidariamente con éstos (95).

**141. Las trabajadoras protegidas.**—Están protegidas por la Ley todas las trabajadoras que ejecuten sus labores a base de un contrato de trabajo; por consiguiente, pueden tener derecho a esta protección las trabajadoras a domicilio (96). No importa la forma de la remuneración (por unidad de obra o de tiempo), art. 5° de la Ley 53 de 1938.

La ley no distingue entre mujeres casadas y solteras; y por consiguiente, las madres naturales gozan de la misma protección que las le-

(95) Véase Capítulo V N° 31; el art. 1° del Decreto 953 de 1939 contiene una disposición semejante, especial para la protección de la maternidad.

(96) Sobre la existencia de un contrato de trabajo, véase lo expuesto en el Capítulo V, N° 26 ss. de este libro. El art. 1° del Decreto 1632 de 1938 contiene una definición del contrato de trabajo, algo distinta de la contenida en la Ley 6ª de 1945, pues sólo exige la “dependencia” y no la “continuación de dependencia”. Sin embargo, esta definición hecha en un Decreto reglamentario quedó modificada por la ley posterior.

gítimas (97). Tampoco se excluye el derecho de la trabajadora que haya entrado al servicio del patrono en estado de preñez (98).

**142. Las obligaciones patronales.**—Los patronos están obligados a conceder las siguientes prestaciones:

1º *Una licencia remunerada de 8 semanas* en la época del parto; 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:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
  - b) La indicación del día probable del parto; y
  - c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia.
- (Ley 53 de 1938, art. 1º; Decreto 1632 de 1938, arts. 2º y 4º).

2º *Una 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, causándose la licencia de 8 semanas. Para disfrutar de la licencia, la trabajadora debe presentar al patrono o jefe de oficina, un certificado médico, en el cual debe constar:

a) 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

b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora (Ley 53 de 1938, art. 6º; Decreto 1632 de 1938, art. 5º).

En ambos casos de licencia, el patrono tiene que pagar a la trabajadora la remuneración que le corresponda tomando como base el jornal que ella haya devengado en 30 días de trabajo anteriores a la fecha en que se concede la licencia, multiplicando la cifra que ese jornal diario represente, por el número de días a que se extiende aquella licencia. Si la trabajadora ha prestado sus servicios a varias empresas, durante el curso de la gestación, las empresas están obligadas proporcionalmente al tiempo que haya prestado sus servicios en cada una (Decreto 953 de 1939, art. 2º, y 1766 de 1939, art. único).

Eventualmente, se acumulan los salarios devengados en los últi-

(97) Concepto del Departamento Nacional del Trabajo de agosto 23 de 1939, Boletín 78, pág. 265.

(98) Concepto del Departamento Nacional del Trabajo de octubre 14 de 1940, Boletín 79, pág. 115.

mos 30 días de trabajo, anteriores a la licencia aunque no sean inmediatamente anteriores (99).

Si después de haber expirado la licencia legal, la trabajadora no vuelve al trabajo, se trata de un retiro voluntario, a menos que la causa sea enfermedad debidamente comprobada; en tal caso la trabajadora tiene derecho al auxilio de enfermedad de conformidad con las disposiciones generales respectivas.

3º *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. (Ley 53 de 1938, art. 4º; Decreto 1632 de 1938, art. 7º).

143. *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 (art. 2º de la Ley 48 de 1924).

Las salas-cunas deben tener servicio médico y enfermera permanente y están sometidas a la vigilancia del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión (Decreto 1722 de 1937); esta función pasó al Ministerio de Higiene (Decreto 25 de 1947, art. 23).

Además, el parágrafo 1º del art. 7º del Decreto 1632 de 1939 obliga a todos los patronos sin excepción, a establecer una sala de lactancia contigua al local del trabajo, o 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 Higiene. Sin embargo, esta obligación no existe sino cuando entre las obreras o empleadas haya madres con hijos menores de 6 meses, pues sólo a éstos se refiere la mencionada disposición.

144. *Prohibición del despido.*—Según el art. 2º de la Ley 53 de 1938, no puede despedirse de su oficio a ninguna empleada u obrera por motivos de embarazo o lactancia. Para hacer aplicable esta disposición, el Decreto 2350 de 1938 (art. 1º) crea la presunción de que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando

(99) Concepto del Departamento Nacional del Trabajo de septiembre 16 de 1939. Boletín 78, pág. 266.

ha tenido lugar sin el concepto favorable de las autoridades respectivas. En ningún caso el patrono puede despedir a la trabajadora embarazada sin el concepto favorable del Inspector de Trabajo (art. 10 del Decreto 1632 de 1938). En los lugares donde no exista funcionario dependiente del Departamento Nacional del Trabajo, el patrono debe dar aviso al Alcalde, quien, en caso de autorizar el despido de la trabajadora, lo hace con carácter provisional. De esta diligencia se levanta un acta firmada por el Alcalde, el patrono, la mujer trabajadora o quien la represente, y dos testigos. Este despido adquiere carácter definitivo, cuando el funcionario del trabajo residente en el lugar más cercano, emita concepto favorable; este funcionario, igualmente, puede revocar la resolución del Alcalde en uno u otro sentido (parágrafo del art. 10 citado).

Si la trabajadora fuere despedida sin tal concepto favorable, dentro del período del embarazo y los tres meses posteriores al parto, comprobada esta circunstancia mediante certificado de facultativos, tendrá derecho a los salarios correspondientes 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 (art. 2º de la Ley 197 de 1938, que modificó el art. 3º de la Ley 53 de 1938; Decreto 2350 de 1938, art. 1º). De tal modo, el patrono puede despedir a la trabajadora embarazada, siempre que le pague estos 90 días.

El concepto favorable del Inspector del Trabajo sólo puede darse cuando hay una de las siguientes justas causas (art. 11 del Decreto 1632 de 1938):

1) Toda injuria grave o maltratamiento inferido por la trabajadora al patrono, o a sus allegados, o al personal del establecimientos 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 decisión de la justicia;

5º) 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 inexecución, 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 (100).

Según jurisprudencia del Departamento Nacional del Trabajo, la maternidad ilegítima no es justa causa del despido (101).

**145. Conservación del puesto.**—Además debe conservarse el puesto a la trabajadora durante la licencia concedida y durante la ausencia por enfermedad proveniente del embarazo. Esta circunstancia debe comprobarse por certificado médico. (Ley 53 de 1938, art. 2º; Decreto 2350 de 1938, art. 1º).

**146. Prohibición del empleo.**—Mujeres embarazadas no pueden ser ocupadas:

- 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. Para estos efectos, se consideran horas nocturnas las transcurridas entre las siete de la noche y las seis de la mañana. (Ley 53 de 1938, art. 7º; Decreto 1632 de 1938, art. 13).

Una mujer que trabaja en tales trabajos y llega a encontrarse en estado de embarazo, debe ser pasada a un trabajo permitido, pues no puede ser despedida según las disposiciones arriba expuestas, a menos que se le paguen las indemnizaciones legales (102).

**147. Certificados médicos.**—Todos los certificados médicos que se expidan conforme a estas disposiciones deben ser expedidos según el art. 16 del Decreto 1632 de 1938:

- 1) Gratuitamente, por las autoridades de higiene o por los médicos que éstas designen; o
- 2) Por médico graduado, en ejercicio legal de la profesión, pero estos certificados están sujetos a la revisión y aprobación de los fun-

(100) El Decreto 1632 se remite a los arts. 9º, 10 y 11 del Decreto 652 de 1935, reglamentario de la Ley 10 de 1934, sustituidos por el Decreto 2127 de 1945. Sin embargo, por ser citados expresamente, estas normas siguen aplicándose para los efectos del despido en caso de maternidad.

(101) Concepto de agosto 22 de 1939, Boletín 78, pág. 264.

(102) Concepto del Departamento Nacional del Trabajo de enero 5 de 1939, Boletín 78, pág. 261.

cionarios de higiene, quienes para hacerlo, están autorizados para practicar un examen médico de la interesada;

3) La empresa no está impedida a aceptar el certificado de su médico, si la interesada lo acepta.

**148. Sanciones.**—Las sanciones previstas en las Leyes y Decretos 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.

Según el art. 8º de la Ley 53 de 1938, el cobro de este salario doble puede hacerse judicialmente, de modo que corresponde hoy a los jueces de trabajo conocer de las demandas respectivas. Las disposiciones del art. 14 del Decreto 1632 de 1938, que atribuyen a los Inspectores de Trabajo este conocimiento, ya no son aplicables, por estar derogadas tácitamente por el art. 58 de la Ley 6ª de 1945.

2) Multas de \$ 20,00 a \$ 100,00, impuestas por los respectivos Inspectores de Trabajo, en favor del tesoro nacional, cuando el patrono emplee mujeres embarazadas en trabajos prohibidos (art. 15 del Decreto 1632 de 1938).

3) Multas desde \$ 50,00 a \$ 500,00, que las autoridades del trabajo pueden imponer conforme a la disposición general del art. 7º de la Ley 12 de 1936 y del art. 5º de la Ley 75 de 1945, cuando el patrono desobedezca o trate de burlar la providencia que aquéllas dicten (103).

**149. Jurisprudencia del Departamento Nacional del Trabajo.**—Si al cabo de las ocho semanas que dure la licencia, el parto no se ha producido, la trabajadora no tiene derecho a la prolongación de la licencia; en caso de que se encuentre en estado de enfermedad adquirida como consecuencia del embarazo, tiene derecho a los auxilios de enfermedad establecidos por la ley o contrato (concepto de octubre 26 de 1939, Boletín 78, pág. 217).

El disfrute de la licencia no excluye el derecho a las vacaciones adquiridas según la ley o convenio (concepto de mayo 15 de 1940, Boletín 79, pág. 123).

Si la trabajadora resiste el examen médico, sólo puede interpretarse como una presunción de que no se halla en estado grávido (concepto de junio 6 de 1940, Boletín 79, pág. 122).

(103) Sobre la prescripción de las prestaciones de que trata este Capítulo, que es de cuatro años, como el salario, véase Capítulo X, Nº 75.



## CAPITULO XVII

### PROTECCION DE ALGUNOS GRUPOS DE TRABAJADORES OCUPADOS EN LABORES PELIGROSAS

Hay algunas disposiciones legales encaminadas a proteger a los trabajadores expuestos a peligros especiales. Mencionamos las más importantes.

**150. 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 (art. 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, art. 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 (art. 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. Según ellas, las empresas deben 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 6º de la Ley 61 de 1936).

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

**151. Empresas petroleras.**—La Ley 4ª 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 con 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 convalecencia del trabajador respectivo.

Las anteriores disposiciones se refieren únicamente a las explo-



taciones petrolíferas, de modo que las obligaciones enumeradas no incumben a las empresas en los trabajos preliminares de exploración.

Por medio del Decreto 1268 de 1939 se dictan disposiciones de sanidad general para las empresas de petróleos relativas a habitación, alimentación sana y suficiente, servicio médico (un médico por 400 trabajadores), medidas profilácticas, hospitales, prohibición del despido de los trabajadores enfermos o indemnización; se facilita la contratación de centros mixtos de salud.

**152. 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 (artículos 31 y 32 de la Ley 15 de 1925).

**153. Empresas que usan 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.

**154. Empresas constructoras.**—Las empresas constructoras están en la obligación de proveer a los obreros de toda clase de herramientas y útiles necesarios para el trabajo, con excepción de las herramientas manuales de especialización que complementan la mano de obra y que no hacen parte de las herramientas generales y enseres generales de la construcción (Ley 61 de 1939 art. 3º, Decreto 709 de 1940, art. 16).

El andamiaje para construcción de una obra de más de un piso debe tener la seguridad y solidez necesarias para darle garantía a los trabajadores, y en caso de queja comprobada, el Alcalde respectivo impondrá una sanción de \$ 25,00 a \$ 100,00; las condiciones de seguridad y solidez serán fijadas por el Ministerio de Trabajo (Ley 61 de 1939, art. 4º, Decreto 709 de 1940, art. 14).

En caso de lluvia deben suspenderse los trabajos a la intemperie, siempre que impliquen peligro para la salud del obrero. Quedan exceptuadas las labores que no sean susceptibles de interrupciones por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter

técnico, o por razones que determinen perjuicios a la misma construcción. No puede reducirse el salario de los obreros por causa del tiempo perdido en casos de lluvia, pero el patrono podrá exigirles trabajo bajo cubierta durante ese tiempo o compensación posterior del tiempo perdido, sin pasar de 48 horas de trabajo en cada semana y sin que en ningún caso pueda considerarse este trabajo compensatorio como trabajo extra para los efectos de la remuneración.

**155. Fábricas de fósforos.**—Está prohibido el uso de fósforo vivo (amarillo o blanco) en la fabricación de cerillas y triquitraques llamados totes (Resoluciones 394 de 1927 y 578 de 1930 de la Dirección Nacional de Higiene).

**156. Fábricas de jabones.**—Los obreros deben llevar vestidos adecuados y zapatos y estar en el mayor aseo; debe evitárseles toda transición brusca del calor al frío y la fatiga del trabajo, mediante la instalación de máquinas (Resolución de diciembre 9 de 1908 de la Junta Central de Higiene).

**157. Mataderos y establecimientos de elaboración de carne.**—El Decreto 632 de 1920 exige que el patrono proporcione a los trabajadores cuarto de vestir, retretes, baños modernos, desinfección, etc.

**158. Panaderías.**—Se exige el establecimiento de roperos y baños (Resolución 293 de 1935 de la Dirección Nacional de Higiene).

**159. Campamentos.**—Las resoluciones 251 y 317 de 1937 y 210 de 1938 del Departamento Nacional de Higiene y 216 de 1938 y 18 de 1939 del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social reglamentan en forma pormenorizada la higiene de los campamentos y las condiciones de su construcción y mantenimiento.

**160. 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 vez, y de \$ 20,00 por las siguientes, las cuales impondrán los Alcaldes, de acuerdo con los respectivos procedimientos de policía (104).

(104) Además de estas disposiciones que protegen a los trabajadores hay otras que buscan la protección del público, como las relativas a las fábricas y expendios de sustancias alimenticias (art. 34 de la Ley 15 de 1925 y varias resoluciones de la Dirección de Higiene), hoteles y pensiones, vehículos de uso público (arts. 21, 22 de la Ley 15 de 1925), etc. Las autoridades exigen también el establecimiento de disposiciones sobre protección en los reglamentos de higiene (véase Capítulo XI, Nº 83).

QUINTA PARTE  
JORNADA Y DESCANSO

## CAPITULO XVIII

### LA JORNADA DE TRABAJO

**161. Las normas legales vigentes.**—La Resolución número 1ª de 1934 sobre fijación de la jornada máxima de trabajo, dictada por el Jefe de la Oficina General del Trabajo y aprobada por Decreto ejecutivo número 895 de 1934, se apoyó en la Convención N° 1ª de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, “que tiende a limitar a 8 horas diarias y a 48 semanales el tiempo de trabajo en los establecimientos industriales”. Esta convención fue aprobada por Colombia mediante la Ley 129 de 1931 y ratificada posteriormente mediante el registro en la Secretaría de la Sociedad de las Naciones. Esta base ha sido considerada como suficiente por el Organo Judicial, que ha aplicado en innumerables casos las normas de la Resolución referida (105).

La mencionada Resolución fue sustituida, en una parte de sus disposiciones, por los artículos 3º y 10 de la Ley 6ª de 1945, que deben aplicarse con preferencia, pero quedan vigentes las antiguas disposiciones en cuanto no estén sustituidas o modificadas por las nuevas.

**126. Reglas generales.**—La Resolución 1ª fijó en su artículo 2º la jornada máxima de trabajo en 8 horas diarias y 48 semanales; pero los arts. 3º y 10 de la Ley 6ª derogan esta jornada máxima uniforme y la sustituyen por cuatro jornadas máximas diferentes:

a) La *jornada máxima general* de 8 horas diarias y 48 semanales rige para aquellos trabajadores que no estén exceptuados de ella.

b) Para las *labores agrícolas, ganaderas o forestales*, la jornada máxima es de 9 horas diarias o de 54 semanales.

c) Para las *actividades discontinuas o intermitentes, así como las de simple vigilancia*, la jornada máxima es de 12 horas diarias, cuando el trabajador no reside en el lugar del trabajo. Hay trabajo discon-

tinuo o intermitente, cuando no se exige un trabajo efectivo permanente, de modo que el trabajador, aunque debe estar presente en el lugar del trabajo, disfruta de descansos o intervalos durante la jornada.

d) Para los *menores de 16 años* la jornada máxima es de 6 horas diarias.

Quedó vigente el art. 7º de la Resolución 1ª, según el cual las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse, al menos, en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los empleados y obreros. El art. 11 de la misma providencia prohíbe expresamente “exigir o aceptar el trabajo de ninguna persona fuera de las 8 horas de que trata el artículo 2º de esta Resolución o fuera de las horas suplementarias que se autoricen de acuerdo con ella”; esta disposición también sigue rigiendo.

Dice, además, el artículo 15 de la Ley 10 de 1934 que “ningún empleado podrá ser obligado a trabajar más de 8 horas por día”. Esta norma, tampoco derogada, impide en forma categórica que se obligue a un empleado (no obrero) a trabajar más de 8 horas diarias, aun cuando se trate de empleados exceptuados de la jornada máxima, pero no prohíbe convenios entre patronos y empleados sobre la prestación voluntaria de tales horas suplementarias, dentro de las autorizaciones legales.

Los obreros, por otra parte, están obligados a efectuar el trabajo extraordinario en caso de grave peligro, siempre que el patrono se lo exija, de conformidad con el art. 28, ord. 8º del Decreto 2127 de 1945.

Los patronos están obligados a dar a conocer, por medio de carteles fijados en sitios visibles de los establecimientos, el horario incluyendo las horas de principio y fin de la jornada y de los descansos no comprendidos dentro de las horas del trabajo (art. 14 de la Resol. 1ª).

### **163. Las empresas y trabajadores sujetos a la reglamentación.—**

La Resolución 1ª de 1934 sujetó a la reglamentación todos los establecimientos industriales, públicos o privados, y enumeró los distintos grupos de ellos, incluyendo todas las empresas donde se verifica la prestación de servicios humanos materiales o inmateriales.

La Ley 6ª de 1945 prescinde de tales enumeraciones, pero cuando ordena en forma general que las horas de trabajo no pueden exceder determinados números, quedan obligadas todas las personas, naturales

y jurídicas que ocupen a otras personas de conformidad con un contrato de trabajo (106).

La jornada máxima no rige para los servicios prestados en la administración pública, en la cual no existe contrato de trabajo (107).

Tampoco quedan sujetos a las jornadas máximas las personas no asalariados, como los comisionistas, artesanos y contratistas independientes. Pero no hay que confundir estas personas con aquellos asalariados que trabajan "por contrato" o "a destajo", pues éstos se distinguen de los demás asalariados únicamente por la forma de su remuneración, que en un caso se regula según el tiempo trabajado, y en el otro de acuerdo con el resultado de las labores del trabajador, o sea por unidad de obra.

**164. Excepciones de las jornadas máximas.**—La Ley 6ª establece las jornadas máximas "salvo las excepciones legales". Mientras falta la reglamentación, consideramos que son tales excepciones legales las fijadas en la misma Ley 6ª, y las contenidas en la Resolución 1ª en cuando la ley posterior no es contraria a ellas.

**165. Excepción de determinados grupos de trabajadores.**—No rige *ninguna jornada máxima legal* para los siguientes grupos de trabajadores:

a) Los trabajadores del *servicio doméstico* (art. 3º parágrafo 1º de la Ley 6ª). Se consideran como tales las cocineras, sirvientas, niñas, etc., que trabajan en casas de familia, dentro de una situación de acercamiento e intimidad con las personas que forman el hogar (108).

Esta excepción no comprende al personal de hoteles, pensiones, cantinas y establecimientos similares, el que está ocupado en una industria, y no en el hogar (109).

b) Los trabajadores que ocupen puestos de *dirección o confianza* (art. 3º, parágrafo 1º de la Ley 6ª). Pertenecen a este grupo, por ejemplo, los gerentes, jefes de sección, jefes de taller y todos los demás que ejercen funciones de mando en la empresa; son empleados de con-

(106) Véase Capítulo V, Nº 26 ss.

(107) Véase conceptos del Departamento Nacional del Trabajo de febrero 20 de 1939 y noviembre 12 de 1940, Boletín 79, pág. 84; también Capítulo I, Nº 5.

(108) Sentencia del Tribunal Seccional del Trabajo de Bogotá de abril 4 de 1946, Derecho del Trabajo Nos. XVII y XVIII, pág. 253.

(109) Bajo la Resol. 1ª, el Departamento del Trabajo vaciló al respecto (conceptos de marzo 28 de 1936 y de octubre 26 de 1939, Boletín 78, pág. 227), pero la palabra "doméstico" sólo comprende actividades en la casa.

fianza sobre todo aquellos que manejan dinero u otros valores de la empresa, como cajeros, almacenistas, cobradores, etc.

c) Los trabajadores que ejecutan *labores discontinuas o intermitentes* o de *simple vigilancia*, siempre que residan en el sitio de trabajo (art. 3º de la Ley 6ª). Esta excepción puede tener aplicación a algunos sirvientes de hoteles y pensiones, porteros, vigilantes y trabajadores semejantes.

d) Los trabajadores ocupados en el *acarreo y beneficio de frutos* (art. 3º, parágrafo 1º de la Ley 6ª), como del café, caña, etc.

Reglas especiales rigen para los choferes:

Según el artículo 2º de la Ley 57 de 1942, "los *choferes de automóviles particulares* solamente tendrán derecho en materia de prestaciones sociales, al auxilio de cesantía, vacaciones remuneradas y auxilio de enfermedad". Esta disposición, dice el Departamento Nacional del Trabajo, no obliga a los choferes particulares de familia a trabajar más de las 8 horas diarias; lo que sucede es que están excluidos de la jornada de trabajo, porque sus funciones son intermitentes (110).

Desde este punto de vista y aplicando la nueva ley, puede exigírseles una jornada de 12 horas, o una jornada no limitada cuando residen en la casa del patrono.

En cuanto a los *demás choferes*, el Decreto 776 de 1943 reglamentario de la Ley 57 de 1942, establece expresamente que la jornada de trabajo de ellos no puede pasar de 8 horas al día, ni de 48 en la semana. Solamente se admiten las siguientes excepciones:

1) Los choferes mecánicos que prestan sus servicios en forma intermitente no están sujetos a esta jornada máxima de 8 y 48 horas; se considera como intermitente por su misma naturaleza el trabajo de los choferes mecánicos que prestan sus servicios al público en empresas de transportes urbanos, por medio de taxis u otros vehículos automotores, y a quienes se paga por porcentaje. De tal manera los choferes de taxis pagados a sueldo fijo no están exceptuados de la jornada. La ley posterior, la 6ª de 1945, fija 12 horas como jornada máxima para labores intermitentes, si el trabajador no reside en el lugar del trabajo. Creemos que esta jornada máxima tiene aplicación a los choferes cuyas labores el Decreto 776 arriba mencionado declara intermitentes.

2) También quedan exceptuados de la jornada máxima de 8 y

48 horas los choferes mecánicos que presten sus servicios entre dos o más municipios, y cuyo trabajo sea remunerado con salario fijo, por viaje u otra forma de retribución.

3) La jornada de los demás choferes, que no sean mecánicos o de familia, no está reglamentada y debe sujetarse, por consiguiente, a las normas generales (111).

Las personas para las cuales no rige ninguna jornada de trabajo pueden trabajar el número de horas que se fije en los respectivos contratos de trabajo o en el permiso de la Oficina de Trabajo si hay lugar a éste. El Departamento Nacional del Trabajo interpretó la Resolución primera en el sentido de que nunca puede pasarse de una jornada racional adaptada a las fuerzas físicas del trabajador, para evitar que se quebrante la capacidad normal del trabajo del empleado u obrero y le determinen un desgaste mental o muscular contrario a los fines de la protección social en que se inspiró el estatuto sobre jornada máxima (112).

**166. Excepciones por causa de circunstancias especiales.**—La ley permite trabajo suplementario:

a) En casos de grave peligro (art. 3º, párrafo 1º de la Ley 6ª), como incendio, inundación, peligro de deterioro o pérdida de materias primas, accidente.

b) En la recolección de cosechas (ibid.).

En estos casos no se necesita de autorización especial para trabajar horas suplementarias. En otros casos, por ejemplo, cuando la acumulación extraordinaria de pedidos exige la prestación de horas extras, la ley (párrafo 2º del art. 3º) no la permite sino mediante autorización expresa del Ministerio del ramo. Esta disposición, semejante a la reglamentación anterior, es a veces de difícil aplicación. Pues el carpintero que retiene a su obrero por la tarde por una hora más, porque no se pudo terminar una obra, no puede solicitar anticipadamente permiso al Inspector del Trabajo; pero no se presentan problemas entre patronos y trabajadores mientras las horas extras se paguen en forma legal.

(111) En un concepto de julio 30 de 1934 el Departamento Nacional del Trabajo expone que por chofer mecánico se entiende el que no limita su actividad al simple accionamiento de las palancas destinadas a poner en movimiento el vehículo automotor, sino que además ha adquirido los conocimientos indispensables para reparar la máquina y tiene a su cargo la responsabilidad de su funcionamiento.

(112) Conceptos de octubre 29 de 1938 y marzo 30 de 1944.



**167. Excepciones por providencia del Ministerio.**—Otras excepciones individuales pueden ser autorizadas por el Ministerio de Trabajo, según el párrafo 2º del art. 3º de la Ley 6ª, pero sin que el trabajo suplementario pueda pasar de 4 horas diarias. El Ministerio puede dar tales permisos cuando los considere convenientes, y no queda restringido por la ley; la Resolución 1ª de 1934 sólo permitió excepciones taxativamente enumeradas.

Además, el Gobierno puede exceptuar de la jornada máxima, en forma general, las labores que, a su juicio, no sean susceptibles de limitación de la jornada o deban regirse por normas especiales (párrafo 1º del art. 3º de la Ley 6ª).

Por otra parte, el Gobierno también puede ordenar la reducción de las jornadas de trabajo en las labores que sean especialmente peligrosas o insalubres, de acuerdo con dictámenes técnicos a respecto, y previa audiencia de comisiones paritarias de patronos y trabajadores (art. 3º de la Ley 6ª):

**168. Distribución distinta de las horas de trabajo.**—La Resolución 1ª permite en algunos casos que las horas de trabajo se distribuyan en una forma distinta de la normal, de modo que en algunos días se trabajan más de 8 horas, pero siempre llegando a un promedio no mayor de este límite.

a) Para facilitar la tarde libre del sábado, se puede admitir una distribución de las 48 horas semanales así: pueden exceder las horas de trabajo de las 8 reglamentarias en los días lunes a viernes y se establece la compensación correspondiente mediante una jornada menor el día sábado; tal arreglo exige una providencia de la oficina de trabajo o un acuerdo entre las partes o sus representantes (Parágrafo 1º del artículo 2º). Es suficiente que se encuentre la cláusula respectiva en el reglamento de trabajo debidamente aprobado.

b) Si una empresa trabaja por turnos, se puede distribuir el trabajo de tal manera que la jornada ordinaria se realice en el promedio de 3 semanas; esta forma de trabajo sólo puede aplicarse en empresas que “por su misma naturaleza no requieran continuidad”; (en realidad sería más explicable la aplicación de esta disposición en empresas cuyo trabajo sí requiere continuidad). Parágrafo 2º del artículo 2º.

c) En los casos excepcionales en que evidentemente sea indispensable que el trabajo exceda de 8 horas, puede establecerse una jornada de trabajo más larga, por medio de acuerdos entre los obreros y

los patronos, o entre las organizaciones de unos y otros, siempre que dichos acuerdos sean aprobados por la Oficina del Trabajo. Pero esta excepción contenida en el artículo 5º de la Resolución 1ª, no permite un aumento efectivo de la jornada, sino únicamente una diferente distribución, pues el promedio de horas de trabajo semanales, calculado sobre el número de semanas que determinen los mismos acuerdos, no puede exceder en ningún caso de 48 horas, de manera que deben establecerse las compensaciones necesarias para obtener este resultado definitivo.

**169. Sobre-remuneración del trabajo suplementario.**—*Reglas generales.* Dijo el artículo 10 de la Resolución primera tantas veces citada, que “el tipo de salario para cada una de las horas suplementarias que excedan de 8, sea cualquiera el caso por el cual hayan sido autorizadas, y salvadas las excepciones del artículo 2º, será aumentado por lo menos en un 25 % con relación al salario normal”.

Esta regla fue sustituida por el párrafo 3º del art. 3º de la Ley 6ª de 1945, el cual en su segunda parte, dispone: “La remuneración del trabajo suplementario implicará un recargo del veinticinco por ciento (25 %) sobre la jornada diurna, y del cincuenta por ciento (50 %) sobre la jornada nocturna; a menos que se trate de labores discontinuas o intermitentes, o de las actividades previstas en el párrafo 1º de este artículo, cuya remuneración adicional será estipulada equitativamente por las partes.”

Según la Resolución 1ª, la situación jurídica fue bastante clara: si algún trabajador laboró más de 8 horas diarias, tenía derecho a la sobre-remuneración, a menos que se trataba de una de las excepciones establecidas en el mismo estatuto. La nueva disposición crea muchos problemas.

**170. Trabajo suplementario.**—La Ley 6ª habla de trabajo suplementario, sin explicar esta noción. Hay que distinguir dos casos distintos.

a) *Trabajadores sujetos a una jornada máxima legal.* Se presenta el problema de saber si para estos trabajadores las horas suplementarias comienzan después de haberse cumplido la jornada máxima diaria o la semanal. Conforme a la legislación anterior no había duda al respecto, porque según el art. 10 de la Resolución 1ª las horas extras prestadas en un día de la semana debían ser sobre-remuneradas aunque fueron compensadas en otro día de la semana. Hoy la ley dispo-

ne, como regla general, que las horas de trabajo no pueden exceder de 8 al día, ni de 48 a la semana; por consiguiente, cualquier hora que exceda de 8 diarias es una hora suplementaria que debe sobre-remunerarse; lo mismo sucede respecto al trabajo discontinuo y de simple vigilancia, sin residencia en el lugar del trabajo, cuando es superior a las 12 horas permitidas. Pero en la agricultura la jornada máxima es de 9 horas diarias o de 54 en la semana. La disyuntiva "o" parece indicar que en este caso el patrono tiene libertad para distribuir las 54 horas semanales como le plazca. En ningún caso hay derecho a sobre-remuneración cuando la distribución diferente de las horas de trabajo se efectúa con arreglo a las disposiciones legales arriba mencionadas (Nº 168). Pues no fue intención del legislador ordenar el pago de horas extras cuando se trabaje, por ejemplo, una jornada mayor de 8 horas los días lunes a viernes, para dejar libre la tarde del sábado, y así lo expresa el párrafo 1º del art. 2º de la Resolución 1ª, todavía vigente. En tales casos tampoco hay motivo para estipular una remuneración adicional equitativa (113).

b) *Labores exceptuadas de la jornada máxima.* El artículo 10 de la Resolución 1ª dijo que no había lugar al pago de horas extras en las labores exceptuadas de la jornada máxima; tal norma correspondió a sana lógica, porque, si no hay jornada máxima, tampoco puede haber horas suplementarias. La nueva ley, sin embargo, dispone que en las labores discontinuas o intermitentes, y en las labores exceptuadas de la jornada máxima, "la remuneración adicional (del trabajo suplementario) será estipulada equitativamente por las partes".

Para las labores intermitentes rige la jornada máxima de 12 horas;

(113) La cuestión quedó controvertida aun con anterioridad a la Ley 6ª. En una sentencia de la Corte Suprema de Justicia de junio 24 de 1940 se dice verbalmente: 'Es evidente, según este decreto (895), que el derecho a que se reconozcan horas extras no depende únicamente de que el empleado haya trabajado al día más de ocho horas, sino que el promedio semanal haya superado la jornada de cuarenta y ocho horas.' (Gaceta Judicial Nº 1959, pág. 897.) La convención internacional, base de nuestro estatuto, tampoco prescribe el pago de la sobre-remuneración en los casos de distribución distinta de las horas de trabajo. El Ministro de Trabajo rectificó al Departamento Nacional del Trabajo que había admitido el alargamiento de algunas jornadas acortando otras, pero sin que el total de trabajo en la semana exceda de 48 horas, y admite este sistema sólo cuando se justifica según el párrafo 1º del art. 2º de la Resolución 1ª; véase el modelo de reglamento de trabajo elaborado por la Asociación Nacional de Industriales y la nota del Ministro de Trabajo de mayo 3 de 1946, publicada en "Derecho del Trabajo" Nos. XVII y XVIII, pág. 177.

como ya se dijo, el trabajo suplementario sólo puede iniciarse después de haberse cumplido este número de horas, ya sea mediante trabajo efectivo o intermitente, y por consiguiente, el trabajador intermitente no residente en el lugar del trabajo, que asiste al trabajo durante más de 12 horas, no tiene derecho a la sobre-remuneración legal, sino a una remuneración adicional equitativa estipulada por las partes. Por cierto, un resultado poco satisfactorio.

Los trabajadores exceptuados de las jornadas máximas en razón de la clase de sus labores, como los empleados de dirección y confianza y del servicio doméstico, no están sometidos a ninguna restricción legal de las horas de trabajo. ¿Cuáles son, pues, las horas suplementarias prestadas por ellas? Lógicamente no las hay, y tenemos que esperar, cómo la reglamentación o la jurisprudencia resolverán el problema.

Hay otro grupo de excepciones, que también excluyen la sobre-remuneración legal, o sea los casos de grave peligro, la recolección de cosechas, el acarreo y beneficio de frutos; es justificado que en tales casos el patrono quede autorizado para exigir labor extraordinaria al trabajador, pero no hay razón alguna para privar a éste de la sobre-remuneración legal y sustituirla por una remuneración equitativa adicional estipulada por las partes.

c) *El tipo de la sobre-remuneración.* El trabajo suplementario diurno se remunera con un recargo del 25 % sobre el salario ordinario, y el trabajo suplementario nocturno con el 50 %. La ley considera como noche, las horas comprendidas entre las 6 p. m. y las 6 a. m. (art. 1º de la Ley 64 de 1946, que modificó el art. 3º, parágrafo 3º de la Ley 6ª de 1945).

Como se ha visto, la jornada ordinaria nocturna debe remunerarse con un recargo especial (114), pero este recargo sólo tiene aplicación a la jornada ordinaria, según el texto inequívoco del art. 1º de la Ley 64 de 1946. Por tanto, la nueva ley excluye la acumulación de los dos recargos previstos, de modo que ahora una hora extra nocturna se paga con el aumento del 50 %, y una hora ordinaria nocturna, es decir, el trabajo prestado dentro de la jornada máxima respectiva, con el 35 %.

**171. Condiciones para tener derecho a la sobre-remuneración.**— El derecho al pago del sobresalario no existe sino cuando el trabajo

(114) Véase Cap. VI, Nº 39.

extra haya sido autorizado por el patrono. En una empresa bien organizada el Reglamento de Trabajo y los respectivos contratos de trabajo contienen cláusulas expresas sobre la prestación de horas extras, y en muchos casos se establece que no se paga sobresalario alguno sin autorización escrita y previa por parte de la empresa.

Si no existe tal cláusula reglamentaria o contractual, la autorización del patrono debe probarse de acuerdo con las normas probatorias generales, lo que generalmente es muy difícil; pero, si las circunstancias son favorables al trabajador, una autorización tácita del patrono puede presumirse. El Departamento Nacional del Trabajo considera que la autorización tácita del trabajador para efectuar horas extras puede suponerse cuando hubieran sido indispensables para un eficaz, oportuno y necesario desarrollo de las labores adelantadas, pero el trabajador debe solicitar del Jefe respectivo, dentro de la semana siguiente, un reconocimiento escrito de que en realidad se trabajaron tales horas o, si esto fuere posible, debe hacer su reclamo a más tardar el día en que se le presente la cuenta sobre salarios devengados durante el período en que tal trabajo extra se causó. Si firmado el recibo respectivo, agrega el concepto del Departamento del Trabajo, el trabajador nada reclama, se entiende que más tarde no podrá hacer reclamo alguno por concepto de horas extras trabajadas en dicho período (115).

Un procedimiento semejante puede establecerse mediante el reglamento de trabajo.

**172. Liquidación de la sobre-remuneración.**—La liquidación de la sobre-remuneración se hace en la siguiente forma:

Si el salario está fijado por horas, éste es la base del cómputo. Ejemplo: salario por hora = \$ 0,20; sobresalario 0.05, de modo que una hora extra diurna vale \$ 0.25.

Si el salario se ha estipulado por días, se debe dividir el jornal por 8 o el menor número de horas de trabajo fijado contractualmente, para obtener el salario por hora. Ejemplo: jornal = \$ 1,60; salario por hora \$ 0,20.

Si el salario se ha estipulado por semanas, se lo divide por 7 para llegar al jornal. Ejemplo: salario semanal = 12,20; jornal \$ 1,60; salario por hora \$ 0,20.

Si el salario está estipulado por meses, se divide el salario men-

sual por el número de días del mes en que se produce, de modo que en promedio, partiendo de 30 días, el sueldo mensual debe dividirse por 240 horas de trabajo o descanso remunerado. Ejemplo: salario mensual = \$ 120,00; jornal = \$ 4,00; salario por hora \$ 0,50; hora extra diurna =  $0,50 + 0,125 = 0,62\frac{1}{2}$ .

Si el trabajo está pagado por unidad de obra y el salario es, por lo tanto, diferente en cada día, debe sacarse el promedio del respectivo período de pago, en el cual se prestaron las horas extras. Ejemplo: se paga semanalmente; salario total en la semana (7 días) + \$ 11,20; jornal \$ 1,60; salario por hora \$ 0,20.

**173. Pago de la sobre-remuneración en caso de trabajo suplementario ilícito.**—Es frecuente la prestación de trabajo suplementario sin que exista una de las excepciones legales y sin que se haya obtenido la autorización oficial necesaria. En este caso ¿el trabajador tiene derecho al pago de la sobre-remuneración?

Según el artículo 1523 del Código Civil hay objeto ilícito en todo contrato prohibido por las leyes. El art. 11 de la Resolución 1ª prohíbe exigir o aceptar el trabajo de ninguna persona fuera de las horas reglamentarias o fuera de las horas suplementarias que se autoricen de acuerdo con ella. Por consiguiente, horas extras no autorizadas por la reglamentación legal y ejecutadas en contravención a ella, son ilícitas y el contrato respectivo es nulo de conformidad con los artículos 1740 y 1741 del Código Civil. Pronunciada ésta en sentencia que tiene la fuerza de cosa juzgada, las partes deben ser restituidas al mismo estado en que se hallarían si no hubiere existido el acto nulo (art. 1746).

Se ve que estas normas de derecho civil no se adaptan a las necesidades y particularidades del derecho de trabajo. Pues es imposible restituir el trabajo prestado, de modo que la aplicación íntegra del derecho civil significaría que, por una parte, el trabajador no podría reclamar el pago de las horas extras efectuadas contra la ley, por ser nulo el contrato correspondiente, mientras por otra parte, el patrono tampoco podría repetir lo que haya pagado por un objeto o causa ilícita a sabiendas, de conformidad con el artículo 1525 del Código Civil. Aplicando estas normas se negaría en muchos casos el pago de las horas extras, y se causaría, por consiguiente, un enriquecimiento del patrono a costa del trabajador, quien ha prestado horas extras sin el pago correspondiente. Así se justifica, de acuerdo con las ideas generales del derecho del trabajo, prescindir de las normas del derecho



civil citadas, y considerar obligatorio el pago de todas las horas extras ejecutadas por el trabajador, ya sean autorizadas por la ley o no (116).

**174. Prescripción de la sobre-remuneración.**—La sobre-remuneración prescribe como el salario, es decir, en 4 años (art. 4º de la Ley 165 de 1941). (117).

**175. Sanciones.**—Las infracciones a las disposiciones sobre jornada máxima se castigan de conformidad con el art. 7º de la Ley 6ª de 1945, con multas hasta de \$ 1.000, que imponen, breve y sumariamente, los jueces del trabajo.

(116) Concepto del Departamento Nacional del Trabajo de septiembre 4 de 1939. Boletín Nº 78, pág. 225; véase también Capítulo II, Nº 13.

(117) Véase Capítulo X, Nº 75.

## CAPITULO XIX

### EL DESCANSO DOMINICAL Y EL DESCANSO EN OTROS DIAS DE FIESTA

La materia está reglamentada por las Leyes 6ª de 1945, 57 de 1926 y 72 de 1931, el Decreto 1278 de 1931, la Ley 35 de 1939, y algunas disposiciones especiales que se mencionarán más adelante.

**176. Principios generales.**—La Ley 6ª contiene en su art. 7º algunas disposiciones sobre el descanso dominical. En principio, parte de las normas legales anteriores, agregando que el descanso dominical obligatorio debe ser remunerado en determinadas circunstancias, y el tercer inciso del mismo artículo se refiere a las excepciones del descanso.

Según la legislación anterior a la Ley 6ª, 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 art. 1º de la Ley 57 de 1926 es complementado por el art. 1º de la Ley 72 de 1931: ninguna persona puede exigir ni aceptar en día domingo el concurso de otra para realizar o ejecutar trabajos intelectuales o materiales (véase también el art. 1º del Decreto 1278). Además, la misma Ley 72 ordena que todo patrono 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.

El art. 7º de la Ley 6ª repite y modifica estas disposiciones, dicen-



do que en las labores en que se ocupen habitualmente más de 2 trabajadores, asalariados o independientes, no será lícito, sin permiso expreso de las autoridades del ramo, ni siquiera el trabajo personal del patrono o de su familia, cuando el establecimiento fuera abierto al público, salvo en las poblaciones cuyo mercado periódico se realice en días de descanso obligatorio.

La Ley 6ª ya no habla de "subordinados o empleados" sino de "trabajadores, asalariados o independientes", y así restringe la ley anterior. Ahora ningún establecimiento puede abrirse al público, cuando en él se ocupen habitualmente, es decir, no por vía de excepción, tres o más personas, y entre estas 3 personas se cuentan los trabajadores independientes, como el mismo dueño y su familia. Sólo en las poblaciones, en las cuales el mercado periódico se realice en días domingos, la ley permite una excepción (118).

**177. Duración del descanso dominical.**—El descanso debe ser de 24 horas continuas (Ley 57 de 1926, art. 1º) y conforme al art. 13 del Decreto 1278, 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; se prohíbe 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 trabajo 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 concluir por turno el descanso, que no puede ser menor de 24 horas (Decreto 1278, art. 14).

**178. Descanso en otros días de fiesta.**—El descanso del cual hemos hablado hasta aquí, se refiere únicamente al día domingo. Pero la

(118) El art. 17 del Decreto 1278 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 (sentencia del 3 de mayo de 1934, *Anales del Consejo de Estado*, Tomo XXVII, pág. 61), basándose en la discrepancia existente entre dicha disposición y el art. 1º 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 art. 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 de 3 de noviembre de 1932 y en el Boletín del Trabajo números 24-26, pág. 1.152).

Ley 35 de 1939, además, concede el derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta: 1º de enero, 1º de mayo, 20 de julio, 7 de agosto, 12 de octubre, 11 de noviembre y 25 de diciembre. Respecto a los demás días de fiesta, hay que mencionar la Ley 37 de 1905, cuyo art. 1º declara obligatorio el precepto de la guarda de los días de fiesta establecidos por la Iglesia, debiéndose poner en armonía las disposiciones de ésta con las necesidades de los pueblos. El art. 2º de la misma ley autoriza al Gobierno para que de acuerdo con la autoridad eclesiástica reglamente todo lo relacionado con los días festivos de carácter religioso, y para que regule, como lo estime conveniente, lo relacionado con los días festivos de carácter civil. El Gobierno no ha hecho uso de estas autorizaciones, pero es costumbre no trabajar en los días de fiesta religiosa de guarda. Sin embargo, el descanso en estos días no es obligatoriamente remunerado y en caso de trabajar en uno de ellos, no hay derecho legal a sobre-remuneración (119).

En los trabajos realizados por cuenta de la Nación, de los Departamentos o de los Municipios, deben ser remunerados los descansos en todos los días de fiesta nacional o religiosa (art. 7º de la Ley 57 de 1926).

#### EXCEPCIONES DEL DESCANSO

**179. Normas generales.**—El art. 7º de la Ley 6ª admite el trabajo durante los días de descanso obligatorio en aquellas labores que no son susceptibles de interrupción por su naturaleza, o por motivos de carácter técnico, o por satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos y el expendio y la preparación de drogas y alimentos, el servicio doméstico y los choferes de automóviles particulares.

La redacción de estas excepciones es algo distinta de la Ley 72 de 1931, pero no cambia sustancialmente la situación.

Como antes, hay que distinguir entre trabajo habitual y trabajo ocasional en día domingo.

La Ley 6ª, admite excepciones del descanso por la naturaleza de las labores, por motivos de carácter técnico y por satisfacer necesidades inaplazables; todas estas excepciones se refieren a labores habituales y no excepcionales. Si, por ejemplo, alguna fábrica no puede inte-

(119) Concepto del Departamento Nacional del Trabajo de noviembre 24 de 1936, Bol. 72-77, pág. 131; sin embargo, en cuanto a los empleados particulares, la cláusula 1ª del modelo de contrato redactado por la Oficina General del Trabajo extiende el descanso a los días feriados. En la práctica, frecuentemente se compensan las horas de trabajo perdidas con labores adicionales en otros días de la semana.

rrumpir sus actividades sin que se dañe el producto que elabora, el trabajo debe prestarse en todos los días domingos. Pero si se presenta un daño en una máquina y por esta razón algunos trabajadores deben laborar algunas horas en un día domingo, ninguna de las excepciones enumeradas en la Ley 6ª es aplicable. Los ejemplos dados en ella, confirman nuestra opinión, pues todos se refieren a trabajos dominicales habituales; el trabajo dominical en los servicios públicos, el expendio y preparación de alimentos y drogas, el servicio doméstico y el manejo de automóviles particulares, no ocurren de vez en cuando sino todos los domingos.

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 (art. 15 del Decreto 1278).

**180. Trabajo habitual en día domingo.**—Mientras el art. 7º de la Ley 6ª no esté reglamentado, las disposiciones anteriores pueden aplicarse por vía de interpretación. Las labores habitualmente admisibles son las enumeradas en los artículos 1º de la Ley 72 de 1931 y 4º, 5º y 8º del Decreto 1278 de 1931. Son las siguientes:

a) *Las labores que no son susceptibles de interrupción por la índole de necesidades que satisfacer y por razones que determinan perjuicio al interés público* (ordinal a) del párrafo del artículo 1º de la Ley 72 de 1931); estos son, según el art. 4º 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 o aérea.

5) En los puertos: el embarco y desembarco de pasajeros, equipaje, 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 necesitan 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 del Departamento Nacional del Trabajo de noviembre 4 de 1936, Boletín 72-77, pág. 125).

16) Las farmacias, solamente para la preparación y venta de medicamentos. Esta disposición está modificada: véase más adelante en 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 1º de la Ley 72 de 1931; estos son, según el artículo 5º 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 enlosados 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 exige 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 trabajos 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 la destilación del alcohol.

17) En las refinerías de cebo y grasas alimenticias, y las fábricas de estearina: la recepción y fusión de la materia grasa.

18) En las fábricas de cerveza 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 azúcar 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 petroleos por oleoducto.

c) *Los trabajos realizados en las industrias o comercios que respondan a las necesidades cotidianas o indispensables de la alimentación* (ordinal c) del párrafo del artículo 1º de la Ley 72 de 1931); estos son, según el artículo 8º 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.

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 (art. 16 del Decreto 1278).

**181. Trabajo excepcional u ocasional.**—Según lo dicho arriba, quedaron vigentes las disposiciones anteriores, o sea los artículos 6º, 7º y 11 del Decreto 1278. Son las siguientes labores:

a) *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, sin depreciación de los productos, trabajos ya comenzados* (ordinal b) del párrafo del art. 1º de la Ley 72 de 1931); estos son, según el artículo 6º 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 la del ganado y 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.

b) *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 1º de la Ley 72 de 1931, Decreto 1278, art. 7º).*

*c) Cuando se trate de una labor que no pueda suspenderse, como la de los viajes de navegación fluvial o marítima, 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 (art. 11 del Decreto 1278).*

#### CASOS ESPECIALES

**182. Autorización al Gobierno.**—El artículo 10 de la Ley 53 de 1945 autoriza al Gobierno para prohibir o limitar el trabajo dominical en determinadas actividades que se desarrollen en las poblaciones más importantes, aunque en los establecimientos respectivos no se ocupen más de dos trabajadores. De esta autorización, el Gobierno ha hecho uso en relación con las peluquerías, a las cuales el Decreto 395 de 1946 prohíbe el funcionamiento en días domingos, en las capitales de Departamento y en las ciudades de más de 50.000 habitantes, cualquiera que sea el número de sus operarios habituales. Además la Ley 6ª especifica los casos siguientes, en los cuales está permitido el trabajo durante los días de descanso obligatorio:

**183. Los servicios públicos.**—Para la interpretación de esta noción puede aplicarse por analogía la definición dada en el art. 50 de la misma Ley 6ª para los efectos de la prohibición de la huelga (120).

**184. El expendio y la preparación de drogas.**—El Departamento Nacional del Trabajo ha considerado que la preparación de drogas también comprende la fabricación de medicamentos, y no solamente la preparación que se efectúa en las farmacias.

En cuanto a las farmacias, el art. 20 de la Ley 10 de 1934 las exceptuó de las disposiciones sobre descanso dominical, y permitió trabajar en ellas voluntariamente hasta la una de la tarde de los días feriados. Esta disposición quedó modificada por el art. 7º de la Ley 6ª de 1945, que permite el trabajo dominical en forma general para el expendio y la preparación de drogas, sin sujeción a las condiciones de la Ley 10, pero que no autoriza la venta de artículos que no sean drogas, como jabón, perfumes, etc. Consideramos que no está derogado

el citado art. 20 de la Ley 10, de modo que queda admisible la venta de todos los productos de las farmacias hasta la una de la tarde, siempre que se efectúe por el dueño o trabajadores voluntarios.

**185. El expendio y preparación de alimentos.**—Se trata en primer lugar de los hoteles, restaurantes, pensiones, etc. La nueva ley permite el trabajo dominical también a las panaderías que no estaban cubiertas por las excepciones de la Ley 72 de 1931, y que, además, tienen el derecho de aumentar el trabajo el día sábado.

**186. El servicio doméstico.**—No hay servicio doméstico sino en casas de familia; los trabajadores que trabajan en oficios similares en hoteles, pensiones, restaurantes, etc., quedan excluidos del descanso dominical obligatorio, porque se trata del expendio y de la preparación de alimentos, y de otras necesidades inaplazables.

Queda vigente el art. 12 del Decreto 1278, según el cual el descanso semanal debe concederse por turnos de acuerdo con las costumbres locales (véase más adelante el aparte sobre descanso compensatorio, N° 193).

**187. Los choferes.**—La Ley 6ª excluye del descanso dominical a los choferes de automóviles particulares. Son automóviles particulares los destinados al servicio particular del dueño y de su familia; los demás choferes están sujetos a las normas generales. Si la ocupación es mixta, es decir, cuando, por ejemplo, el chofer del Gerente de una empresa trabaja también en labores de ésta, el chofer se clasificará como particular cuando esta clase de labores prevalece, y viceversa.

El art. 2º de la Ley 45 de 1939 dispone, además, que los choferes del servicio oficial nacional, departamental o municipal, quedarán amparadas por las disposiciones de la Ley 57 de 1926, para el pago doble de los días domingos y demás días de fiesta consagrados o que se consagren legalmente, o el descanso compensatorio de que habla la citada ley, en caso de que trabajen tales días.

**188. Peluquerías.**—De conformidad con la autorización contenida en el art. 10 de la Ley 53 de 1945, el Gobierno dictó el Decreto 395 de 1946, según el cual no pueden ser abiertos al público en día domingo, los establecimientos de peluquería o salones de belleza, cualquiera que sea el número de sus operarios habituales, que funcionan en las capitales de Departamentos y en las ciudades de más de cincuenta mil habitantes.

En los lugares no mencionados en este Decreto, es decir, en las



poblaciones de menos de 50.000 habitantes, sigue rigiendo el art. 20 de la Ley 10 de 1934, conforme al cual en las peluquerías puede trabajarse voluntariamente hasta la una de la tarde de los días feriados.

**189. Autorización oficial para trabajar en domingo.**—El art. 7º de la Ley 6ª de 1945, al enumerar las actividades exceptuadas del descanso obligatorio, agrega que “en las demás en que se ocupen habitualmente más de dos trabajadores asalariados o independientes, no será lícito, sin permiso expreso de las autoridades del ramo, ni siquiera el trabajo personal del patrono o de su familia, cuando el establecimiento fuera abierto al público...” Según esta disposición, el permiso especial para trabajar en día domingo o de fiesta se hace necesario cuando se reúnan las siguientes condiciones:

- a) Si las actividades respectivas no están excluidas del descanso obligatorio;
- b) Si se ocupan habitualmente más de 2 personas en el establecimiento;
- c) Si el establecimiento es abierto al público.

Esto no quiere decir que en otros casos quede innecesaria la autorización, sobre todo en los establecimientos no abiertos al público. A este respecto sigue rigiendo la legislación anterior, que ordena lo siguiente:

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, fuera de estas excepciones, se crea con derecho para exigir, habitual o permanentemente, el trabajo total o parcial de sus trabajadores el día domingo, tienen que hacer una solicitud al respecto (Decreto 1278, art. 18).

El trabajo ocasional en día domingo puede efectuarse sin autorización oficial, siempre y cuando la ley lo permita. Sería prácticamente imposible pedir en tales casos autorización previa, si, por ejemplo, un trabajador no puede terminar algún trabajo en día sábado, y por algún motivo es indispensable su terminación en día domingo, o si por fuerza mayor debe ejecutarse alguna labor en ese día. Pero si el patrono exige o acepta trabajo en contravención a las disposiciones legales pertinentes, se hace acreedor a las sanciones respectivas (121).

(121) Según el art. 3º de la Ley 57 de 1926, los establecimientos exceptuados por el art. 1º de la misma ley deben solicitar la autorización del Ministerio de Industrias para que el personal pueda trabajar el día domingo. Esta disposición legal

Estas normas deben aplicarse, por analogía, a los días de descanso establecidos en la Ley 35 de 1939.

#### LA REMUNERACION DEL DESCANSO

**190. Principio general.**—Según el art. 7º de la Ley 6ª, el descanso dominical debe ser remunerado, siempre que el trabajador, estando obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falte al trabajo. En principio, pues, toda falta al trabajo excluye le remuneración del descanso; pero por vía de excepción que corresponde probar al trabajador, la ley concede este derecho también cuando la falta no excediere de 2 días, y siempre que esta falta ocurriere por justa causa comprobada, o por culpa o disposición de la empresa. En los reglamentos de trabajo pueden establecerse las causas justificadas para faltar al trabajo, y la forma de probarlas.

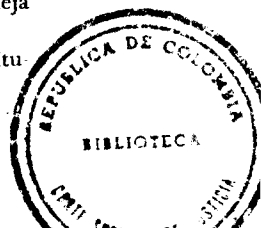
Debe pagarse la remuneración del descanso, por ejemplo, cuando un trabajador falta uno o dos días por causa de enfermedad, comprobada de conformidad con el reglamento de trabajo de la empresa, o en defecto de éste, por certificado médico.

Pero si la enfermedad dura tres días o más, el trabajador pierde su remuneración del descanso, aun cuando la incapacidad para trabajar esté plenamente probada (122).

Si la falta es causada por culpa o disposición del patrono, como la no admisión indebida del trabajador o el cierre de la fábrica por escasez de materias primas, el trabajador no pierde la remuneración del descanso, pero si la interrupción del trabajo dura más de dos días, la empresa queda libre de esta obligación, de modo que el patrono cuya culpa se agrava, se beneficia; un resultado seguramente no deseado por el legislador. Por otra parte, para estos efectos no puede considerarse como culpa o disposición del patrono, la suspensión o el rechazo justificado de un trabajador. Por ejemplo, no se puede negar

es contraria a lo expuesto por nosotros, pero consideramos que quedó modificada por el parágrafo del art. 1º de la Ley 72 de 1931; pues éste llanamente declara que determinadas labores quedan "exceptuadas de la prohibición del trabajo de domingo, de acuerdo con las excepciones y reglamentos que dicte el Ministerio de Industrias..." Estos reglamentos fueron dictados mediante el Decreto 1278 de 1931 y ateniéndose a estas disposiciones, no hay más requisitos por cumplir, como deja ver el art. 18 del mismo Decreto.

(122) Véanse también las disposiciones sobre auxilio de enfermedad, Capítulo XXIII, Nº 231.



que el trabajador no puede asistir al trabajo "por disposición del patrono", cuando éste no le admite al trabajo en una mañana, por haber llegado tarde; pero en tal caso la verdadera causa de la no asistencia no es la disposición del patrono sino la tardanza del trabajador..

La Ley 35 de 1939, que obliga a los patronos a remunerar el descanso en 7 días de fiesta, no contiene normas semejantes; sólo se establece el derecho al trabajador, pero sin condicionarlo al trabajo continuo en la semana respectiva. Para los trabajadores intermitentes la ley dispone que tienen derecho a la remuneración del descanso, siempre que hubieren trabajado en la misma empresa un mínimo de 10 días dentro de los 30 días inmediatamente anteriores al día de fiesta.

Para estos efectos son trabajadores intermitentes aquellos que realizan trabajos que, aunque constituyan el giro ordinario de las actividades de la empresa, se efectúan con frecuentes interrupciones, debido a la índole de las mismas, como sucede a menudo en los trabajos de la agricultura (escogedores de frutas en la zona Bananera, trilladoras de café). No tienen derecho al descanso remunerado los trabajadores ocasionales que se ocupan accidentalmente en obras de poca duración y en trabajos que no constituyen el giro ordinario de las actividades de la empresa respectiva (123).

Las disposiciones legales sobre remuneración del descanso favorecen a todos los trabajadores dependientes, ocupados con base en un contrato de trabajo, cualquiera que sea la forma de su remuneración (124).

**191. Liquidación de la remuneración.**—Rigen las siguientes reglas:

a) El obrero que devenga jornal, tiene derecho a 7 jornales en la semana, siempre que estén cumplidas las condiciones arriba expuestas.

b) En las mismas condiciones, el trabajador remunerado por unidad de obra (por tarea, a destajo) tiene derecho a recibir como remuneración del descanso dominical la sexta parte de la suma que le corresponde para la semana anterior al respectivo domingo; por ejemplo, si el trabajador gana en los 6 días laborables de determinada semana \$ 12,00, la remuneración del descanso dominical es de \$ 2,00.

(123) Concepto del Departamento Nacional del Trabajo de febrero 8 de 1940, Boletín 79, pág. 129.

(124) Véase sobre contrato de trabajo, Capítulo V, Nº 26 ss.

Además, el art. 16 de la Ley 6ª permite estipular en las convenciones colectivas de trabajo salarios básicos fijos que sirvan para liquidar dicha remuneración.

En cuanto a la remuneración de los 7 días de fiesta enumerados en la Ley 35 de 1939, pueden aplicarse los mismos principios por analogía (125).

c) Cambiando su jurisprudencia anterior, el Ministerio de Trabajo ha conceptuado desde la expedición de la Ley 6ª, que en los sueldos mensuales está incluida la remuneración del descanso dominical (126). La nueva Jurisdicción del Trabajo confirmó, hasta ahora, este concepto. Por regla general, la remuneración del descanso quedará también incluida en los sueldos semanales, usuales en algunas empresas norteamericanas.

d) Ocurre a veces que un día de fiesta de los enumerados en la Ley 35 de 1939, cae en domingo. El Departamento Nacional del Trabajo ha conceptuado que en tal caso el descanso debe remunerarse dos veces; todavía no hay jurisprudencia de los Tribunales de Trabajo sobre el particular. Puede objetarse al concepto del Ministerio que el pago del descanso tiene la finalidad de suministrar al trabajador los medios de vida, pero no un premio especial.

#### DESCANSO COMPENSATORIO Y SOBRE-REMUNERACION POR TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

**192. Principios generales.**—La Ley 6ª dice en su art. 7º, tantas veces citado, que sólo se permite el trabajo durante los días de descanso obligatorio en determinadas circunstancias, “pagándolo o dando un descanso compensatorio remunerado”. Esta redacción ocasiona varias dudas que todavía no han sido aclaradas por la reglamentación.

Creemos que hay que insistir en la distinción entre trabajo dominical habitual y ocasional creado por la legislación anterior, pues sólo en esta forma puede interpretarse la ley en forma razonable.

Con anterioridad a la Ley 6ª la situación legal respecto a los trabajadores particulares era así:

(125) Con anterioridad a la Ley 6ª el Departamento Nacional del Trabajo conceptuó que hay que tener en cuenta los 10 días anteriores a la fiesta respectiva. Esta regla complica la liquidación, porque las empresas generalmente liquidan los salarios de los obreros semanalmente.

(126) Concepto de marzo 8 de 1945 y varios más.

El art. 5º de la Ley 57 de 1926 dice verbalmente: "El empleado u obrero que trabaje excepcionalmente el día de asueto tiene derecho a un descanso compensatorio, o a una indemnización en dinero, a su elección. En tal caso, el salario no será menos que el doble del ordinario."

Como lo expresa claramente la disposición transcrita, el derecho de opción sólo puede ser ejercido por los trabajadores que excepcional u ocasionalmente trabajen en día domingo por una de las causas enumeradas en los arts. 6º y 7º del Decreto 1278; y así lo confirma el art. 10 del mismo Decreto. El personal que trabaja *habitualmente* en domingo, es decir, el que dedó exceptuado del descanso dominical, de acuerdo con el artículo 1º de la Ley 72 de 1931 y los artículos 4º, 5º y 8º del Decreto 1278, no pueden hacer uso de este derecho de opción y debe compensar su trabajo dominical con un descanso equivalente al de que ha sido privado, descanso que le debe ser dado en una de las tres formas estipuladas por el art. 2º de la Ley 57 (127).

La Ley 6ª no modificó esta situación en cuanto al trabajo ocasional en día domingo manteniéndose el derecho de opción mencionado; la ley establece, sin embargo, que también en caso de trabajo *habitual* en ese día hay las dos posibilidades de compensación en descanso o en dinero, sin conceder, por otra parte, la opción al trabajador. La redacción del artículo 7º de la Ley 6ª parece indicar que dicha opción corresponde al patrono, quien, por su propio interés, generalmente optará por el descanso compensatorio, así se atenuarán las consecuencias nocivas de la nueva ley, pues sabiamente la ley anterior había ordenado que todo trabajador habitualmente ocupado en día domingo, debe recibir un descanso en otro día de la semana, a fin de reponer sus fuerzas.

**193. Descanso compensatorio.**—El descanso compensatorio debe ser equivalente al descanso dominical perdido, es decir, si no se trabaja todo el día domingo, el descanso compensatorio es igual a las horas trabajadas. Por regla general 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.

(127) Para los trabajadores oficiales, el Decreto 222 de 1932 establece el derecho a la opción entre descanso compensatorio y remuneración extraordinaria, sin restricción (véase conceptos del Departamento Nacional del Trabajo de septiembre 7 de 1938, enero 4 de 1939, octubre 2 de 1939, Boletín 78, págs. 187, 191, 203).

b) Desde el medio día o las trece horas del domingo, hasta el medio día o las trece horas del lunes.

c) Por turno, reemplazando el descanso de un día por semana por dos medios días (art. 2º de la Ley 57 de 1926).

El Decreto 1278 (art. 9º) exceptúa del 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 (art. 11 del Decreto 1278). 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 (128).

**194. Sobre-remuneración.**—Hemos visto que en caso de *trabajo dominical excepcional*, no habitual, el trabajador puede elegir entre el descanso compensatorio y una indemnización en dinero, y que en tal caso el salario no puede ser menos que el doble del ordinario. Esta disposición fue dictada cuando no existía la obligación de remunerar el descanso, y en ese tiempo no hubo problema: el trabajador que devengaba un jornal de \$ 2,00, tenía derecho a \$ 4,00 cuando trabajaba el día domingo.

Según la Ley 6ª, este trabajador ahora recibe de todos modos, aun sin trabajar, un jornal; está controvertido si al trabajar en domingo deben pagársele dos jornales más, o sea tres en total, o solamente dos, uno por el descanso y otro por el trabajo. La Ley 6ª, todavía no reglamentada a este respecto, no permite una interpretación segura, pues, aun aplicándola al trabajo ocasional en día domingo, sólo ordena que el trabajo dominical debe pagarse o darse un descanso compensatorio remunerado. La ley no dice que el trabajo debe pagarse con salario doble, y hay quienes consideran que la ley sólo quiere establecer el pago simple, adicional a la remuneración del descanso,

(128) Concepto del Ministerio de Industrias de junio 22 de 1936. Boletín 63-70, pág. 103.

quedando el trabajador que labora en día domingo, en la misma situación en que estaba con anterioridad a la Ley 6ª.

Sin embargo, la interpretación contraria tiene más fundamento científico; pues mediante el establecimiento del descanso remunerado la ley quiso mejorar la situación del trabajador, y aunque el art. 36 de la Ley 6ª, según el cual debe aplicarse la disposición más favorable al trabajador, no comprende las reglas sobre descanso dominical establecidas en el art. 7º de la ley, el mismo principio se aplica en forma general en el derecho de trabajo (129). Por consiguiente, en caso de trabajo *ocasional* en día domingo, queda obligatorio el pago del salario doble, fuera de la remuneración del descanso, según la disposición expresa del art. 5º de la Ley 57 de 1926.

Para el caso del trabajo *habitual* en día domingo, la situación jurídica es distinta, porque, como ya se dijo, la legislación anterior hizo obligatorio el descanso compensatorio, mientras la Ley 6ª también permite el pago de la sobre-remuneración. En caso de trabajo habitual en día domingo, no existe, pues, disposición anterior alguna que fuera más favorable al trabajador, de suerte que aplicando el art. 7º de la Ley 6ª el patrono puede hacer dos cosas: o puede dar un descanso compensatorio en otro día de la semana, pagando al trabajador un solo jornal, y remunerando en la misma forma el día del descanso; o puede pagar el trabajo con un jornal, además de la remuneración del descanso, sin dar descanso en otro día; esta última solución es prácticamente imposible, porque ningún trabajador puede trabajar habitualmente 7 días semanales.

**195. Conclusiones.**—Llegamos, pues, a las siguientes conclusiones: *Trabajo ocasional* en día domingo. El trabajador tiene la elección entre el descanso compensatorio y el pago doble del trabajo. Si elige el descanso compensatorio, tiene derecho a 7 jornales en la semana como si no hubiera trabajado en día domingo. Si prefiere la sobre-remuneración, le corresponden 9 jornales, laborando los 7 días de la semana.

*Trabajo habitual.* El patrono tiene la elección entre el descanso compensatorio y el pago. Si elige el descanso compensatorio, debe pagar 7 jornales en la semana, y si no lo da, el trabajador tiene derecho a 8 jornales, laborando los 7 días de la semana.

*Trabajadores que sólo laboran en día domingo.* Hay algunas ocu-

paciones que sólo se ejecutan en día domingo, como especialmente las relacionadas con determinados espectáculos públicos. El trabajador, por tanto, no está ocupado en todos los días de la semana sino únicamente en día domingo. En tal caso no son aplicables las disposiciones generales sobre descanso compensatorio y sobre-remuneración, porque su trabajo en día domingo es la labor ordinaria, y no la extraordinaria que prestan los trabajadores que laboran durante la semana y, por razones especiales, también en domingo (130).

La situación jurídica no es muy diferente cuando el trabajador labora durante la semana y además siempre el día domingo, como sucede, por ejemplo, en los teatros cinematográficos. Recibiendo el descanso compensatorio, el trabajador no tiene derecho a sobre-remuneración alguna. La remuneración del trabajo dominical contractualmente estipulada queda incluida en el sueldo mensual.

*Trabajo en otros días de fiesta.* La Ley 35 de 1939 no contiene disposición alguna sobre la remuneración del trabajo prestado en uno de los días de fiesta en ella enumerados. Se aplican a estos casos, por analogía, las disposiciones vigentes para el trabajo dominical (131).

(130) Consejo de Estado, sentencia de abril 21 de 1941, Anales Nos. 302-304, pág. 446.

(131) Concepto del Departamento Nacional del Trabajo de noviembre 12 de 1940, Boletín 79, pág. 87.



**SEXTA PARTE**  
**PRESTACIONES SOCIALES**



## CAPITULO XX

### OBSERVACIONES GENERALES

**196. La noción de “prestaciones sociales”.**—Es muy usual la expresión “prestaciones sociales” para comprender todas las obligaciones del patrono para con sus trabajadores, derivadas del contrato de trabajo y distintas de las obligaciones contractuales. No es prestación social, sino una obligación contractual propiamente dicha, el pago del salario, pero son prestaciones sociales las obligaciones impuestas a la empresa por ley, tales como las indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional; los auxilios por enfermedad y de cesantía; la jubilación y las vacaciones. La diferencia entre prestaciones sociales y obligaciones contractuales es jurídicamente sin importancia.

Sobre el sistema de la previsión social aplicado en Colombia, ya hemos hablado en el Capítulo II de este libro (132).

**197. El capital de la empresa obligada.**—Con el fin de proteger las empresas de pequeño capital, la Ley 6ª de 1945 gradúa las prestaciones sociales según el capital respectivo. Ya antes, la legislación sobre seguro colectivo de vida había limitado esta obligación a las empresas con una nómina de salarios superior a \$ 1.000 mensuales.

La Ley 6ª fija como límite la suma de \$ 125.000. Sólo aquellas empresas agrícolas, forestales, industriales y comerciales cuyo capital pase de esta suma, están obligadas a reconocer las prestaciones sociales completas; las demás pagan prestaciones menores graduadas según el valor del capital.

Para las empresas ganaderas este límite está fijado en \$ 80.000.

Solamente las empresas con capital superior a \$ 800.000 están obligadas a conceder la jubilación a sus trabajadores (Ley 6ª de 1945, art. 14, Ley 64 de 1946, art. 8º).

En vista de la importancia financiera de esta diferenciación, en

(132) Véase especialmente N° 6.

muchos casos se han suscitado controversias sobre el verdadero monto del capital de una empresa. Pues frecuentemente el capital que aparece en la escritura de una sociedad, es inferior a las cantidades con que ella realmente trabaja. La Ley 64 de 1946 soluciona este problema parcialmente. Según su art. 7º, se entiende por capital de una empresa o patrono, para los efectos de las indemnizaciones y prestaciones sociales, el valor del patrimonio gravable liquidado en el último año inmediatamente anterior, sin perjuicio de prueba en contrario.

La Ley 64 parte del patrimonio de la "empresa o patrono", pero una empresa como tal no declara su patrimonio sino la persona natural o jurídica que es dueña de la empresa. Resulta de esta situación que una persona natural que tiene varias empresas, queda obligada a pagar las prestaciones sociales conforme a su capital total y no a los diferentes capitales parciales vinculados a los respectivos establecimientos. Sin embargo, el legislador quiso limitar esta regla, pues en el artículo anterior, el 6º, de la misma Ley 64, se establece una definición de la palabra empresa, para los efectos de las indemnizaciones y prestaciones sociales, y se considera como una empresa las varias unidades dependientes de una misma persona natural o jurídica sólo cuando correspondan a actividades económicas similares o conexas. Por consiguiente, no forman una sola empresa las varias dependencias de un mismo patrono, siempre y cuando correspondan a actividades disímiles y desconectadas, como por ejemplo, una empresa de transportes y una fábrica de textiles (133).

Todas las reglas arriba expuestas no pueden aplicarse sino cuando se trata del mismo patrono. Si las diversas empresas forman o pertenecen a personas jurídicas distintas, no puede aplicarse el mismo criterio.

La Ley 6ª de 1945 establece en su art. 13, ord. 5º, una disposición especial a favor de la industria minera: en ella no se tiene en cuenta, la mina, como capital.

Cuando una empresa disminuya o fraccione su capital, o restrinja su nómina de salarios, o adopte sistemas que la asimilen a pequeña industria, a industria familiar o a trabajo a domicilio, o se valga de otros recursos análogos para eludir las prestaciones de sus trabajadores, el Gobierno podrá declararla sujeta a las cargas correspondientes

(133) La Ley 6ª habla en su art. 13, que establece las excepciones de las prestaciones a favor de la pequeña industria, del capital de la empresa y no del patrono; sin embargo, esta redacción ya no tiene valor jurídico frente a la ley posterior especial arriba mencionada.

a su clasificación real, previo examen de los hechos (art. 15 de la Ley 6ª).

**198. Diferencias entre empleados y obreros.**—Desde la expedición de la Ley 10 de 1934, la distinción entre obreros y empleados tiene un significado práctico apreciable, porque los empleados gozan de prerrogativas a que los obreros no tienen derecho. La Ley 6ª quiso eliminar esta diferenciación, pero ella todavía tiene importancia en muchos casos, sobre todo en las numerosas empresas de capital menor de \$ 125.000, como se expone más adelante.

En forma semejante a la interpretación dada en el Decreto 652 de 1945, el art. 8º del Decreto 2127 de 1945 declara que el trabajador asalariado toma el nombre de empleado cuando en la ejecución de la obra o labor, o en la prestación del servicio, predomina el esfuerzo intelectual sobre el material; en caso contrario, el asalariado es obrero.

Sobre este particular hay una abundante jurisprudencia administrativa y judicial, que trata los numerosos casos limítrofes. Esta jurisprudencia debe ser casuística, pero permite algunas conclusiones.

En primer lugar, generalmente se ha rechazado la tendencia de equiparar los obreros calificados a los empleados. Es cierto que muchos obreros necesitan de cierta preparación técnica para poder ejecutar su trabajo y que, por otra parte, hay empleados que ejecutan trabajos meramente mecánicos. Pero tales empleados no se dedican a trabajos predominantemente manuales, y el obrero calificado que trabaja en una máquina complicada, por regla general, tendrá que aplicar también fuerza material, aun cuando no pueda prescindir de su inteligencia para vigilar su máquina. Cuando predomina el uso de la inteligencia o el de la fuerza manual, es una cuestión que no puede resolverse en forma general. Hay que distinguir, a veces, entre obreros calificados y técnicos; los últimos son empleados si les corresponde responsabilidad especial o la dirección de ciertos trabajos.

El Departamento Nacional del Trabajo ha considerado que el esfuerzo intelectual puede ser anterior o coetáneo en relación con el desempeño de las funciones que comprende el servicio que se presta. La Oficina entiende que el esfuerzo intelectual anterior al desempeño de las funciones debe consistir en estudios teóricos que sean necesarios para la prestación mencionada (134).

(134) Concepto de octubre 6 de 1935, Bol. 51-62, pág. 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.

Sin embargo, parece difícil apoyar este concepto en disposiciones legales vigentes. Pues el art. 8º del Decreto 2127 arriba citado dice con claridad que el predominio del esfuerzo intelectual debe manifestarse “*en la ejecución de la obra o labor, o en la prestación del servicio*”, es decir, que debe ser coetáneo.

En algunos casos, la misma ley ordena que algún grupo de trabajadores debe clasificarse como empleados. Así la Ley 57 de 1942 dispone que los choferes mecánicos son empleados, e igualmente el art. 8º de la Ley 166 de 1941, reconoce a los barberos, peluqueros y manicuristas los beneficios de la Ley 10 de 1934, siempre que la forma como prestan sus servicios, les dé la calidad de empleados. El Decreto 2348 de 1942 reglamenta esta disposición en su art. 9º, pero sin aclararla. En nuestro concepto, el legislador quiso reconocer a los barberos, peluqueros y manicuristas como empleados, siempre y cuando exista contrato de trabajo.

Si un trabajador parcialmente desempeña labores de obrero y parcialmente de empleado, debe ser considerado como empleado, cuando esta calidad es la prevaleciente, y viceversa (135).

**199. Clasificación de trabajadores.**—Por resolución número 53 de 1936, el Ministerio de Industrias y Trabajo creó comisiones especiales para la clasificación de empleados, compuesta 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. La Resolución 8 de 1936 del Jefe del Departamento del Trabajo reglamenta el procedimiento a seguir con relación a dichas comisiones (véase Boletín 63-70, pág. 30).

Estas comisiones emiten conceptos que son simples providencias de carácter reglamentario; la ley no les da efecto obligatorio. Por tanto, no tratándose de un acto jurídico que ponga fin a una actuación administrativa con lesión de los derechos civiles de alguna persona o con violación de la Constitución o de las leyes, la Resolución ministerial que aprueba el concepto no puede ser acusada ante el Consejo de Estado (136).

(135) Concepto del Departamento Nacional del Trabajo de diciembre 14 de 1943.

(136) Sentencia del Consejo de Estado de junio 26 de 1940, Anales Nos. 290-292, pág. 231.

En consecuencia los Jueces no quedan obligados por las clasificaciones administrativas.

El Decreto 2127 de 1945 ordena en su art. 55 que, mientras empiezan a funcionar los Juzgados de Trabajo, la clasificación de trabajadores particulares seguirá rigiéndose por lo dispuesto en la Resolución 8 de 1936 arriba citada, insinuando así que tal clasificación corresponde a la jurisdicción especial del trabajo. Sin embargo, el Tribunal Supremo de Trabajo ha sentado una doctrina contraria, considerando que la jurisdicción especial sólo puede decidir sobre controversias, según el art. 58 de la Ley 6ª de 1945; no le compete la clasificación sino cuando deba hacerse para resolver una controversia judicial (137).

Por consiguiente, las Resoluciones 53 y 8 de 1936 citadas, todavía son aplicables.

La clasificación tiene efecto retroactivo, pues no se establece un nuevo derecho sino que se interpreta una situación jurídica existente (138).

No hay disposición legal alguna que impida la clasificación mediante convenio entre las partes (139).

**200. Jurisprudencia sobre clasificación.**—Muchos ejemplos se encuentran en las Resoluciones del Departamento Nacional del Trabajo publicadas en el Boletín N° 79, pág. 197 y ss.

*Se consideran como empleados:*

Los capataces de cuadrilla o contra maestres (concepto de octubre 7 de 1935, Bol. 51-62, pág. 461).

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

Los tipógrafos, cajistas, prensistas y otros trabajadores de artes gráficas (conceptos de agosto 14 de 1935, Bol. 51-62, pág. 464; febrero 25 y julio 16 de 1936, Bol. 63-70, pág. 100 y 101; marzo 31 de 1937, Bol. 72-77, pág. 115; Resol. 521 de noviembre 18 de 1940, Bol. 79, pág. 224).

(137) Conceptos de noviembre 8 y 9 de 1946.

El Departamento Nacional del Trabajo emitió un concepto contario con fecha octubre 9 de 1946 (Derecho del Trabajo Nos. XXIII y XXIV, pág. 208).

(138) Véase concepto del Departamento Nacional del Trabajo de febrero 6 de 1939, Boletín 78, pág. 197.

(139) Concepto del Departamento Nacional del Trabajo de julio 24 de 1940, Boletín 79, pág. 150.

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

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

El capitán de una cuadrilla de instalación de una línea eléctrica (Resolución 10 de 1937, Bol. 72-77, pág. 94).

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

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

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

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

Un técnico-carpintero (Resolución 81 de 1937, Bol. 72-77, pág. 110).

Los alistadores y bodegueros, almacenistas (Resolución 82 de 1937, Bol. 72-77, pág. 102).

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

*No se consideran como empleados sino obreros:* Los freneros o brequeros del Ferrocarril Nacional del Magdalena (Resolución 4 de 1937, Bol. 72-77, pág. 102).

El trabajador que maneja las máquinas denominadas "Lasting" de montar puntas y cuños en las fábricas de calzado (Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, sentencia de marzo 3 de 1944).

**201. Los asalariados que tienen derecho a las prestaciones sociales.**—Las prestaciones sociales legalmente establecidas corresponden a los "trabajadores", ya sean empleados u obreros" (Ley 6ª de 1945, art. 12). Esta expresión significa que son los trabajadores asalariados que son favorecidos, es decir, los trabajadores que ejecutan sus labores o prestan sus servicios con base en un contrato de trabajo (140).

Antes de resolver sobre una reclamación, hay que estudiar, por tanto, si existe un contrato de trabajo entre el reclamante y el patrono. En caso negativo, no hay derecho a las prestaciones, pero en caso afirmativo el trabajador puede exigir las prestaciones que le corres-

pondan, sin que hubiera necesidad de examinar si el patrono ejerce sus actividades con ánimo de lucro o no. Pues cualquier persona puede celebrar un contrato de trabajo y a falta de disposiciones legales pertinentes, este contrato no pierde su carácter por el hecho de tratarse de una institución de utilidad común.

La situación es distinta solamente en cuanto al seguro de vida obligatorio, no afectado por la Ley 6ª. La Ley 44 de 1929 (art. 1º) sólo obliga a "las empresas" a efectuar el seguro, y para la aplicación de esta norma rige el art. 6º de la 64 de 1946, del cual hemos hablado en otra parte (141).



(141) Cap. II, Nº 6.



## CAPITULO XXI

### LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

**202. La Ley aplicable.**—La indemnización de los accidentes de trabajo está reglamentada por las Leyes 6ª de 1945 y 57 de 1915, pero como en otras materias, la Ley 6ª no contiene una reglamentación completa y quedan aplicables disposiciones anteriores. Problemas especiales se presentan en las empresas de capital menor de \$ 125.000, como se verá más adelante.

#### LA SITUACION LEGAL EN LAS EMPRESAS DE CAPITAL MAYOR DE \$ 125.000

**203. La definición del accidente de trabajo.**—La Ley 6ª establece en el ord. a) de su art. 12 la siguiente definición del accidente de trabajo: “Se entiende por accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional que afecte al trabajador en forma transitoria, permanente o definitiva, motivada por un hecho imprevisto y repentino, que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, siempre que la lesión o perturbación no sea provocada deliberadamente, o por falta grave o intencional de la víctima”.

Para que exista derecho a la indemnización por accidente de trabajo, deben estar reunidas las siguientes condiciones:

1) *Lesión orgánica o perturbación funcional.*

Sobre este punto, sólo el médico puede resolver.

2) *Afección del trabajador en forma transitoria, permanente o definitiva.*

La lesión o perturbación puede ser transitoria o permanente. En el primer caso no hay objeto para conceder una indemnización, fuera de las medidas necesarias para el restablecimiento del trabajador y su mantenimiento durante su incapacidad para el trabajo.

La Ley 6ª no modificó la división en categorías establecidas en el art. 5º de la Ley 57 de 1915, según el cual las consecuencias de un accidente de trabajo pueden ser las siguientes:

a) Incapacidad temporal, cuando la lesión o perturbación es pasajera y se termina por la curación completa.

b) Incapacidad permanente parcial, cuando la víctima queda con una disminución definitiva de la capacidad obrera que no tenía a tiempo del accidente.

Estas incapacidades están enumeradas en la Tabla de Valuación.

c) Incapacidad permanente total, cuando la invalidez deja al obrero definitivamente impotente para todo trabajo industrial útil.

d) Muerte del trabajador.

3) *Hecho imprevisto o repentino, como causa.* No es accidente la lesión o perturbación causada por el lento desarrollo de una enfermedad; ésta puede ser profesional (véase el Capítulo siguiente).

4) *Ocurrencia por causa o con ocasión del trabajo.* La Ley 57 de 1915 sólo reconoció como accidente el suceso ocurrido por causa y con ocasión del trabajo; la nueva ley considera suficiente que ocurra por causa o con ocasión del trabajo. Por consiguiente, un accidente sufrido fuera de las horas de trabajo puede ser indemnizable.

5) *No existencia de provocación deliberada o falta grave o intencional de la víctima.* Se excluye la responsabilidad del patrono cuando la víctima ha provocado el accidente en forma deliberada, es decir, con la intención de lesionarse, o cuando interviene una falta grave del trabajador, como su beodez, o la violación de las instrucciones del patrono o de sus superiores inmediatos; si la falta no es grave, pero intencional, tampoco se causa dicha responsabilidad, pero una falta leve no intencionada de la víctima no la priva de ninguna de las indemnizaciones legales.

6) *Existencia de un contrato de trabajo.* Como la Ley 6ª sólo se refiere a trabajadores dependientes, las disposiciones sobre accidentes no son aplicables sino a los asalariados, o sea las personas que ejecutan sus labores con base en un contrato de trabajo (142).

No están protegidos los artesanos o contratistas independientes.

204. **Empresas y trabajadores sujetos a la ley.**—La Ley 57 de 1915 sólo obligó a las empresas limitativamente enumeradas en su art. 10. La nueva ley no conoce esta limitación y se aplica, sin restricción, a todas las empresas de capital mayor de \$ 125.000.

205. **Ejecución de obras por medio de contratistas.**—Dispone el art. 4º de la Ley 57 de 1915 que en las obras municipales, departamen-

(142) Véase Capítulo V, Nº 26 ss.

tales o nacionales las reparaciones por accidentes del trabajo corresponden al Municipio, al Departamento o a la Nación, respectivamente; pero si tales obras, o las de particulares, se ejecutaren por contrato, entonces las reparaciones por accidentes de trabajo son de cargo del contratista.

Esta disposición fue modificada por el art. 7º de la Ley 133 de 1931, cuyo significado se explica en otra parte (143).

Se trata de los llamados "contratistas independientes", a los cuales se refiere el art. 6º del Decreto 2127 de 1945.

**206. El riesgo cubierto por la responsabilidad del patrono.**—Hay, por lo general, tres causas posibles de un accidente de trabajo: culpa del patrono, culpa del trabajador, y un determinante exterior, por ejemplo, culpa de otro trabajador o fuerza mayor.

Según la Ley 6ª, el patrono de capital mayor de \$ 125.000 siempre responde en caso de culpa de él o de otro trabajador; también es responsable en caso de fuerza mayor, que según la Ley 57 lo exceptuó de toda responsabilidad. Como ya hemos expuesto arriba, la culpa de la víctima no exime al patrono de toda responsabilidad; así lo dispuso la Ley 57 de 1915, pero la Ley 6ª de 1945 concede todas las prestaciones aun cuando la víctima del accidente hubiera cometido una falta, a menos que lo haya provocado deliberadamente o que exista falta grave o intencional del accidentado (144).

La muerte se considera indemnizable cuando ocurra por consecuencia y efecto natural del accidente dentro de los sesenta días siguientes de haber sufrido el accidente (art. 6º, ord. d) de la Ley 57 de 1915).

**207. Las obligaciones del patrono.**—La Ley 6ª obliga al patrono de capital superior a \$ 125.000 y responsable del accidente, a las siguientes prestaciones:

**208. Prestaciones en especie.**—Asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria a que haya lugar. Además, según el art. 8º de la Ley 57 de 1915, el patrono tiene que suministrar los primeros auxilios. La asistencia médica puede ser contratada libremente por el patrono con médicos graduados; en caso de que, con peligro para la vida del lesionado y por culpa del patrono se retarde la consecución del facultativo que haya de encargarse de la asistencia médica o quirúrgica de la víctima, aquél pagará a favor del lesionado, mientras

(143) Véase Capítulo V, Nº 31.

(144) Véase arriba Nº 203 en este Capítulo.

duresu estado de peligro, una multa de \$ 5,00 por cada día de retardo en el suministro del médico (art. 9º de la Ley 57 de 1915).

Mientras según la Ley 57 de 1915 la asistencia médica no tenía límite temporal, la Ley 6ª la restringió a 6 meses, pasados los cuales el patrono quedó libre de esta obligación. Pero el art. 4º de la Ley 64 de 1946 volvió a suprimir dicho límite, y ahora la asistencia debe prestarse hasta cuando ya no sea necesaria.

El lesionado, por otra parte, está obligado a aceptar la asistencia médica suministrada por el patrono en caso de rechazo por parte del lesionado, el patrono queda libre de toda responsabilidad por las consecuencias resultantes de esta conducta.

#### PRESTACIONES EN DINERO

**209. Incapacidad temporal.**—Mientras sea necesaria la asistencia médica, el accidentado tiene derecho al salario completo, pero sin pasar de 6 meses (art. 4º de la Ley 64 de 1946). Esta limitación temporal no existió en la Ley 57 de 1915. El obrero con un jornal de \$ 3,00, por ejemplo, recibe esta misma suma, pagándose también los domingos. En el Capítulo VI, Nº 35 hemos expuesto cuáles prestaciones forman parte del salario. Cuando la remuneración se paga a destajo o por tarea, debe tomarse el promedio de lo devengado durante el período de pago, en el cual el trabajador sufrió el accidente.

**210. Indemnización por incapacidad permanente.**—Una vez terminado el tratamiento, o el período de 6 meses, fijado por la ley como máximo, los médicos del Departamento Nacional del Trabajo, o en su defecto los médicos legistas, califican el accidente fijando la incapacidad definitiva del lesionado, de conformidad con la Tabla de Valuación contenida en el Decreto 841 de 1946. Esta tabla clasifica en 18 grupos las incapacidades en proporción al daño sufrido, hasta por el equivalente del salario de 2 años, y si un caso especial no queda comprendido en estos grupos, debe aplicarse la regla contenida en el párrafo 2º del art. 4º de la Ley 64 de 1946. Según esta disposición, las enfermedades y las lesiones no previstas en las tablas de valuación, que correspondan a definiciones análogas a lo establecido en éstas, darán también lugar a indemnizaciones y prestaciones iguales a las que figuran reconocidas como tales de manera específica. Por consiguiente, los médicos deben hacer la clasificación.

La misma norma se encuentra en las “observaciones” de la Tabla de Valuación, con la siguiente adición: Cuando el trabajador

padezca varias lesiones que no estén clasificadas conjuntamente en ninguno de los grupos, se acumulan las indemnizaciones, hasta una cuantía de 15 meses (145).

Aun cuando no haya incapacidad permanente total, pero cuando la lesión tenga influencia especial sobre el trabajo habitual del accidentado, la indemnización puede ser aumentada por la justicia del trabajo hasta por el equivalente de 24 meses, previo dictamen pericial; las observaciones de la citada Tabla de Valuación mencionan como ejemplo, las lesiones de los pies de una bailarina, o de los dedos de un pianista. Los primeros 17 grupos de la Tabla de Valuación comprenden los casos de incapacidad permanente parcial; sólo el grupo 18 enumera algunas lesiones que causan incapacidad permanente total. Pero quedó en vigencia la disposición contenida en el ord. c) del art. 5º de la Ley 57 que enumera como ejemplos de la incapacidad permanente total las siguientes lesiones y perturbaciones: las perturbaciones mentales incurables; la pérdida de dos miembros por parálisis o amputaciones; la pérdida de ambos ojos, de ambas manos o de ambos pies; las enfermedades traumáticas graves de las vísceras abdominales o torácicas.

El Decreto 841 de 1946, modificado por el 1288 del mismo año, establece la siguiente

**TABLA DE VALUACION DE INCAPACIDADES POR ACCIDENTES  
DE TRABAJO. Y SUS CORRESPONDIENTES INDEMNIZACIONES  
PRIMER GRUPO**

**INDEMNIZACION: UN MES DE SALARIO**

1º Pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal o de un segmento de la falange ungueal de cualquier dedo de la mano izquierda, con excepción del pulgar.

2º Pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal o segmento de la falange ungueal de los dedos meñique o anular de la mano derecha.

3º Anquilosis por artritis traumática de cualquiera de las articulaciones metacarpo-falangeanas de los dedos meñique y anular de la mano izquierda.

(145) Esta disposición contenida en la Tabla de Valuación, es inaplicable en algunos casos. Por ejemplo, la pérdida de todo el miembro superior izquierdo causa una indemnización de 16 meses de salario; supongamos que el trabajador pierda además la mano derecha (indemnización de 12 meses), y es evidente que la indemnización no puede rebajarse a 15 meses. En tales casos puede aplicarse la ley anterior cuando las lesiones justifiquen la indemnización por incapacidad permanente total, la que corresponde a 2 años de salario (Ley 57 de 1915, art. 5º, ord. c), Ley 133 de 1931, art. 8º); hay tal incapacidad, cuando la invalidez deja al obrero definitivamente impotente para todo trabajo industrial útil.

5º Luxación irreducible metacarpo-falangeana de cualquier dedo de la mano izquierda con excepción del pulgar.

6º Fractura mal consolidada de cualquier metacarpiano de la mano izquierda, con repercusión sobre la fisiología del dedo correspondiente.

7º Lesiones extensas del cuero cabelludo, sin fractura del cráneo y acompañadas de pérdida de sustancia.

8º Pérdida de dos a cuatro piezas dentarias, una vez terminado el trabajo de prótesis dental (este trabajo por cuenta del patrón).

9º Hernia epigástrica operada con cura radical (cuando se trate de hernia-accidente debidamente comprobada).

10. Pérdida anatómica de un artejo del pie derecho o izquierdo, con excepción del grueso artejo.

## SEGUNDO GRUPO

### INDEMNIZACION: DOS MESES DE SALARIO

1º Pérdida anatómica o funcional de un segmento o de la falange ungueal de cualquier dedo de la mano derecha con excepción del pulgar.

2º Fractura, defectuosamente consolidada, de los huesos del puño izquierdo, sin anquilosis, pero con alguna lesión leve de la fisiología del puño y de la mano.

3º Fractura, defectuosamente consolidada, de los huesos del antebrazo izquierdo, pero sin complicaciones graves del funcionamiento del puño o de la mano.

4º Enfermedad de Dupuytren, benigna de la mano izquierda (retracción de la aponeurosis palmar de origen traumático).

5º Deformación notoria unilateral del pabellón auricular.

6º Sordera parcial unilateral, debidamente comprobada al examen clínico.

7º Fractura de una o más costillas, mal consolidadas sin complicaciones graves.

8º Luxación irreducible metacarpo-falangeana del pulgar de la mano izquierda.

9º Disminución leve de los movimientos de la articulación del cuello del pie derecho o izquierdo, por fractura o artritis traumática.

10. Fractura de Dupuytren, defectuosamente consolidada, con repercusión leve sobre los movimientos del cuello del pie derecho o izquierdo.

11. Retracción incompleta del tendón de Aquiles.

12. Callo exuberante y doloroso de una fractura de los huesos de la pierna derecha o izquierda, sin lesiones articulares funcionales del pie.

13. Pérdida anatómica del grueso artejo izquierdo o derecho.

14. Luxación irreducible metacarpo-falangeana de cualquier dedo de la mano derecha, con excepción del pulgar.

15. Pérdida de más de cuatro piezas dentarias, una vez terminado el trabajo de prótesis.

16. Fractura mal consolidada de cualquier metacarpiano de la mano derecha, con repercusión sobre la fisiología del dedo correspondiente.

## TERCER GRUPO

### INDEMNIZACION: TRES MESES DE SALARIO

1º Deformación bilateral notoria o pérdida unilateral del pabellón auricular.

2º Dificultad respiratoria ocasionada por lesiones traumáticas irreparables de los huesos nasales.

3º Pérdida de una glándula mamaria, por lesiones de origen traumático, en mujeres menores de cuarenta y cinco años.



- 4º Pérdida anatómica o funcional de la segunda falange o segmento del pulgar de la mano izquierda.
- 5º Anquilosis por artritis traumática de cualquiera de las articulaciones de los dedos medio, índice y pulgar de la mano izquierda.
- 6º Pérdida anatómica o funcional de las dos últimas falanges de cualquier dedo de la mano izquierda, con excepción del pulgar.
- 7º Anquilosis por artritis traumática de cualquiera de las articulaciones interfalangeanas de un dedo de la mano derecha, con excepción del pulgar.
- 8º Fractura mal consolidada de varios metacarpianos de la mano izquierda, con leve repercusión sobre la fisiología de la mano.
- 9º Fractura de Colles mal consolidada, del antebrazo izquierdo.
10. Fractura mal consolidada, de los huesos del antebrazo derecho, sin complicaciones notorias sobre la fisiología tendinosa y sin abolición de movimientos de pronación o de supinación.
11. Fractura mal consolidada de los huesos del codo izquierdo, sin anquilosis y con poca limitación de los movimientos de la articulación.
12. Fractura mal consolidada de la clavícula o de los huesos del hombro izquierdo, con repercusión leve sobre la fisiología de la articulación.
13. Luxación recidivante del hombro izquierdo, de origen traumático.
14. Anquilosis por osteoartritis traumática de la articulación del cuello del pie derecho o izquierdo.
15. Hernia inguinal derecha o izquierda, operada con cura radical; cuando se trata de hernia-accidente únicamente.
16. Pérdida anatómica de dos artejos del pie derecho o del izquierdo.
17. Luxación irreducible metacarpo-falangeana del pulgar de la mano derecha.
18. Atrofia de un testículo por orquitis traumática.
19. Cicatrices del rostro, que constituyen una desfiguración facial leve, de carácter permanente.

#### CUARTO GRUPO

##### INDEMNIZACION: CUATRO MESES DE SALARIO

- 1º Ptosis palpebral parcial derecha o izquierda, de origen traumático.
- 2º Pérdida anatómica o funcional de un segmento o de la falange ungueal del dedo pulgar derecho.
- 3º Pérdida anatómica o funcional de las dos últimas falanges de cualquier dedo de la mano derecha, con excepción del pulgar.
- 4º Pérdida anatómica o funcional de cualquier dedo de la mano izquierda, con excepción del pulgar, por amputación quirúrgica o traumática o por sección o retracción tendinosa.
- 5º Enfermedad de Dupuytren leve (retracción de la aponeurosis palmar) de la mano derecha.
- 6º Fractura mal consolidada de la clavícula o de los huesos del hombro derecho, con repercusión sobre la fisiología de la articulación.
- 7º Luxación recidivante del hombro derecho, de origen traumático.
- 8º Fractura de algunas vértebras con poca limitación del juego de la columna vertebral, sin repercusión apreciable sobre el sistema nervioso medular.
- 9º Acortamiento de la pierna derecha o izquierda de uno a cuatro centímetros, por fractura mal consolidada, sin lesiones articulares ni atrofia muscular marcada.
10. Pérdida anatómica de tres artejos del pie derecho o izquierdo.

11. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos de la mano derecha, con leve repercusión sobre la fisiología de ésta.
12. Fractura mal consolidada de los huesos del antebrazo izquierdo, con abolición de los movimientos de supinación o pronación.

### QUINTO GRUPO

#### INDEMNIZACION: CINCO MESES DE SALARIO

- 1º Pérdida anatómica o funcional del dedo pulgar de la mano izquierda, por amputación quirúrgica o traumática, o por sección o retracción del tendón correspondiente.
- 2º Pérdida anatómica o funcional de un dedo de la mano derecha, con excepción del pulgar, por amputación quirúrgica o por sección o retracción tendinosa.
- 3º Pérdida anatómica o funcional de dos dedos de la mano izquierda, con excepción del pulgar, por amputación quirúrgica o traumática o por sección o retracción de los tendones correspondientes.
- 4º Fractura mal consolidada de los metacarpianos de la mano derecha, con grave repercusión sobre su fisiología.
- 5º Anquilosis por osteoartritis de la articulación del puño izquierdo.
- 6º Fractura de Colles mal consolidada, del antebrazo derecho.
- 7º 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.
- 8º Limitación de los movimientos de la rodilla derecha o izquierda, por luxación o fractura.
- 9º Sección completa del tendón de Aquiles.
10. Disminución de la agudeza visual derecha o izquierda en más de cuatro décimos, de origen traumático.
11. Pérdida de cuatro artejos del pie derecho o izquierdo por amputación quirúrgica o traumática.

### SEXTO GRUPO

#### INDEMNIZACION: SEIS MESES DE SALARIO

- 1º Perturbaciones de la masticación, consecutivas a lesiones traumáticas del maxilar inferior.
- 2º Pérdida anatómica o funcional de dos dedos de la mano derecha, con excepción del pulgar, por amputación quirúrgica o traumática, o por sección o retracción de los tendones correspondientes.
- 3º Pérdida anatómica o funcional de tres dedos de la mano izquierda, con excepción del pulgar, por amputación quirúrgica o traumática, o por sección o retracción de los tendones correspondientes.
- 4º Anquilosis por osteoartritis de la articulación del puño derecho.
- 5º Limitación de los movimientos del codo izquierdo, por luxación o fractura.
- 6º Cicatrices retráctiles de la axila izquierda, cuando dejan en aducción completa el brazo.
- 7º Fractura de una o de varias costillas, cuando producen serias complicaciones viscerales.
- 8º Anquilosis por osteoartritis traumática de la cadera derecha o izquierda, en buena posición.



9. Luxación irreducible de la cadera derecha o izquierda (tipo posterior no complicado) de origen traumático.
10. Amputación de un testículo por lesión traumática.
11. Anquilosis por osteoartritis traumática de la rodilla derecha o izquierda, en buena posición.
12. Acortamiento de más de cuatro centímetros del miembro inferior derecho o izquierdo, por fractura consolidada en mala posición.
13. Amputación de cinco artejos del pié derecho o izquierdo.
14. Pérdida anatómica o funcional del pulgar de la mano derecha por amputación quirúrgica o traumática, o por sección o retracción del tendón correspondiente.
15. Fractura mal consolidada de los huesos del antebrazo derecho, con abolición de los movimientos de supinación o pronación.

#### SEPTIMO GRUPO

##### INDEMNIZACION: SIETE MESES DE SALARIO

- 1º Pérdida anatómica o funcional de tres dedos de la mano derecha, con excepción del pulgar, por amputación quirúrgica o traumática, o por sección o retracción de los tendones correspondientes.
- 2º Pérdida anatómica o funcional de cuatro dedos de la mano izquierda con excepción del pulgar, por amputación quirúrgica o traumática, o por sección o retracción de los tendones correspondientes.
- 3º Pérdida anatómica o funcional conjunta del dedo pulgar y cualquier otro de la mano izquierda por amputación quirúrgica o traumática o por sección o retracción de los tendones correspondientes.
- 4º Parálisis de los nervios mediano o cubital izquierdo producida por fracturas complicadas o por neuritis traumáticas, que ocasionen la parálisis de la región correspondiente de la mano.
- 5º Limitación de los movimientos de la articulación del codo derecho, por luxación o fractura.
- 6º Anquilosis del codo izquierdo, en buena posición.
- 7º Cicatrices retráctiles de la axila derecha, cuando dejan en aducción completa el brazo.
- 8º Fractura de algunas vértebras, con notoria desviación y limitación del juego de la columna.
- 9º Fractura mal consolidada de la pierna derecha o izquierda, con defectuosa posición.
10. Sección de los tendones de la pierna derecha o izquierda, con defectuosa posición del pié.
11. Pseudoartrosis en las fracturas de los huesos del antebrazo izquierdo.
12. Pérdida parcial del pié derecho o izquierdo, por amputación quirúrgica o traumática a nivel de la articulación tarso-metatarsiana.

#### OCTAVO GRUPO

##### INDEMNIZACION: OCHO MESES DE SALARIO

- 1º Amputación más o menos extensa de la lengua, con entorpecimiento de la palabra o de la deglución.
- 2º Parálisis de los nervios mediano y cubital izquierdos producida por frac

turas complicadas o por neuritis traumáticas que ocasionan la parálisis de la mano correspondiente.

3º Anquilosis del codo derecho en buena posición.

4º Anquilosis de la articulación del codo izquierdo en mala posición, por osteoartritis traumática.

5º Anquilosis de la articulación del hombro izquierdo por osteoartritis traumática.

6º Luxación irreducible del hombro izquierdo.

7º Ruptura traumática de la uretra, con estrechez consecutiva.

8º Anquilosis de la articulación coxo-femoral derecha o izquierda, en mala posición, por osteoartritis traumática.

9. Pseudoartritis en las fracturas de los huesos del antebrazo derecho.

10. Pérdida parcial del pie derecho o izquierdo, por amputación quirúrgica o traumática, a nivel de la articulación medio-tarsiana.

11. Pérdida del riñón derecho o izquierdo, por causa traumática.

#### NOVENO GRUPO

##### INDEMNIZACION: NUEVE MESES DE SALARIO

1º Sordera unilateral completa, debidamente comprobada al examen clínico, de origen traumático.

2º Pérdida anatómica o funcional de cuatro dedos de la mano derecha, con excepción del pulgar por amputación quirúrgica o traumática, o por sección o retracción de los tendones correspondientes.

3º Pérdida conjunta del pulgar y cualquier otro dedo de la mano derecha.

4º Pérdida anatómica o funcional de todos los dedos de la mano izquierda, por amputación quirúrgica o traumática o por sección o retracción de los tendones correspondientes.

5º Parálisis de los nervios mediano o cubital derechos, producida por fracturas complicadas o neuritis traumáticas que ocasionen la parálisis de la mano correspondiente de la mano.

6º Anquilosis del codo derecho en mala posición, por osteoartritis traumática.

7º Pseudo-artrosis en las fracturas del húmero izquierdo.

8º Luxación irreducible del hombro derecho, de origen traumático.

9º Atrofia de ambos testículos, de origen traumático.

10. Cicatrices del rostro que constituyan una desfiguración facial grave de carácter permanente.

11. Parálisis del nervio crural derecho o izquierdo por sección o neuritis traumática, que produce la parálisis de la región correspondiente del muslo y de la pierna.

#### DECIMO GRUPO

##### INDEMNIZACION: DIEZ MESES DE SALARIO

1º Pérdida anatómica o funcional de todos los dedos de la mano derecha, por amputación quirúrgica o traumática, o por sección o retracción de los tendones correspondientes.

2º Pérdida anatómica por amputación quirúrgica o traumática de la mano izquierda, por sección de la región palmar.

3º Parálisis de los nervios mediano y cubital derechos, producida por fracturas complicadas o neuritis traumáticas que ocasionen la parálisis de la mano.

- 4º Anquilosis del hombro por osteoartritis traumática (hombro derecho).
- 5º Parálisis del nervio ciático derecho o izquierdo, por sección o por neuritis traumática que produce la parálisis de la región correspondiente de la pierna y del pié.
- 6º Anquilosis de la rodilla derecha o izquierda, en mala posición, por osteoartritis traumática.
- 7º Pérdida anatómica del pié derecho o izquierdo por amputación quirúrgica o traumática.
- 8º Pseudo-artrosis del fémur derecho o izquierdo, consecutiva a una fractura.
- 9º Ptosis palpebral total derecha o izquierda, de origen traumático.

#### UNDECIMO GRUPO

##### INDEMNIZACION: ONCE MESES DE SALARIO

- 1º Pérdida anatómica por amputación quirúrgica o traumática de la mano izquierda.
- 2º Pérdida anatómica por amputación quirúrgica o traumática de la mano derecha, por sección de la región palmar.
- 3º Parálisis del nervio radial izquierdo, producida por neuritis traumática, luxación mal corregida del hombro, callos viciosos o exuberantes de las fracturas del húmero; que trae por resultado la parálisis de la región correspondiente del antebrazo y de la mano.
- 4º Pseudo-artrosis en las fracturas del húmero derecho.
- 5º Pérdida total de la visión por un ojo, por extracción del órgano o por anulación de sus funciones.

#### DUODECIMO GRUPO

##### INDEMNIZACION: DOCE MESES DE SALARIO

- 1º Pérdida anatómica por amputación quirúrgica o traumática de la mano derecha.
- 2º Amputación quirúrgica o traumática del antebrazo izquierdo, a nivel de su tercio medio.
- 3º Amputación quirúrgica o traumática de la pierna derecha o izquierda, sin interesar la rodilla.
- 4º Amputación de ambos testículos por lesión traumática, en individuos mayores de cuarenta y cinco años.

#### DECIMOTERCER GRUPO

##### INDEMNIZACION: TRECE MESES DE SALARIO

- 1º Pérdida parcial de la bóveda craneana, por lesiones traumáticas.
- 2º Parálisis del nervio radial derecho, producida por neuritis traumática, luxación mal corregida del hombro, callos viciosos o exuberantes de las fracturas del húmero; que trae por resultado la parálisis de la región correspondiente del antebrazo y de la mano.

#### DECIMO CUARTO GRUPO

##### INDEMNIZACION: CATORCE MESES DE SALARIO

- 1º Pérdida de la mano y de todo el antebrazo izquierdo, por amputación quirúrgica o traumática.

2º Pérdida anatómica del miembro inferior derecho o izquierdo, por amputación quirúrgica o traumática a nivel del tercio medio del muslo.

3º Amputación quirúrgica o traumática del antebrazo derecho a nivel de su tercio medio.

#### DECIMO QUINTO GRUPO

##### INDEMNIZACION: DIECISEIS MESES DE SALARIO

1º Pérdida de la mano y de todo el antebrazo derechos, por amputación quirúrgica o traumática.

2º Pérdida anatómica de todo el miembro superior izquierdo, por amputación quirúrgica o traumática.

3º Pérdida anatómica del miembro inferior derecho o izquierdo, por amputación quirúrgica o traumática.

#### DECIMO SEXTO GRUPO

##### INDEMNIZACION: DIOCIOCHO MESES DE SALARIO

1º Traumatismos cerebrales, con sus fenómenos generales y sus consecuencias definitivas sobre el sistema nervioso o sobre los aparatos digestivos, locomoción, etc.

2º Sordera total bilateral debidamente comprobada y de origen traumático.

3º Amputación de ambos testículos o del miembro viril, por lesiones traumáticas, en individuos menores de cuarenta y cinco años.

4º Apilepsia consecutiva a un grave traumatismo del cráneo.

5º Pérdida de todo el miembro superior derecho, por amputación quirúrgica o traumática.

#### DECIMO SEPTIMO GRUPO

##### INDEMNIZACION: VEINTE MESES DE SALARIO

1º Pérdida anatómica o funcional de un ojo y disminución de la agudeza visual en el otro de más de la mitad. La pérdida de nueve décimos de la agudeza visual, se considerará como pérdida total.

2º Hemiplejía derecha o izquierda de origen central y de causa traumática.

#### DECIMO OCTAVO GRUPO

##### INDEMNIZACION: VEINTICUATRO MESES DE SALARIO

1º Pérdida anatómica de dos miembros, cualesquiera que sean por amputación quirúrgica o traumática.

2º Enfermedades mentales serias, incurables, de origen traumático.

3º Ceguera total, ya sea por enucleación o por anulación de las funciones.

4º Traumatismo de la columna vertebral con lesiones medulares, que ocasionen lesiones viscerales y paraplejía.

#### OBSERVACIONES

1ª Los casos especiales no comprendidos en ninguno de los grupos de la presente tabla, serán clasificados en éstos, por los médicos del Departamento Nacional del Trabajo, o por la Oficina de Medicina Legal correspondiente, teniendo en cuenta la analogía que exista con los descritos en los grupos.

2ª Cuando el trabajador padezca varias lesiones por causa de un accidente que

no estén clasificados conjuntamente en ninguno de los grupos, se acumularán las indemnizaciones, hasta una cuantía que no exceda de quince (15) meses.

3ª Cuando el accidentado compruebe ser zurdo, se invertirán las anotaciones de la tabla, en razón de esta circunstancia.

4ª Cuando la lesión tenga influencia especial sobre el trabajo habitual del accidentado, es decir, cuando la parte afectada sea de una importancia peculiar en la respectiva actividad, como sucede en las lesiones de los pies de una bailarina o de los dedos de un pianista, etc., la indemnización podrá ser aumentada por la Justicia del Trabajo, previo dictamen pericial, hasta por un máximo de veinticuatro meses.

**211. Muerte del accidentado.**—Respecto a la indemnización que corresponda a esta consecuencia del accidente, la Ley 6ª no contiene ninguna disposición especial. Sólo expresa en forma general que la indemnización puede llegar hasta el equivalente de dos años de salario, en proporción al daño sufrido y de conformidad con la tabla de valuaciones. Esta, sin embargo, no reglamenta la indemnización en caso de muerte, pero el art. 11, inciso 2º, de la Ley 64 de 1946 llena este vacío parcialmente. Dice expresamente:

“En caso de muerte por accidente de trabajo, trátase de trabajadores oficiales o particulares, se pagará a los beneficiarios respectivos una indemnización igual al valor de un seguro de vida doblado, que se liquidará sobre la base establecida en el art. 1º de la Ley 166 de 1941, pero sin que el monto de dicha indemnización pase de treinta y seis (36) mensualidades de salario.”

Si un trabajador sufre un accidente de trabajo, sus causahabientes tienen derecho al pago de 2 años de salario, y si el difunto ha servido a la empresa respectiva por más de 12 años, ya sea continua o discontinuamente, la indemnización sube correspondientemente, a razón de un mes de salario por cada año de servicios, hasta un máximo del salario de 36 meses.

Estas reglas rigen tanto para los trabajadores asegurados como para los que no disfrutaban del seguro.

Ejemplos: salario anual, \$ 1.200; duración de los servicios no superior a 12 años; la indemnización corresponde a \$ 2.400. Si el trabajador prestó sus servicios, continua o discontinuamente, a la misma empresa durante 15 años, la indemnización asciende al salario de 30 meses, o sea 3.000; y si la duración de los servicios fue de 18 años, la indemnización sube a 36 meses de salarios, o sea \$ 3.600. En ningún caso hay que pagar más de esta suma (146).

(146) Véase sobre el cómputo del seguro de vida Capítulo XXIV. Nº 259.

Entendemos que la graduación de las prestaciones sociales prevista para la pequeña industria en el art. 13 de la Ley 6ª de 1945, también se aplica en caso de muerte del trabajador, pero sus derechohabientes pueden invocar la Ley 57 de 1915 si ésta es más favorable favorable para ellos.

El seguro se paga a los beneficiarios expresos designados por el difunto, en su defecto, de acuerdo con el art. 2º de la Ley 133 de 1931 (147).

Pero si no hay seguro, la indemnización por muerte causada por accidente de trabajo se distribuye conforme al art. 6º de la Ley 57 de 1915, todavía vigente, así:

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 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 será para los hijos naturales.

A falta de todos los anteriores, la indemnización será para los padres naturales; pero si solamente uno de ellos tuviere la calidad de madre o padre natural, a éste corresponderá la indemnización.

Además, el patrono tiene que pagar los gastos indispensables del entierro, hasta por el equivalente del salario del último mes anterior al accidente (art. 12, ord. d) de la Ley 6ª).

**212. Excepciones de las reglas anteriores.**—Hay numerosas excepciones de las reglas hasta aquí expuestas; se repite que las normas generales arriba expuestas sólo afectan, en su totalidad, las empresas de capital mayor de \$ 125.000. Rigen disposiciones especiales para los siguientes grupos de empresas y trabajadores:

**213. Empresas de capital menor de \$ 1.000.**—Según el art. 11 de la Ley 57 de 1915, en los trabajos que dependan de empresarios, industriales o cualesquiera otra clase de capitalistas cuyo capital no alcance a mil pesos, no están obligados a pagar las indemnizaciones de accidentes de trabajo sino la asistencia médica. Esta disposición no fue derogada por la Ley 6ª.

(147) Véase Capítulo XXIV, Nº 255 ss.



214. **Empresas de capital menor de \$ 10.000, pero sin bajar de \$ 1.000.**—Dice el ord. 3º del art. 13 de la Ley 6ª de 1945 que las empresas de capital inferior a \$ 10.000 solamente están obligadas a un auxilio de enfermedad, hasta por 6 días, a mitad de salario, y a un auxilio de cesantía restringido. Por consiguiente, estas empresas no tienen que indemnizar los accidentes de trabajo según la Ley 6ª, pero puede suceder que estén obligadas a hacerlo de acuerdo con la Ley 57 de 1915. Según su art. 10 las industrias o empresas en que hay lugar a la reparación por accidentes del trabajo son las siguientes:

- 1º Las empresas de alumbrado público.
- 2º Las empresas de acueductos públicos.
- 3º Las empresas de ferrocarriles y tranvías.
- 4º Las fábricas de licores.
- 5º Las fábricas de fósforos.
- 6º Las empresas de arquitectura o construcción y de albañilería en que trabajen más de quince obreros.
- 7º Las minas y canteras.
- 8º Las empresas de navegación por embarcaciones mayores.
- 9º Las empresas industriales servidas por maquinaria con fuerza mecánica; y
10. Las obras públicas nacionales.

Están comprendidas en esta enumeración todas las minas y todas las fábricas que usan maquinaria con fuerza mecánica.

En caso de accidente ocurrido en una de estas empresas, debe aplicarse la definición del accidente de trabajo contenida en el art. 1º de la Ley 57; el patrono no es responsable cuando el accidente se produzca por fuerza mayor extraña al trabajo, a imprudencia del trabajador, o a ataque súbito de enfermedad que lo prive del uso de sus facultades mentales o de las fuerzas físicas, o a violación de los reglamentos de la empresa (arts. 2º, 3º); tiene que pagar las dos terceras partes del salario y la asistencia médica mientras que dure la incapacidad temporal del accidentado, y los gastos indispensables del entierro y las diligencias del caso, sin limitación a un mes de salario (148).

(148) Según la Ley 57 de 1915 se entiende por accidente del 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 obrero (art. 1º, inciso 1º). El patrono es responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo del trabajo que realicen y en el ejercicio de la profesión que ejerzan, a menos que el accidente sea debido a culpa del obrero, o a fuerza mayor

215. **Empresas de capital mayor de \$ 10.000, pero sin pasar de \$ 125.000, y empresas ganaderas, agrícolas y forestales.**—Según el ord. 3º del art. 13 de la Ley 6ª, para las empresas cuyo capital exceda de \$ 50.000 sin pasar de \$ 125.000, las indemnizaciones se gradúan entre un máximo del 80% y un mínimo del 40%, y para las empresas que tengan un capital mayor de \$ 10.000, sin pasar de \$ 50.000, el máximo es el 40%. Creemos que estos porcentajes no son aplicables a la asistencia médica que difícilmente puede fraccionarse, pero sí lo son en relación con las prestaciones en dinero (el pago del salario, la indemnización global por incapacidad permanente o muerte, y los gastos del entierro). Frecuentemente en tales casos la Ley 57 de 1915 será más favorable al trabajador, y por tanto aplicable de preferencia de acuerdo con el art. 36 de la Ley 6ª de 1945, como en el caso de las empresas de capital menor de \$ 10.000.

Las empresas ganaderas cuyo capital no exceda de \$ 80.000, y a las agrícolas o forestales cuyo capital no exceda de \$ 125.000, o que no tengan a su servicio más de 50 trabajadores de carácter permanente, deben indemnizar los accidentes de trabajo en la forma en este aparte indicada (Ley 6ª de 1945, art. 13, ord. 4º), es decir, tienen el derecho de graduar las prestaciones en efectivo en proporción al capital de la empresa. Disfrutan de esta protección las siguientes empresas:

- a) Las empresas ganaderas cuyo capital no exceda de \$ 80.000; por consiguiente, las empresas ganaderas que tengan un capital mayor de \$ 80.000, aun cuando no llegue a \$ 125.000, están obligadas a pagar las prestaciones completas.
- b) Las empresas agrícolas o forestales cuyo capital no exceda de \$ 125.000.
- c) Las empresas agrícolas o forestales que no tengan a su servicio más de 50 trabajadores de carácter permanente, cualquiera que sea su capital; la ley no dice cómo se debe hacer la graduación de las prestaciones en tal caso.

---

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 (art. 2º). Conforme al art. 3º de la misma ley 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 produzca consecuencias desgraciadas y en que resulte culpable el trabajador.



**216. La industria familiar y artesanal.**—El ord. 1º del art. 13 de la Ley 6ª excluye de las disposiciones generales del art. 12 la industria puramente familiar y los artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen más de 5 trabajadores permanentes extraños a su familia. La situación de los trabajadores ocupados por tales patronos es similar a la de los que laboren en empresas con capital menor de \$ 10.000, quedando aplicable, eventualmente, la Ley 57 de 1915.

**217. Los criados domésticos que sirvan en casas de familia.**—No hay obligación de indemnizar accidentes de trabajo sufridos por este grupo de trabajadores, pero en caso de enfermedad, aunque esté causada por accidente, tienen derecho al pago íntegro de su sueldo y a la asistencia médica y farmacéutica corriente, hasta por un mes, y en caso de muerte, el patrono debe sufragar los gastos indispensables del sepelio (art. 13, ord. 2º, de la Ley 6ª).

**218. Trabajadores accidentales o transitorios.**—La obligación de indemnizar los accidentes de trabajo no rige respecto a los trabajadores que ejecuten labores accidentales o transitorias que sean de índole distinta de las actividades de la empresa respectiva, ni a los trabajadores a domicilio que no tengan vínculo permanente con el patrono (art. 13, ord. 1º, de la Ley 6ª).

**219. Seguro de accidentes.**—Los patronos quedan en libertad de sustituir la obligación de reparar los accidentes de trabajo, con el seguro, hecho a su costa y a favor de los obreros, de los riesgos de los accidentes, siempre que los aseguren en una sociedad debidamente constituida, y que la suma que corresponda al obrero a título de seguro, no sea inferior a la que recibió a título de reparación, según la legislación correspondiente. Así lo establece expresamente el art. 7º de la Ley 57 de 1915.

**220. Procedimiento.**—Los artículos 12, 13 y 14 de la Ley 57 obligan al patrono a dar noticia de todo accidente al "Juez respectivo", que será hoy el Juez de Trabajo, y en su defecto al Juez Municipal. En la acción fundada en la Ley 6ª de 1945 o la Ley 57 de 1915, la carga de la prueba se distribuye así: Incumbe al accidentado o sus derechohabientes, la prueba del accidente y de sus consecuencias; si el patrono considera que no es responsable por no tratarse de un accidente de trabajo o porque exista una causal de exención, le corresponde a él la prueba de las circunstancias respectivas.

**221. Acción ordinaria por perjuicios.**—Además de la acción para obtener la indemnización especial por accidente de trabajo, el accidentado, o sus derechohabientes, pueden incoar la acción ordinaria por perjuicios; el último inciso del ord. b) del art. 12 de la Ley 6ª admite esta acción expresamente, limitándola a los casos de culpa comprobada del patrono. Esta prueba incumbe al accidentado o sus derechohabientes.

La Corte Suprema de Justicia tiene definida esta situación legal. Ya en una sentencia de junio 17 de 1938 (149) expuso que la acción encaminada a obtener la indemnización especial del derecho de trabajo y la de perjuicios civiles son muy distintas. Según la Corte, la obligación de pagar la prestación social (en este caso el seguro de vida) es un imperativo de la ley, mientras “la responsabilidad por culpa emana de una concepción jurídica enteramente distinta, en que las partes luchan desde campos iguales en el terreno del derecho privado”. Como las leyes especiales no excluyen la aplicación del derecho común, “independientemente de la responsabilidad industrial existe a la vez la responsabilidad civil originada de culpa aquiliana”.

En una sentencia de noviembre 14 de 1944, la Corte reconoce de nuevo esta acción del accidentado y de sus derechohabientes (150).

La Ley 57 de 1915 tiene el objeto de asegurar un mínimo de seguridad al trabajador, y éste no puede ser colocado en un plano de inferioridad respecto a las demás personas que aun no estando al servicio de quien debe la indemnización por el daño ocasionado, podría acogerse a las normas generales del Código Civil. Así se justifica la obligación del patrono de hacer la reparación real e íntegra de los perjuicios causados por el accidente.

Como la acumulación de las dos indemnizaciones constituiría un enriquecimiento sin causa, el art. 12, ord. b), inciso 5º, de la Ley 6ª de 1945, estatuye que en los casos de enfermedad profesional y de accidente de trabajo por culpa comprobada del patrono, el valor de la indemnización especial del derecho de trabajo debe descontarse del monto de la condenación ordinaria por perjuicios.

Entendemos que esta disposición legal también restringe ciertos derechos del trabajador. Pues aunque la redacción de la ley no es muy clara, el texto insinúa, que sólo se concede la indemnización de los

(149) Gaceta Judicial N° 1937, pág. 677.

(150) Gaceta Judicial, 2017, pág. 747.

perjuicios civiles cuando el demandante compruebe la culpa del patrono; en otros casos, el Código Civil también admite presunciones de culpa, cuando se trata de actividades peligrosas.

La acción por perjuicios civiles también se ventila ante la jurisdicción especial del trabajo (art. 21 de la Ley 64 de 1946, que modificó el art. 11 de Ley 6ª de 1945).



## CAPITULO XXII

### ENFERMEDAD PROFESIONAL

**222. Observaciones generales.**—La Ley 6ª introdujo la indemnización especial de las enfermedades profesionales en su art. 12, ord. b). Estas disposiciones sólo rigen para las empresas de capital mayor de \$ 125.000; en las empresas de capital menor se aplican los mismos porcentajes mencionados en el capítulo anterior en relación con los accidentes de trabajo, y también rigen las excepciones para la industria familiar y artesanal, los criados domésticos y los trabajadores accidentales o transitorios (151).

Pero existe una diferencia importante entre las indemnizaciones por accidente y las por enfermedad profesional: las víctimas de enfermedad profesional, exceptuadas de las normas del art. 12 citado, no pueden atenerse a una ley anterior porque con anterioridad a la Ley 6ª no existían disposiciones sobre esta materia; solamente pueden invocar las normas sobre enfermedades no profesionales (152).

**223. Definición de la enfermedad profesional.**—Se entiende por enfermedad profesional un estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que ha desempeñado el individuo, o del medio en que se haya visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

Esta definición contiene los siguientes componentes:

*Estado patológico.* Debe existir un estado de enfermedad, sobre el cual deciden los médicos del Departamento Nacional del Trabajo, y en su defecto, los médicos legistas.

*Consecuencia obligada de la clase de trabajo desempeñado o del medio ambiental.* No es enfermedad profesional toda perturbación de la salud causada por el trabajo; debe ser consecuencia *obligada* de éste o del medio en que el trabajo se ejecuta. Por ejemplo, cualquier per-

(151) Véase Nos. 212 a 218.

(152) Véase Capítulo XXIII.

sona puede contagiarse de tuberculosis, pero según la Tabla de Enfermedades Profesionales, esta enfermedad sólo se presume profesional cuando se trata de trabajadores especialmente expuestos al contagio, como médicos, enfermeras, o predispuestos por el carácter de su trabajo, como mineros, sopleteros, caldereros y fogoneros.

**224. Las enfermedades profesionales reconocidas.**—El art. 2º del Decreto 841 de 1946 reconoce como enfermedades profesionales las siguientes:

#### TABLA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

1º **CARBON:** Veterinarios, matarifes, carniceros, cuidadores de ganado y curtidores.

2º **ACTINOMICOSIS:** Panaderos, molineros de trigo, cebada, avena y centeno, y agricultores.

3º **TETANOS:** Cuidadores de ganado y carniceros.

4º **TUBERCULOSIS:** Médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, mineros, sopleteros, caldereros y fogoneros. Tuberculosis de origen traumático (pulmonares, articulares, etc.), debidamente comprobada.

5º **ANTRACOSIS:** Carboneros, fogoneros y mineros.

6º **SILICOSIS:** Mineros, marmoleros, vidrieros, canteros, caleros, afiladores, areneros y trabajadores en fábricas de cemento y cerámica.

7º **SIDEROSIS:** Pulidores y tornos de hierro, herreros.

8º **TABACOSIS:** Trabajadores en la industria del tabaco.

9º **DERMATITIS:** Causadas por agentes físicos; frío: trabajadores en cámaras frías, etc., calor: herreros, fundidores, trabajadores en vidrio, etc.; radiaciones solares; radiaciones eléctricas; radio.

10. **OTRA DERMATITIS:** Manipuladores de pintura de colorantes vegetales a base de sales metálicas y de anilina, cocineras, lavaplatos, lavanderas, mineros, blanqueadores de ropa, fotógrafos, albañiles, canteros, manipuladores del cemento, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, blanqueadores de tejidos por medio de vapores de azufre, curtidores de pieles en blanco, hiladores y colectores de lana, fabricantes de cloro, por descomposición eléctrica del cloruro de sodio, manipuladores del petróleo y de la gasolina, manipuladores de la quina, tintoreros, panaderos y cosecheros de caña.

11. **OFTALMINA ELECTRICA:** Trabajadores en soldadura autógena, electricistas.

12. **OTRAS OFTALMINAS PRODUCIDAS:** Trabajadores en altas temperaturas, hojalateros, herreros, fogoneros, caldereros, etc.

13. **ESCLEROSIS DEL OIDO MEDIO:** Trituradores de minerales, talleres de mecánica, tractoristas, martillos neumáticos.

14. **INTOXICACIONES OCASIONADAS POR:**

a) Amoníaco, letrineros, mineros, fabricantes de hielo y estampadores;

b) Acido fluorhídrico: gravadores;

c) Vapores clorosos: preparación de cloruro de calcio, trabajadores en el blanqueo o preparación del ácido clorhídrico, de cloruro, de la soda;

d) Anhídrido sulfuroso: Fabricantes de ácido sulfúrico, tintoreros, papeleros de colores y estampadores;

e) Oxido de carbono: Caldereros, fundidores de minerales y mineros;

- f) Arsénico (Arsebucismo): Obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de minerales, tintoreros y demás manipulaciones de arsénico.
- g) Plomo (Saturnismo) Pintores que usan el albayalde, impresores manipuladores de plomo y sus derivados y linotipistas.
- h) Mercurio (Hidrargirismo) Manipuladores del mismo.
- i) Vapores Nitrosos: Estampadores;
- j) Sulfuro de carbono (Sulfocarbonismo): Vulcanizadores de caucho, extractores de grasas y aceites;
- k) Acido cianhídrico: Mineros, fundidores de minerales, fotógrafos tintoreros en azul.
- l) Carburos de hidrógeno: Destilación del petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados;
- m) Cromatos y Bricomatos alcalinos: En las fábricas de tinta y en las tintorerías, en la fabricación de explosivos, pólvora, fósforos suecos, en la industria textil para la impermeabilidad de tejidos;
- n) Fósforo (Fosforismo): Enfermedades causadas por el fósforo blanco y amarillo: caquexia fosforada y necrosis;
- o) Alquitrán parafina: Cáncer epitelial provocada por su manipulación.

15. ENFERMEDADES Y LESIONES PRODUCIDAS POR LOS RAYOS X Y LAS SUSTANCIAS RADIOACTIVAS: Médicos, Laboratoristas, enfermeros.

16. TRAUMATISMOS: Cáncer de origen traumático, tumores de origen traumático, psiconeurosis traumáticas: (Trabajadores que hayan sufrido traumatismo que originó la enfermedad, por causa o con ocasión del trabajo, siempre que dicho traumatismo no se le haya indemnizado sin tomar en cuenta la consecuencia patológica eventual).

17. HIGROMA DE LA RODILLA: Trabajadores habitualmente hincados.

18. CALAMBRES PROFESIONALES: Escribientes, telegrafistas, pianistas.

19. OTRAS ENFERMEDADES PROFESIONALES: Solamente las enfermedades contempladas en los numerales anteriores de la presente tabla se presumirán profesionales mientras el patrono no desvanezca tal presunción. Las demás entidades patológicas de origen profesional, se presumirán enfermedades no profesionales, mientras el trabajador no demuestre que concurren las condiciones previstas en la ley para que se las tenga como profesionales.

#### OBSERVACIONES

1ª Las enfermedades endémicas en una región y las epidemias que se desarrollen, sólo se considerarán como profesionales, cuando se adquieran por los encargados de combatirlas, en razón de su oficio.

2ª Cuando la incapacidad por enfermedad profesional se prolongue por más de seis meses, cumplidos éstos, se procederá por los Jueces y Tribunales del Trabajo, según dictamen pericial, a estimar su duración futura probable y sus secuelas, y a fijar la indemnización correspondiente.

**225. Enfermedades profesionales no enumeradas en la Tabla anterior.**—Además de las enfermedades profesionales enumeradas en la Tabla arriba transcrita, puede haber otras que son consecuencia obligada del trabajo o del medio ambiental. Pero en este caso le corresponde al trabajador probar que su enfermedad es profesional,

mientras en el caso contrario, la enfermedad mencionada en la Tabla se presume profesional mientras el patrono no desvanezca tal presunción.

**226. Enfermedades excluidas.**—Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se considerarán como profesionales cuando se adquieran por los encargados de combatirlas en razón de su oficio. Se excluyen de la indemnización, por tanto, sobre todo el paludismo, endémico en muchas regiones del país.

**227. Las obligaciones del patrono.**—El patrono está obligado a indemnizar la enfermedad profesional en la misma forma que los accidentes de trabajo (153).

Para fijar la indemnización correspondiente, no existe tabla de valuación, como en caso de accidente. Incumbe, pues, al Juez estimar el valor del daño sufrido, y para este efecto deben intervenir peritos, cuyo nombramiento corresponde a las partes, conforme al art. 705 del Código Judicial.

**228. Acción por perjuicios civiles.**—Fuera de la indemnización especial reglamentada en la Ley 6ª de 1945, el trabajador o sus derechohabientes tienen derecho al pago de los perjuicios completos de acuerdo con el Código Civil, en las mismas condiciones expuestas para los accidentes de trabajo (154).

(153) Así lo establece ahora el parágrafo 1º del art. 4º de la Ley 64 de 1946. Véase sobre estas prestaciones el capítulo XXI sobre accidentes, Nos. 207 ss.

(154) Capítulo XXI, Nº 221.

## CAPITULO XXIII

### ENFERMEDAD NO PROFESIONAL

229. **Nota preliminar.**—No existiendo todavía el seguro de enfermedad obligatorio, la gran mayoría de los trabajadores no tienen derecho a asistencia médica en caso de enfermedad no profesional; la Ley 10 de 1934 concedió a los empleados particulares un auxilio de enfermedad, consistente en el pago de una fracción del salario durante determinado tiempo, y la Ley 6ª de 1945 extendió este beneficio a una parte de los obreros.

230. **Prestaciones en especie.**—Unas pocas leyes obligan a determinados patronos a prestaciones en especie en caso de enfermedad de sus trabajadores.

Las obligaciones de las *empresas petroleras* están reglamentadas en el art. 3º de la Ley 4ª de 1921 y el Decreto N° 1268 de 1939 sobre sanidad en las empresas de petróleos. En estas providencias se exigen, además del cumplimiento de ciertas normas sobre las habitaciones y la alimentación de los trabajadores, los servicios siguientes:

a) Asistencia médica, para la cual debe haber un médico por cada 400 trabajadores;

b) Suministro de drogas;

c) Hospitalización en institutos dotados de todos los elementos modernos construídos y mantenidos por las empresas e inspeccionados por el Ministerio de Higiene;

d) Medidas profilácticas conforme a las órdenes del mismo Ministerio, para combatir el paludismo, anemia tropical, disentería, pián y demás endemias tropicales y las enfermedades llamadas sociales, y para evitar la viruela, la fiebre amarilla, la difteria, la fiebre tifoidea y demás enfermedades evitables por la vacunación.

Las *empresas mineras del Chocó* están obligadas a mantener un médico por cada 200 trabajadores y a suministrarles gratuitamente drogas y hospitalización (Ley 26 de 1921, art. 6º). Las demás empresas mineras no están sometidas a tales disposiciones; la Resolución N° 34 de 1937 del entonces Ministerio de Industrias y Trabajo sólo impone



a las minas de oro, plata y platino ciertas medidas preventivas contra el paludismo y otras endemias tropicales, y el suministro de drogas.

Obligaciones relativas a la asistencia en caso de enfermedad les incumben también a los patronos de la *Zona Bananera* que tengan a su servicio más de 5 empleados y obreros (Ley 1ª de 1937, art. 9º; Decreto 1192 de 1937, art. 2º); pero por Decreto-Ley 856 de 1942 se exoneró de estas obligaciones para la duración de la guerra en el continente americano, a aquellos patronos que tengan a su servicio menos de 100 empleados y obreros.

Las *empresas de construcción* están obligadas a suministrar a sus asalariados asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria en caso de enfermedad contraída por causa o con ocasión del trabajo, hasta por el término de tres meses (Ley 61 de 1939, art. 2º; Decreto 709 de 1940, arts. 7º a 11) (155).

Los *empleados bancarios*, según la Ley 95 de 1946 (art. 8º) tienen derecho a servicio médico y hospitalario en caso de enfermedad.

Los *criados domésticos* que sirvan en casas de familia, tienen derecho a la asistencia médica y farmacéutica corriente, hasta por un mes (Ley 6ª de 1945, art. 13, ord. 2º).

Las *haciendas agrícolas y pecuarias* deben destinar una pieza para alojar a los trabajadores que enfermen, y en caso de que en la empresa se ocupen quince o más trabajadores, deben mantener las drogas más elementales para suministrarlas a los trabajadores que las necesiten (Resolución Nº 2 de 1939, del Jefe de la Oficina General del Trabajo). Además las empresas ganaderas cuyo capital no exceda de \$ 80.000, y las agrícolas o forestales cuyo capital no exceda de \$ 125.000, o que no tengan a su servicio más de 50 trabajadores de carácter permanente, están obligadas a facilitar gratuitamente al trabajador los medios necesarios para su traslado al puesto de socorro, hospital o servicio médico más cercano, y al tratamiento y las medicinas de urgencia; no les corresponde ningún auxilio monetario.

Disposiciones especiales rigen para los *trabajadores oficiales de la nación*, que tienen derecho a asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria en los casos a que haya lugar, sin pasar de 6 meses (Ley 6ª de 1945, art. 17, ord. 7).

**231. Prestaciones en efectivo (auxilio de enfermedad).**—Las re-

(155) Véase sobre las empresas y trabajadores comprendidos en el Capítulo XXVI Nos. 279, 280.

glas generales establecidas en el or. c) del art. 12 de la Ley 6ª de 1945, sólo rigen para los trabajadores ocupados en empresas de capital superior a \$ 125.000; de estas reglas hay numerosas excepciones. La mencionada disposición concede un auxilio por enfermedad no profesional, hasta por 180 días de incapacidad comprobada para trabajar, así: las dos terceras partes del salario, durante los primeros 90 días, y la mitad del salario por el tiempo restante.

Las empresas de capital menor de \$ 125.000 sólo están obligadas a pagar los porcentajes fijados en el ord. 3º del art. 13 de la Ley 6ª, así:

Las empresas de capital inferior a \$ 10.000 tienen que pagar un auxilio de enfermedad, hasta por 6 días, a mitad del salario.

Las empresas cuyo capital exceda de \$ 10.000, sin pasar de \$ 50.000, pagan un porcentaje que se gradúa hasta un máximo del 40% de las prestaciones generales, y las empresas cuyo capital exceda de \$ 50.000, sin pasar de 125.000, pueden graduar el auxilio de enfermedad entre un máximo del 80% y un mínimo del 40%. Todavía falta la reglamentación de estas normas, de modo que corresponde a los Jueces de Trabajo hacer la graduación en cada caso particular, cuando no haya disposiciones pertinentes en el reglamento de trabajo de la empresa o un arreglo amigable entre las partes.

La *industria puramente familiar y los artesanos*, que trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen más de 5 trabajadores permanentes extraños a su familia, no están obligados a ningún auxilio de enfermedad. Tampoco tienen este derecho los *trabajadores a domicilio* que no tengan vínculo permanente con el patrono, ni los ocupados en *trabajos accidentales o transitorios* que sean de índole distinta de las actividades de la empresa respectiva (art. 13, ord. 1º, de la Ley 6ª de 1945).

Los *criados domésticos* que sirvan en casas de familia, tienen derecho al pago íntegro de su salario hasta por un mes, además de la asistencia arriba mencionada. Las *empresas agrícolas, ganaderas y forestales* están también libres de la obligación de pagar el auxilio de enfermedad, cuando no alcancen el capital arriba indicado (\$ 80.000 para los ganaderos y \$ 125.000 para las agrícolas y forestales).

Los trabajadores que según las mencionadas excepciones no tienen derecho al auxilio de enfermedad general o solamente a un porcentaje de él, pueden atenerse a otras disposiciones legales que sean más favorables para ellos. Así los empleados particulares pueden in-

invocar el art. 14, ord. c) de la Ley 10 de 1934, según el cual el patrono debe pagarles el auxilio de enfermedad hasta 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 30 días siguientes, y la tercera parte para el tiempo restante.

Por ejemplo, una empresa que tiene un capital de \$ 50.000, sólo está obligada a pagar el 40 % de las prestaciones sociales generales; el auxilio de enfermedad se limita, por tanto, al 40 % de los 180 días ordenados en la Ley 6ª, o sea 72 días, con las dos terceras partes del salario durante la primera mitad de este período, y la mitad del salario durante la segunda. El empleado particular invocará en tal caso la Ley 10, que le garantiza las dos terceras partes del salario durante 60 días (en lugar de 36) la mitad del salario durante 30 días más, y la tercera parte durante otros 30 días, es decir, un total de 120 días, en lugar de sólo 72. Pero el obrero tendrá que contentarse con el 40 % mencionado.

Los factores y dependientes de comercio pueden invocar el art. 450 del Código de Comercio, si éste les es más favorable. Según esta disposición, que el art. 23 del Decreto 652 de 1935 declara expresamente aplicable, dicho grupo de empleados generalmente tiene derecho al pago de tres mensualidades del sueldo.

El trabajador tiene derecho al auxilio por enfermedad cada vez que le sobrevenga una enfermedad durante la vigencia del contrato de trabajo, sin limitación en cuanto al número de casos durante el año u otro período (156).

**232. Cómputo del auxilio.**—La palabra salario o sueldo está empleada en sentido genérico y comprende tanto las remuneraciones por unidad de obra, como los salarios a destajo y las comisiones sobre venta. Cuando el salario no es fijo, el auxilio de enfermedad se computa conforme a un promedio mensual, que puede derivarse del último año de servicios, o del tiempo menor en que el empleado los haya prestado (157).

**233. Enfermedades no indemnizables.**—No toda enfermedad causa el auxilio correspondiente. La enfermedad adquirida por culpa del trabajador, no le da este derecho. Así lo declara expresamente el

(156) Concepto del Departamento Nacional del Trabajo de mayo 21 de 1935, Boletín 51-62, pág. 476.

(157) Concepto del Departamento Nacional del Trabajo de mayo 21 de 1935, Boletín 51-62, pág. 476. Sobre la acepción del salario véase Capítulo VI, N° 35.

art. 23 del Decreto 652 de 1935 en relación con los empleados particulares, y el mismo principio puede aplicarse análogamente a la interpretación de la Ley 6ª, mientras no haya disposición en contrario. En forma semejante el Decreto 709 de 1940, art. 7º, relativo a las empresas de construcción excluye de la asistencia médica "los casos de enfermedad producidos de manera intencional o culposa por el asalariado".

**234. Despido durante la enfermedad.**—Mientras el trabajador tiene derecho al auxilio de enfermedad no puede ser terminado el contrato de trabajo, pues, si se admitiere esta terminación, fácilmente podría evadirse dicho auxilio. Así lo ha mantenido el Departamento Nacional del Trabajo (158).

Por consiguiente, el patrono tiene que pagar el auxilio hasta la finalización del término legal o hasta el restablecimiento del trabajador. Después de estas fechas el contrato de trabajo puede ser terminado de conformidad con las disposiciones legales y contractuales respectivas, pero con derecho al auxilio de cesantía. La nueva legislación confirma esta interpretación, aunque en forma algo distinta. Según el art. 8º del Decreto 2541 de 1945, que sustituye el ord. 5º del art. 49 del Decreto 2127 del mismo año, la enfermedad se constituye en justa causa del despido, en determinadas circunstancias, dándose aviso con antelación por lo menos igual al período que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal período; esto sucede cuando se trata de "la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de enfermedad profesional, y cuya curación según dictamen médico, no sea probable antes de seis meses, así como cualquier otra enfermedad o lesión que incapacite para el trabajo por más de seis meses; pero el despido por estas causas no exime al patrono de las respectivas prestaciones o indemnizaciones legales y convencionales". Por consiguiente, el trabajador que se encuentra en estas condiciones, puede ser despedido, pero pagándole el auxilio de enfermedad completo, por los días que le correspondan. A pesar de que las mencionadas enfermedades están constituidas en justa causa del despido, el trabajador por esta razón no perdió su auxilio de cesantía, pues la enfermedad no constituye mala conducta, y tampoco puede ser considerada como incumplimiento del contrato, porque sólo por fuerza mayor el trabajador deja de cumplirlo; sería injus-

(158) Concepto de mayo 29 de 1940, Boletín 79, pág. 136.



to y contrario al espíritu de la legislación social sancionarle en tal caso con la pérdida del auxilio de cesantía. La cuestión ha perdido importancia por la Ley 65 de 1946 (véase Capítulo XXVI, N° 277).

Tratándose de otras enfermedades no comprendidas por la disposición legal citada, la situación es exactamente igual, con una sola excepción: la enfermedad contagiosa o crónica de 6 meses permite al patrono el despido aun antes de la expiración del término del contrato, ya sea presuntivo o contractual, mientras en el caso de otras enfermedades el despido no puede efectuarse sino después de la expiración de tal plazo; repetimos que en ambos casos debe pagarse el auxilio de enfermedad hasta su expiración.

De todos modos, una vez expirado el período legal del auxilio, cesa la obligación de pagar el salario o una parte de él, cuando el trabajador no puede prestar sus servicios. Si las partes no terminan el contrato de trabajo, éste queda suspendido hasta que el trabajador pueda reanudar sus labores, pues entre las causales de la terminación que enumera el art. 47 del Decreto 2127 de 1945 no figura la expiración del plazo del auxilio de enfermedad, y la terminación no se efectúa sino por mutuo consentimiento o decisión unilateral, de conformidad con las normas legales respectivas.

Los trabajadores de las empresas de explotación de petróleos gozan, además, de una protección especial. Si uno de ellos se viere reducido a un estado de imposibilidad o de postración por razón de enfermedades o accidentes sufridos en servicio de las empresas petroleras, no podrá ser despedido por ellas sino cuando haya completado su convalecencia o mediante la indemnización de dos mensualidades, por lo menos, de salarios, y de los gastos de transporte al primer centro poblado donde haya médicos y hospitales (art. 4° de la Ley 4ª de 1921). Esta disposición es hoy día menos favorable al trabajador que la arriba citada de la Ley 6ª; sin embargo, si la enfermedad pasa de 6 meses, el trabajador puede invocarla para evitar el despido o para obtener la indemnización de 2 mensualidades. Esta indemnización no excluye el auxilio de cesantía, pues es una indemnización especial causada por la enfermedad del trabajador y no solamente por el despido.

La Ley 26 de 1921 establece en su art. 8° una disposición igual a favor de los trabajadores ocupados en las empresas mineras e industriales del Chocó.

**235. La carga de la prueba.**—Al empleado no corresponde sino presentar la prueba de la enfermedad que lo inhabilita para prestar

sus servicios. Esta prueba puede ser estipulada en el reglamento de trabajo de la empresa, y en su defecto, consiste en un certificado de dos médicos graduados, aplicándose por analogía las disposiciones de la Ley 86 de 1923, artículo 3º, que reglamenta la misma materia con relación a los empleados públicos. Corresponde al patrono probar las excepciones, como por ejemplo, que en realidad el trabajador no está enfermo o que se trata de una enfermedad culposa.

## CAPITULO XXIV.

### EL SEGURO DE VIDA COLECTIVO

Por la Ley 37 de 1921 se obligó a ciertos empresarios a asegurar la vida de sus asalariados. Esta ley fue modificada por las Leyes 32 de 1922, 13 y 44 de 1929, 133 de 1931, 166 de 1938, 166 de 1941 y reglamentada por los decretos números 800 y 2004 de 1932, 1208 de 1939 y 2348 de 1942.

**236. Relaciones jurídicas entre empresa, compañía de seguros, asalariados y beneficiarios.**—En el seguro de vida colectivo establecido por las disposiciones legales arriba citadas, intervienen, por regla general, cuatro personas o entidades: la empresa obligada al seguro de sus trabajadores; el trabajador; los beneficiarios, y la Compañía de Seguros. La empresa debe efectuar el seguro a su cargo; el seguro no se contrata a favor de determinado individuo, sino a favor de la entidad que haga el contrato, o sea la empresa, y ésta queda obligada al pago del seguro en caso de muerte del trabajador asegurado. Así lo disponen los artículos 1º y 2º de la Ley 44 de 1929.

El seguro está, pues, organizado como una obligación legal del patrono, la que nace por el hecho de la existencia de un contrato de trabajo, siempre que se cumplan los requisitos de que hablaremos más adelante. Los derecho-habientes del trabajador tienen acción judicial contra el patrono para hacer efectiva esta prestación.

Por consiguiente, el trabajador no forma parte de ningún contrato de seguro; sólo tiene derecho a una prestación social, que en realidad no es un seguro sino un beneficio patronal en caso de muerte, destinado a ayudar a los sobrevivientes del difunto (159).

Pero la misma ley, por regla general, aunque permitiendo excepciones, obliga al patrono a garantizar el pago de esta prestación social

(159) Véase Corte Suprema de Justicia, Gaceta Judicial N° 2016, pág. 521; en esta sentencia, sin embargo, la H. Corte se refiere a las Cajas de Previsión Social oficiales, que realmente tampoco son instituciones del seguro.

mediante un seguro contratado con una compañía privada de seguros. Entre la empresa asegurada y la compañía aseguradora existen, por tanto, exclusivamente relaciones de derecho privado, y por otra parte, el trabajador asegurado no puede hacer ningún reclamo directo a la compañía de seguros. Si una empresa no ha tomado un seguro colectivo, a pesar de estar obligada a esto, los beneficiarios de un trabajador fallecido no pierden por esta omisión su derecho, y la empresa responde del seguro sin poder repetir contra una compañía aseguradora (véase art. 1º, párrafo, de la Ley 133 de 1931).

El derecho al seguro no es un crédito perteneciente al patrimonio del trabajador asegurado, sino un derecho de los beneficiarios. El valor del seguro no es herencia, porque no se trata de distribución alguna de bienes de propiedad del constituyente, no siendo exigible dicho valor sino después de su muerte (160).

**237. Las empresas obligadas al seguro de sus asalariados.**—Están obligadas a efectuar el seguro de sus trabajadores, 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 (art. 1º de la Ley 44 de 1929; art. 1º de los Decretos 800 y 2348 de 1942). 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 existencia (Decreto 800, art. 2º). 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 pesos mensuales y que de modo accidental, por un caso fortuito u otra causa transitoria, aumenten temporal y extraordinariamente el valor de la nómina a mil pesos mensuales o más (Decreto 800, art. 3º).

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. Pero todas las empresas están obligadas al seguro, aun cuando no alcancen la nómina de \$ 1.000, siempre que se complementen entre sí, persigan el mismo objeto y no obedezcan a actividades de diversa índole, es decir, cuando se trata de un fraccionamiento solamente formal (161).

Si el trabajador está vinculado a varias empresas, pueden distinguirse tres casos diferentes:

a) 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 (art. 2º de la Ley 44 de 1929). Aquí se contempla el caso del trabajador que cambia de empleo y muere mientras todavía está vigente el seguro del empleo anterior.

b) 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, art. 7º).

c) No está reglamentado el caso del trabajador que prestó sus servicios simultáneamente a dos compañías distintas. El Departamento Nacional del Trabajo considera que no puede tener más de un seguro de vida (concepto de junio 11 de 1940, Bol. 79, pág. 91). Pero será razonable tomar la suma de los dos salarios como base del cómputo y distribuir la cuota proporcionalmente entre las dos empresas.

La empresa no puede eludir su obligación por medio de contrato, pues los empleados y obreros no pueden renunciar el derecho al seguro colectivo (162).

**238. Noción de empresa.**—Como la ley sólo obliga al seguro “las empresas”, han surgido controversias sobre la noción de esta palabra, porque, sobre todo, algunas entidades que no persiguen fines de lucro, han reclamado su exención de dicha obligación.

La Ley 64 de 1946 define la noción de empresa, como hemos visto en el Capítulo II Nº 6. Sin embargo, la jurisprudencia sobre este particular queda de interés.

Para los efectos del seguro de vida colectivo no se requiere que

(161) Véase art. 15 de la Ley 6ª de 1945, donde se expresa la misma idea, y los conceptos del Departamento Nacional del Trabajo de marzo 5 de 1937 y diciembre 23 de 1940, Boletín 72-77, pág. 178, y 79, pág. 103, respectivamente.

(162) Véase Capítulo II, Nº 9.

una empresa tenga fines de lucro, pero sí es indispensable que las actividades de ella persigan una utilidad económica. Por ejemplo, la empresa de Obras Públicas Nacionales indudablemente no persigue fines lucrativos, pero sí tiene una utilidad económica innegable, y por tanto está obligada al seguro colectivo (véase Decreto-Ley 190 de 1939, art. 137 y ss.).

Así el Departamento Nacional del Trabajo considera empresa para efectos del seguro de vida colectivo, "las entidades, instituciones y organizaciones que sean de carácter industrial, comercial u oficial que realicen actividades de *índole económica* destinadas a la satisfacción de necesidades materiales o inmateriales" (163).

El Consejo de Estado está de acuerdo con esta definición, por lo menos en términos generales, cuando establece como requisitos, que la empresa persiga una utilidad económica y tenga por objeto una explotación. Agrega nuestro más alto Tribunal Administrativo que no todos los servicios públicos tienen el carácter de "empresas", como la Administración de Justicia, la Policía, el Ejército y la Educación Nacional (164).

**239. Intermediarios y contratistas.**—Es responsable del cumplimiento de las obligaciones sociales el dueño de la empresa (art. 7º de la Ley 133 de 1931). La cuestión de los intermediarios o contratistas está reglamentada por esta misma 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 el valor de todas las nóminas mensuales de los intermediarios, ascienda a \$ 1.000,00 ó 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

(163) Concepto de abril 7 de 1941, Boletín 81, pág. 91. En otra ocasión, el mismo Departamento consideró empresa "el conjunto de medios materiales y jurídicos (edificios, dinero, objetos diversos, derechos públicos y privados) que técnicamente constituyen una unidad y por medio del cual se trata de satisfacer directamente necesidades económicas de la colectividad o de obtener un lucro".

(164) Sentencia de febrero 1º de 1939, Anales del Consejo de Estado 275-277, pág. 129. Véase también concepto del Departamento Nacional del Trabajo octubre 5 de 1935, Boletín 51-62, pág. 511.

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 tomar sobre sí estas obligaciones. Pero en todo caso, si el intermediario o contratista no cumpliera 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 hagan 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 cumpliera 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 empresa 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 (165).

**240. Los asalariados beneficiados y los exceptuados del seguro.**—Tienen derecho al seguro todos los asalariados (empleados y obreros) de las empresas arriba mencionadas, cualquiera que sea su capital. Distinguiamos los siguientes casos especiales:

**241. Trabajadores accidentales.**—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. Se consideran como accidentales aquellas labores de corta duración que son de índole distinta de las actividades de la empresa respectiva (166).

**242. Trabajadores intermitentes.**—El Decreto 2004 de 1932 establece que los trabajadores intermitentes tienen derecho al seguro si

(165) Véase sobre el problema de los intermediarios el Capítulo V N° 31. Las disposiciones arriba expuestas quedan aplicables en cuanto sean más favorables para el trabajador.

(166) Véase la disposición semejante contenida en el ord. 1° del art. 13 de la Ley 6ª de 1945. El Departamento Nacional del Trabajo sostuvo esta doctrina desde hace varios años (véase concepto de julio 18 de 1940, Boletín 79, pág. 93).

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, escogedoras de café, o personal accidental de trabajos de reparación, instalación, etc., de una empresa telegráfica (167). También puede haber tales trabajadores en algunas labores de los ingenios azucareros.

**243. Equipos de trabajadores.**—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 corra 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, art. 16).

**244. Trabajadores de entidades públicas.**—Según la legislación de carácter general, tienen derecho al seguro los empleados y obreros de las empresas oficiales, como tranvías, fábricas de licores, ferrocarriles, acueductos, excluyéndose, por tanto, los empleados públicos propiamente dichos, como los de la administración pública, de la policía, de los juzgados, etc. (168). Pero la Ley 6ª de 1945 reconoce en su art. 17 a todos los empleados y obreros nacionales el seguro por muerte, equivalente a la cesantía que le hubiera correspondido y que debe pagarse a los beneficiarios o herederos del difunto, de modo que a falta de designación de beneficiarios, no se aplican las reglas establecidas en el art. 2º de la Ley 133 de 1931, que se relatan abajo en el N° 256.

El valor de la cesantía que corresponde a los empleados y obreros nacionales, fue modificado por el art. 11 de la Ley 64 de 1946, según el

(167) Concepto del Departamento Nacional del Trabajo de agosto 22 de 1935. Bol. 51-62, págs. 472, 474.

(168) Véase arriba N° 238.

cual será equivalente a un año de salario; pero si la cesantía que le hubiere correspondido fuere superior al valor del año de servicios, se indemnizará cubriendo el valor de ésta, es decir, la ley ordena pagar la cesantía en lugar del seguro.

Respecto a los empleados y obreros departamentales y municipales, el derecho al seguro depende de decretos especiales del Gobierno, de conformidad con el art. 22 de la misma Ley 6ª.

**245. Trabajadores a domicilio.**—La obligación del seguro existe también respecto a los trabajadores a domicilio que tengan un vínculo permanente con la empresa (169).

**246. Trabajadores de edad avanzada.**—El seguro debe efectuarse sin consideración a la edad del asalariado, pero el parágrafo 1º del art. 13 de la Ley 6ª de 1945 permite que los mayores de 50 años renuncien al seguro, y el Decreto 2615 de 1946, que sustituye el art. 11 del Decreto 2127 de 1945, exige que la renuncia sea autorizada por el correspondiente funcionario del Trabajo, o, en su defecto, por la primera autoridad política del lugar (170).

**247. Trabajadores en uso de licencia.**—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 queda suspendido, para el trabajador permanente, este beneficio, hasta tanto no regrese de nuevo a sus labores (Decreto 800, art. 17).

#### CUÁNDO SE CAUSA EL SEGURO

**248. Muerte natural.**—La obligación de pagar el seguro se causa por la muerte del respectivo trabajador. No importa si el nombre del muerto figuraba en la nómina de la empresa o en las listas que se presentan a las Compañías del seguro. Sin embargo, las empresas obligadas al seguro deben inscribir en sus planillas el nombre de los empleados y obreros que ocupen de fijo en sus trabajos; y los que se hallen

(169) Véase concepto del Departamento Nacional del Trabajo de junio 5 de 1935, Bol. 51-62, pág. 506, y ord. 1º del art. 13 de la Ley 6ª de 1945.

(170) Véase Capítulo II, Nº 9.

inscritos se consideran como personal permanente de la respectiva empresa (Decreto 800, art. 15).

**249. Muerte por accidente de trabajo.**—Según la legislación anterior, en caso de muerte por accidente de trabajo, la empresa tuvo que pagar el seguro de vida (véase art. 6º de la Ley 32 de 1922, Decreto 800, art. 25, y concepto de octubre 15 de 1935, Bol. 51-62, pág. 497), en lugar de la indemnización prevista en la Ley 57 de 1915 ó 6ª de 1945. Pero la Ley 64 de 1946 modificó esta situación, como se expuso en otra parte de este libro (171).

**250. Suicidio del asegurado.**—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. 1º, del Código de Comercio, según el cual el seguro de vida rescinde si el que ha hecho asegurar su vida la pierde por suicidio, en duelo o en otra empresa criminal o si fuere muerto por sus herederos (172).

**251. Terminación del Seguro.**—La obligación de la empresa de pagar el seguro termina en los siguientes casos:

*Retiro voluntario.*—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 empresa, le quitan al retiro del obrero o empleado el carácter de voluntario (art. 5º de la Ley 133 de 1931, Decreto 800 art. 12).

*Separación motivada por enfermedad.*—Cuando la separación del trabajador sea motivada por enfermedad o accidente, el seguro no termina con ella. En tal evento hay que distinguir dos casos diferentes:

Por regla general, la empresa queda con las obligaciones del seguro hasta tres meses después de la separación, pero este período se extiende hasta seis meses, cuando se trate de una enfermedad adquirida por razón de las funciones que desempeñaba el trabajador (art. 5º de la Ley 133 de 1931).

(171) Capítulo XXI, Nº 211.

(172) Véase resolución de octubre 21 de 1932 del Ministerio de Industrias, Boletín de la Oficina Nacional del Trabajo números 24-26, pág. 1161.

El término de los 3 ó 6 meses se comienza a contar 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 reciba o tenga derecho al auxilio de enfermedad (173).

**252. Certificado sobre la causa de la separación.**—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 100 pesos, darle a aquél o a sus familiares un certificado en papel común, en que conste la causa del retiro de acuerdo con las disposiciones contenidas en el parágrafo del art. 5º de la Ley 133 de 1931 y los arts. 26 a 30 del Decreto 800. En tales certificados no pueden emplearse signos convencionales que puedan perjudicar al trabajador.

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 (Decreto 800, art. 28). Se entiende que el empleado u obrero, o sus familiares, pueden acreditar por todos los medios de prueba establecidos en las leyes, la causa del retiro (Decreto 800, art. 30).

**253. Despido.**—La ley no dice nada sobre la terminación del seguro en caso de despido, ya sea justificado o no, pero el Decreto 800 de 1932 (art. 13) aplica la extensión temporal prevista para el caso de enfermedad 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 que comprende 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 con justa causa.

**254. Cesión, pignोरación y embargo del seguro.**—El trabajador que tiene derecho al seguro, no puede negociar, ni ceder, ni traspasar su valor a ningún título. La renuncia o cesión del seguro hechas por el trabajador no dan acción ni excepción, ni pueden alegarse en forma alguna ante las autoridades de la República (art. 4º de la Ley 133 de 1931, Decreto 800, art. 24). Pero hay excepciones de esta regla, y la ley permite constituir el seguro en una garantía que vaya a aprovechar

(173) Véanse conceptos del Departamento Nacional del Trabajo de junio 16 de 1936, septiembre 27 de 1939 y julio 21 de 1941, Boletín 63-70, pág. 87, 78, pág. 287, y 81, pág. 109, respectivamente.)

el asegurado y el beneficiario. Conforme al artículo 3º 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 sustituidos mientras exista la pignoración.

La Ley 166 de 1941, además, permite en su art. 2º a los patronos o empresas particulares celebrar convenios individuales con sus empleados a fin de dedicar el valor del auxilio de cesantía que corresponde a cada empleado, para la financiación del negocio de su respectiva casa de habitación, y según el art. 3º de la misma ley puede incluirse en este convenio la financiación y destinado a ese mismo fin, el valor que corresponda al seguro colectivo del empleado. Entendemos que a pesar de esta redacción de la ley no quedan excluidos los obreros. Además, la ley parece insinuar que no puede hacerse ninguna transacción respecto al seguro de vida si no se celebra simultáneamente un convenio sobre el auxilio de cesantía, que para la misma finalidad puede liquidarse parcialmente, conforme al art. 13, párrafo 3º, de la Ley 6ª de 1945. Igualmente podrán celebrarse con terceros, convenios de financiación de la índole y para los objetivos indicados, pero mediante consentimiento expreso de la empresa al respecto, y tanto las empresas como los particulares pueden traspasar a entidades bancarias las garantías que a su favor hayan establecido los empleados, conforme a las autorizaciones de la Ley 166 de 1941 (arts. 4º y 5º).

El seguro no puede ser embargado 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.

#### LOS BENEFICIARIOS DEL SEGURO

**255. La designación de beneficiarios.**—Cuando muere el trabajador asegurado, el valor del seguro debe ser pagado a la persona o personas que él haya señalado, según designación que debe exigir el patrono (art. 1º de la ley 133 de 1931).



El Decreto 1208 de 1939 explica en qué forma debe hacerse la designación; debe efectuarse por escrito ante el Gerente, Administrador o Jefe de la empresa respectiva, o ante la persona legalmente autorizada por éstas, ya sea mediante presentación personal del trabajador o por carta o memorial dirigido a la empresa y que se encuentre suficientemente autenticado. La designación que se haga por carta o memorial no obliga a la empresa sino desde el momento en que ésta toma conocimiento de ella. Excepcionalmente en caso de imposibilidad del trabajador para hacer la declaración de beneficiario en esta forma, la manifestación verbal o escrita hecha por el mismo trabajador ante dos testigos hábiles produce los mismos efectos, siempre que con ella favorezca a su cónyuge legítimo o a sus hijos. La designación de beneficiarios así verificada caduca, sin embargo, treinta días después de la fecha en que cesa la imposibilidad del trabajador para hacerla en la forma ordinaria.

La designación de una persona no existente equivale a la falta de designación. Si un beneficiario designado no puede encontrarse, la empresa no puede pagar el seguro a otra persona, a menos que se declare la presunción de muerte del referido beneficiario, para que quede invalidada legalmente la designación, tal como lo dispone la parte final del inciso tercero del art. 31 del Decreto 800 de 1932 (174).

El Decreto 1208 citado no permite hacer la designación de beneficiarios mediante *testamento*, porque éste no se hace ante la empresa, como lo requiere dicho Decreto. El testamento sólo puede tener efecto para el seguro de vida obligatorio, cuando no existe designación válida de beneficiario, ni designación de alguna de las personas enumeradas en el art. 2º de la Ley 133 de 1931 (véase más adelante) (175).

**256. Los beneficiarios en caso de que falte la designación.**—Si el asegurado no quiere designar beneficiario se hace constar tal hecho en el certificado, y el pago del seguro se hace conforme al artículo 2º de la Ley 133 así: (176).

(174) Concepto del Departamento Nacional del Trabajo de diciembre 22 de 1941, Bol. 81, pág. 115.

(175) Así debe entenderse la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de junio 28 de 1944, Gaceta Judicial Nos. 2010-2014, pág. 879.

(176) Esta escala es aplicable solamente cuando no hayan sido designados beneficiarios; en caso contrario debe pagarse el seguro a éstos en la proporción indicada por el asegurado y, si no está indicada la proporción, pero sí los beneficiarios, debe repartirse el seguro en partes iguales entre ellos (véase concepto de diciembre 20 de 1938, Bol. 78, pág. 270).

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 éstos corresponde a los hijos naturales del asegurado (177).

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 éstos tienen derecho al seguro los padres naturales.

Si no concurriere 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. Por consiguiente, a falta de todas las personas aquí enumeradas, el trabajador puede instituir heredero a cualquier persona y designarla beneficiario del seguro en el testamento.

A estas mismas personas arriba indicadas se paga el seguro si ocurre la muerte del beneficiario designado antes de la del asegurado y éste fallece sin haber hecho otra designación, o si la designación de beneficiario no es válida (Decreto 800, art. 10, inciso 3º).

Si el fallecido no ha designado beneficiarios, el procedimiento para determinarlos es algo espacioso. 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 quiénes 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.

(177) Los hijos naturales deben comprobar esta calidad por el reconocimiento efectuado de acuerdo con el art. 2º de la Ley 45 de 1936 o la declaración judicial hecha según el art. 4º de la misma ley. Sin embargo, el Departamento Nacional del Trabajo ha aceptado también otras pruebas concluyentes (concepto de enero 26 de 1939. Bol. 78, pág. 271).

Cumplidas todas estas condiciones, la empresa puede pagar el seguro a la persona legitimada como beneficiario, y queda exonerada de toda responsabilidad. En caso de que posteriormente aparecieran otros beneficiarios distintos, los que hubieren recibido el valor del seguro están solidariamente obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuotas que les correspondan (art. 3º de la Ley 133 de 1931).

**257. 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, 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 ejercido granjerías infames, a menos que se pruebe en uno u otro caso que el asegurado no cuidó de la educación del beneficiario (art. 4º de la Ley 32 de 1922, Decreto 800, art. 11).

**258. Cambio 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; no puede variarse el beneficiario cuando sea el cónyuge o los hijos, salvo que aquél haya dado lugar al divorcio o éstos se encuentren en algunos de los casos comprendidos en el artículo 1266 del Código Civil arriba mencionado (art. 4º de la Ley 133 de 1931, Decreto 800 art. 11). Pero no existe impedimento legal, según jurisprudencia del Departamento del Trabajo, que imposibilite al asegurado que ha designado beneficiarios a su esposa e hijos, incluir después a otro u otros hijos más habidos en el matrimonio; de la misma manera, si ha designado beneficiarios a sus hijos y luego se casa, puede incluir también a la esposa.

Según el Decreto 1208 de 1939, el asegurado puede cambiar los be-

beneficiarios mediante declaración ante dos testigos, en caso de imposibilidad para hacerla en la forma ordinaria. Como esta declaración caduca 30 días después de la fecha en que cese la imposibilidad, pueden presentarse casos en los cuales la empresa pague el seguro a una persona designada primitivamente, pero excluida por una declaración extraordinaria posterior que no conoce (178).

El cambio de beneficiario se hace constar en el certificado de que se habla más adelante. Si el cambio está prohibido, tampoco puede verificarse, valiéndose de un segundo certificado de seguro (179).

Se observa, finalmente, que la palabra hijos comprende tanto los legítimos como los naturales.

**259. El valor del seguro.**—El valor del seguro depende del tiempo de servicios del trabajador fallecido. La Ley 166 de 1941 (art. 1º) establece un *mínimum* que va aumentando cuando este tiempo pasa de 12 años. El art. 4º del Decreto 2348 de 1942, reglamentario de la Ley 166 de 1941, expresa esta situación en la siguiente forma:

El valor del seguro se fijará de la manera siguiente:

a) Si el empleado u obrero ha prestado sus servicios durante doce años o menos, y el sueldo o salario devengado en el último año trabajado es menor de \$ 4.200,00, el seguro será equivalente al sueldo o salario correspondiente a un año;

b) Si el empleado u obrero ha prestado sus servicios por más de 12 años a una misma empresa o patrono, continua o discontinuamente, y el sueldo o salario devengado en el último año de servicio es menor de \$ 4.200, la cuota del seguro será proporcional al tiempo de servicio del asegurado, y se liquidará a razón de un mes de sueldo o salario por cada año de servicio y proporcionalmente por las fracciones de año.

c) El empleado u obrero cuyo sueldo o salario sea o exceda de \$ 4.200 anuales, cualquiera que sea el tiempo trabajado, será asegurado por una cuota de \$ 3.000,00.

Para los efectos de computar el tiempo servido a una misma empresa, se considera como tal la que haya conservado en sus líneas generales el mismo giro de negocios u ocupaciones, con las variaciones

(178) Concepto del Departamento Nacional del Trabajo de septiembre 4 de 1939. Bol. 78, pág. 284.

(179) Resolución del Departamento Nacional del Trabajo N° 37 de 1935. Bol. 51-62, pág. 510.

naturales del progreso, ensanche o disminución, aun cuando hubiere cambiado de nombre, patrono o dueños.

Agrega el art. 3º del mismo Decreto algunas reglas sobre el cómputo de este valor. Según esta disposición, la cuota mínima del seguro correspondiente al salario o sueldo de un año, se computa así:

Si se trata de un empleado que devengue sueldo mensual fijo, el monto de la indemnización será una suma equivalente a 12 meses de ese sueldo.

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

Si el empleado u obrero no devenga sueldo o salario fijo, servirá de base para el cómputo respectivo al 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.

Si la cuota del seguro es proporcional al tiempo de servicios prestados, se hace el cómputo en la misma forma, dividiendo el valor del sueldo anual por 12 y multiplicando el resultado por el número de años y fracciones de año que haya servido el trabajador a la respectiva empresa.

Para determinar el salario o sueldo respectivo debe tenerse en cuenta no solamente la remuneración fija, sino toda remuneración eventual devengada, o que se pague en especie, pero no se incluyen las sumas recibidas a título de simple liberalidad como las bonificaciones o gratificaciones. De conformidad con esta norma hay que tener en cuenta las remuneraciones eventuales de horas extras, pero sólo hay que computar las remuneraciones del trabajo, de modo que los viáticos destinados a pagar los gastos del viaje no se incluyen (180).

Deben incluirse, por otra parte, las remuneraciones pagadas en forma de habitación o alimentación. Todas las disposiciones anteriores rigen igualmente para las empresas constituidas legalmente en aseguradoras de sus empleados y obreros y para las que tomen una póliza colectiva en una compañía de seguros (Decreto 2348, art. 4º).

(180) Sin embargo, el Departamento del Trabajo considera que, si el trabajador ha recibido auxilio de enfermedad en lugar de salario, el cómputo del seguro se debe hacer sobre la base del salario anteriormente recibido (concepto de julio 21 de 1941, Bol. 81, pág. 109). Sobre el problema de los viáticos véase Capítulo XXVI, N° 301.

**260. Pago del seguro con una casa de habitación.**—La Ley 166 de 1941 ordena en sus arts. 9º y ss. que el seguro debe pagarse con una casa de habitación, cuando concurren las circunstancias siguientes:

1º Que los beneficiarios sean el cónyuge sobreviviente y alguno o algunos hijos legítimos menores;

2º Que estos beneficiarios no sean dueños ni condueños de casa de habitación, y

3º Que el valor del seguro que corresponda al cónyuge sobreviviente y a los hijos menores sea mayor de \$ 300,00 y menor de \$ 1.000,00. La fijación del máximo de \$ 1.000,00 hace prácticamente inaplicable este procedimiento, y por tanto prescindimos de un análisis de las demás disposiciones legales respectivas. Solamente mencionamos que el art. 7º del Decreto 2348 trata de obviar las dificultades surgidas ordenando que el patrono debe dar cumplimiento a su obligación dentro de tres meses, contados desde la muerte del trabajador; vencido este término, los beneficiarios pueden exigir el pago del seguro en efectivo.

**261. Prescripción.**—No existiendo ninguna prescripción especial, la acción para cobrar el seguro prescribe en 20 años, conforme al artículo 2536 del Código Civil (181).

**262. El asegurador.**—El seguro puede verificarse en una compañía de seguro, o la misma empresa obligada al seguro de sus asalariados puede constituirse en aseguradora.

**263. Contrato con una compañía de seguros.**—Las empresas tienen que contratar una póliza de seguros en una compañía de seguros de vida en la forma de una póliza colectiva que permita pagar a los beneficiarios del empleado u obrero la suma a que haya derecho por defunción del respectivo trabajador (art. 2º de la Ley 44 de 1929).

Las condiciones del seguro colectivo están reglamentadas por la Superintendencia Bancaria, mediante la fijación de tarifas mínimas, graduadas según los diferentes riesgos que presenten las empresas (182).

**264. Constitución de la empresa en aseguradora.**—Tienen el derecho de asumir el carácter de aseguradores de los asalariados de sus empresas, la Nación, los Departamentos y los Municipios, derecho

(181) De acuerdo con esta opinión: Resol. N° 192 de 1935 y concepto de septiembre 5 de 1935 del Ministerio de Industrias y Trabajo, Boletín de Trabajo 51-62, págs. 502, 507, también página 512; concepto de mayo 3 de 1940, Boletín 79, pág. 109.

(182) Véanse Resoluciones de la Superintendencia Bancaria N° 488 y 492 de 1941 y 744 de 1946.



éste que se hace efectivo por medio de una resolución dictada por el Ministerio del ramo, o por el Consejo Administrativo de los Ferrocarriles Nacionales, 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 aseguradores por estas entidades, los funcionarios o 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, art. 33; art. 1º de la Ley 32 de 1922).

Para que las *empresas privadas* puedan constituirse en aseguradoras, deben cumplir con ciertos requisitos (véanse artículos 2º de la Ley 32 de 1922 y 35 a 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 y acompañar 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 artículo 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 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 2 % del valor total de la nó-

mina 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 constituida 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).

El Gobernador o Intendente resuelve sobre la solicitud por medio de resolución, sometida a la revisión del Ministerio de Trabajo.

Las empresas privadas que sean aseguradoras de sus trabajadores, deben permitir al Gobernador 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 del seguro, 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 el derecho de constituirse en aseguradora, debe suspender esta facultad, previa consulta hecha al Ministerio, a petición de parte interesada, del Departamento Nacional 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.

**265. Certificado del seguro.**—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 en doble ejemplar, en que conste lo siguiente (Decretos 800, art. 8º, y 2348, art. 5º):

- 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 5º 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 hasta 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.

1) Fecha, mes y año de ingreso del respectivo trabajador a la empresa o establecimiento.

Los gerentes, administradores o jefes de trabajos de las empresas de que sean dueños o explotadores la Nación, los Departamentos o los Municipios, también 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 (183).

Un ejemplar del certificado 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.

Según el art. 9º del Decreto 800, tales certificados no están suje-

(183) No siempre el cambio de beneficiario es admisible, véase arriba Nº 158.

tos al impuesto de timbre de que tratan la Ley 20 de 1923 y el Decreto 92 de 1932, pero las partidas y certificados de defunción que los interesados soliciten de las autoridades eclesiásticas o civiles con el objeto de comprobar su carácter de beneficiarios, están sujetos a los impuestos de timbre y papel sellado.

**266. Supervigilancia, disposiciones penales.**—Los Gobernadores, Intendentes, Comisarios, Visitadores y demás agentes del Gobierno, están en la obligación de velar por que 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, art. 46). Además, las autoridades del trabajo están encargadas de velar por el cumplimiento de estas disposiciones por ser de carácter social (art. 1º de la Ley 12 de 1936. Decreto Legislativo 2392 de 1938, art. 5º). Toda persona natural o jurídica que se halle obligada a cumplir las leyes vigentes sobre seguro, y 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 (art. 1º, parágrafo, de la Ley 133 de 1931).

Estas multas serán impuestas por el Ministerio de Trabajo, previa 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 art. 1º y art. 6º de la Ley 133 de 1931).



## CAPITULO XXV

### VACACIONES REMUNERADAS

267. **Nota preliminar.**—El derecho a vacaciones remuneradas anuales fue establecido en favor de los empleados y obreros públicos por la Ley 72 de 1931 (Decreto reglamentario 1054 de 1938), y para los empleados particulares por la Ley 10 de 1934 (art. 14, ord. a), que fue reglamentada por el Decreto 652 de 1935; esta prestación fue extendida a una parte de los obreros por la Ley 6ª de 1945 (art. 12, ord. e) y modificada por el art. 5º de la Ley 64 de 1946.

268. **El derecho a las vacaciones y su duración.**—La nueva legislación del trabajo concede, *en principio*, a todos los empleados y obreros asalariados quince días de vacaciones remuneradas por cada año de servicio que se preste a partir del 16 de octubre de 1944. Sin embargo, de esta regla hay muchas excepciones que relacionamos a continuación.

Los *empleados particulares* tienen derecho a vacaciones desde el 20 de noviembre de 1934, día en que entró en vigencia la Ley 10 del mismo año. Esta ley rige para ellos, aun cuando trabajen en empresas de capital reducido, exceptuadas de las prestaciones sociales establecidas en la Ley 6ª de 1945, pues según el art. 36 de esta ley hay que seguir aplicando aquellas disposiciones que sean más favorables al trabajador.

Los obreros de las *empresas de capital superior a \$ 125.000* gozan de las mismas vacaciones que los empleados.

En cuanto a la *pequeña industria*, la situación legal es la siguiente:

No están obligados a dar vacaciones de ninguna clase a sus obreros:

La industria puramente familiar (art. 13, ord. 1º, de la Ley 6ª de 1945);

Los artesanos que, trabajando personalmente en su estableci-

miento, no ocupen más de 5 trabajadores permanentes extraños a su familia (*ibidem*);

Las casas de familia respecto a sus criados domésticos (*ibidem*, art. 13, ord. 2º);

Las empresas de capital inferior a \$ 10.000 (*ibidem*, ord. 3º);

Las empresas ganaderas cuyo capital no exceda de \$ 80.000 (*ibidem*, ord. 4º);

Las empresas agrícolas o forestales cuyo capital no exceda de \$ 125.000 (*ibidem*, ord. 4º).

Están obligadas a la concesión *parcial* de las vacaciones, las empresas industriales y comerciales cuyo capital exceda de \$ 10.000 sin pasar de \$ 125.000; en este grupo el máximo corresponde al 80% de la prestación completa, o sea 12 días; al capital de \$ 50.000 corresponde el 40%, o sea 6 días. Falta todavía la reglamentación de esta graduación por parte del Gobierno, de modo que deben aplicarse porcentajes calculados razonablemente de acuerdo con la misma ley.

La falta de asistencia del trabajador a sus labores, sin justa causa, no da derecho al patrono para descontarle los días en que falte, de sus vacaciones legales (art. 21 del Decreto 652 de 1935, que puede aplicarse a los obreros, por analogía).

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 1º del art. 20 del Decreto 652 de 1935).

**269. Días hábiles o solares.**—Desde la expedición de la Ley 10 de 1934, el Departamento Nacional del Trabajo y los Tribunales mantuvieron la doctrina de que los 15 días de vacaciones concedidos a los empleados particulares son días hábiles, de modo que no cuentan los días domingos y de fiesta y los 15 días continuos se aumentan a 17 por lo menos.

Sin embargo, en nota de mayo 3 de 1946, el señor Ministro de Trabajo emitió un concepto diferente sobre el particular. Se basa en la redacción de la ley, que no habla de días hábiles o laborables sino continuos, y considera que tanto los obreros como los empleados sólo tienen derecho a 15 días continuos solares de vacaciones. Desde mayo de 1946, el Departamento del Trabajo aprobó los reglamentos de trabajo de las empresas en esta forma, mientras antes había exigido en

cada caso la adición de la palabra "hábiles" cuando se la había omitido.

La Ley 64 de 1946 se refiere a este problema en su art. 5º ordenando que "las vacaciones remuneradas de que trata el ord. e) del art. 12 de la Ley 6ª de 1945 serán de quince días". En esta forma, el legislador parece resolver que no son días hábiles sino sólo 15 días, incluyendo los días domingos y de fiesta, pero el Departamento del Trabajo emitió un concepto contrario. No se habla de las vacaciones establecidas por la Ley 10 de 1934, pero debe aplicarse en tal caso el mismo principio, puesto que la redacción de ambas disposiciones legales es idéntica.

Para los empleados públicos, el art. 1º del Decreto 1054 de 1938 ordena expresamente la concesión de 15 días hábiles.

**270. Año de servicios.**—Las vacaciones sólo se causan después de un año completo de servicios a la misma empresa, de suerte que no hay derecho a vacaciones parciales por fracciones de año. La jurisprudencia ha considerado que los servicios deben ser continuos y que el derecho a vacaciones se pierde cuando los servicios se interrumpen. No se considera interrumpido el servicio para este efecto en los casos de cesación transitoria del trabajo, sin que haya terminado el contrato de trabajo, como en el caso de suspensión del contrato (arts. 44, 46 del Decreto 2127 de 1945), enfermedad o licencia por maternidad.

Solamente para los trabajadores de la construcción el art. 2º de la Ley 38 de 1946 ordena que las vacaciones deben pagarse por año cumplido de trabajo y proporcionalmente por las fracciones de año, en caso de despido o retiro voluntario del trabajador.

Si la empresa ha cambiado de nombre o razón social, se la considera como una misma empresa, cuando haya conservado en sus líneas generales el mismo giro de negocios u ocupaciones, con las variaciones naturales del progreso, ensanche o disminución. Así lo establece el art. 27 del Decreto 652 de 1935 en relación con las prestaciones creadas a favor de los empleados particulares por la Ley 10 de 1934, y el mismo principio puede aplicarse en forma general (184).

**271. Época de las vacaciones, acumulación.**—El patrono puede señalar la época de las vacaciones; pero la ley le obliga a hacerlo a más tardar dentro del año subsiguiente. Las partes pueden convenir en acumularlas hasta por 4 años. Cuando el patrono no señala la épo-

(184) Por tanto, la misma regla rige para el auxilio de cesantía.

ca, el trabajador no pierde por este solo hecho su derecho a las vacaciones, a menos que lleguen a prescribir.

**272. Disfrute de las vacaciones y compensación en dinero.**—La ley prohíbe expresamente compensar las vacaciones en dinero, con dos excepciones:

a) Una vez extinguido el correspondiente contrato de trabajo, es decir, retirado el trabajador del servicio, éste tiene derecho al pago en dinero de las vacaciones causadas y no disfrutadas (Ley 6ª de 1945, art. 12, ord. e), no importa el motivo de la separación; y el derecho a la indemnización de las vacaciones no se pierde ni siquiera por despido justificado por mala conducta del trabajador.

b) En casos especiales de perjuicio para la economía nacional y para la industria, el Ministerio de Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones anuales (Ley 54 de 1945, art. 8º).

**273. Remuneración durante las vacaciones.**—Durante las vacaciones debe pagarse al trabajador el salario que está devengando al comenzarlas, o sea el mismo que tendría que recibir si prestara su servicio en la respectiva época. Este derecho no solamente corresponde a los trabajadores a salario fijo sino también a los que devengan salario por unidad de obra, a destajo o comisión. Para hacer el cómputo respectivo, el Departamento Nacional del Trabajo aplica por analogía el artículo 5º 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 (185).

**274. Continuidad de las vacaciones.**—Según las Leyes 10 de 1934 y 6ª de 1945, las vacaciones deben ser continuas, de modo que el trabajador no estaba obligado a aceptar interrupciones o la concesión en fracciones; pero la Ley 64 cambia esta situación mediante la expresión de la palabra “continuas”. Ahora el patrono puede fraccionarlas.

(185) Concepto de febrero 3 de 1936, Bol. 63-70, pág. 61. El Decreto 1787 de 1946, art. 5º, soluciona este problema para los agentes de seguros en la siguiente forma: Para liquidarle a un agente la suma que pueda corresponderle por concepto de vacaciones, se sacará el promedio de todo lo que haya percibido en quince días del año inmediatamente anterior. Si un agente durante el tiempo en que se encuentra haciendo uso de vacaciones, y en que, como es obvio, no tiene obligación de cumplir con sus obligaciones contractuales, la comisión que por tales negocios le corresponda se acumulará para el cómputo y pago de las vacaciones del año siguiente.

**275. Prescripción de las vacaciones.**—Está sujeto a controversia cuál es la duración de la prescripción de las vacaciones. Hay dos diferentes opiniones: algunos consideran que prescriben, como el salario, en 4 años, mientras otros las asimilan á las prestaciones sociales para las cuales no existe prescripción especial, quedando aplicable la general de 20 años.

Creemos que lo más lógico es la asimilación de las vacaciones al salario, pues en realidad se trata del pago del salario ordinario, solamente con la diferencia de que, por orden legal, durante algún tiempo el patrono no puede exigirle trabajo al asalariado (186).

Sin embargo, últimamente el Tribunal Seccional de Trabajo de Bogotá aceptó la prescripción de 20 años; pero falta todavía la decisión del Tribunal Supremo de Trabajo sobre el particular (187).

(186) Así lo dice expresamente el art. 9º del Decreto 1054 para los empleados públicos.

(187) Sentencia del Tribunal de agosto 5 de 1946, en el juicio de Luis Rincón contra "Pastas El Gallo".

## CAPITULO XXVI

### AUXILIO DE CESANTIA

276. **Desarrollo histórico y significado.**—La Ley 10 de 1934 creó un método indirecto, pero bastante eficaz, para impedir despidos, imponiendo al patrono la obligación de pagar al empleado despedido una indemnización en caso de que no se justificare el licenciamiento. Esta fue, en un principio, la finalidad principal de la prestación que nuestra legislación llama "auxilio de cesantía". Pues lo que importa al trabajador, es conservar su empleo; el pago de una suma global, generalmente no muy elevada, no puede reparar la pérdida del empleo, sino que quiere hacer posible subvenir a las más apremiantes necesidades del trabajador hasta cuando encuentre nueva colocación. El efecto de este auxilio de cesantía fue esencialmente psicológico: en muchos casos, el patrono prefirió mantener al trabajador en su ocupación durante períodos de depresión en lugar de despedirlo con pago del auxilio de cesantía.

La Ley 6ª de 1945 comenzó a cambiar este sistema. Mantuvo el principio anterior, reconociendo el auxilio de cesantía para el caso de "despido que no sea originado por mala conducta o por incumplimiento del contrato", pero estableció que cada tres años de trabajo continuo o discontinuo se consolidaba el derecho al auxilio y no se perdía por mala conducta o retiro voluntario. Un privilegio especial fue creado para los empleados particulares con más de diez años de servicio.

Ultimamente, la Ley 65 de 1946 cambió completamente el carácter jurídico y económico de la cesantía, pues ahora se la reconoce, "cualquiera que sea la causa del retiro".

Por consiguiente, la cesantía hoy día es, económicamente, un aumento legalmente ordenado del salario, que en las empresas de capital mayor de \$ 125.000 y para los empleados particulares corresponde a la doceava parte de la remuneración del respectivo trabajador, pero este aumento se retiene en poder del patrono, quien debe



pagarlo en caso de retiro del trabajador, en las condiciones fijadas por la ley, para que éste disponga en ese momento de una suma que le facilite la transición.

En principio, pues, el auxilio de cesantía tiene el carácter de una previsión patronal en favor del trabajador cesante, a pesar de que no esté vinculado al hecho de la desocupación. Aun cuando el trabajador éntre el día después del retiro a otro puesto, conserva el derecho al auxilio.

Hasta ahora, no se ha presentado en este país el problema de la desocupación colectiva o numerosa. Por esta razón, no se ha ventilado la implantación de indemnizaciones para los desocupados. La asistencia pública sólo entra en acción, según la Constitución Nacional (art. 19 de la codificación de 1945), a favor de las personas que careciendo de medios de subsistencia y de derecho para exigirla de otras personas, estén físicamente incapacitados para trabajar. Los trabajadores físicamente capaces, por lo tanto, no pueden gozar de dichas prestaciones que, además, serían inadecuadas para ellos, porque generalmente consisten en el aislamiento de los necesitados.

**277. Cuándo se causa el auxilio de cesantía.**—El art. 1º de la Ley 65 de 1946 concede el derecho al auxilio de cesantía “por todo el tiempo trabajado continua o discontinuamente a partir del 1º de enero de 1942 en adelante, cualquiera que sea la causa del retiro”, y este derecho que se establece a favor de los asalariados de carácter permanente al servicio de la Nación, se extiende a los trabajadores particulares, “de acuerdo con lo establecido en los artículos 12 y 36 de la misma ley” (6ª). Por consiguiente, desde el 20 de diciembre de 1946 el auxilio de cesantía se causa en todo caso de separación de un trabajador de su empleo, ya sea por despido sin justa causa, o por despido justificado, o por retiro voluntario, con la siguiente excepción: Como la nueva ley sólo concede el derecho a la cesantía incondicional de acuerdo con lo establecido en los artículos 12 y 36 de la Ley 6ª de 1945, no quedan favorecidos aquellos trabajadores que trabajan con una empresa de capital menor de \$ 125.000 o con una empresa exceptuada por otros motivos de las reglas generales del artículo 12 citado, y que, por tanto, están excluidos de las prestaciones establecidas en dicho artículo 12. Es decir, el obrero de la pequeña industria sólo tiene derecho a la cesantía reducida y sin aplicar la nueva ley. Los empleados particulares de la pequeña industria seguirán disfrutando del auxilio de cesantía completo conforme a la Ley 10 de 1934, y como este reco-

nocimiento se hace de acuerdo con las preferencias establecidas en el art. 36 de la Ley 6ª, ellos también tienen derecho a la aplicación de la Ley 65. La nueva ley no tiene efecto retrospectivo y no puede aplicarse sino a retiros efectuados con posterioridad al 20 de diciembre de 1946.

La situación jurídica es, pues, la siguiente: tienen derecho al auxilio de cesantía, cualquiera que sea la causa del retiro:

a) Los obreros y empleados de las empresas industriales y comerciales de capital superior a \$ 125.000;

b) Los obreros y empleados ocupados en empresas ganaderas de capital superior a \$ 80.000;

c) Los obreros y empleados de las empresas agrícolas o forestales cuyo capital exceda de \$ 125.000 o que tengan a su servicio más de 50 trabajadores de carácter permanente;

d) Todos los empleados particulares.

No están favorecidos por el art. 1º de la Ley 65 de 1946 los obreros ocupados en otras empresas, como los de la industria puramente familiar o artesanal, o los trabajadores accidentales o transitorios ocupados en labores distintas de las ordinarias de la empresa (art. 13, ord. 1º de la Ley 6ª); los criados domésticos (ibid, ord. 2º); los obreros de las empresas industriales, comerciales y agrícolas o forestales de capital inferior a \$ 125.000, y de las ganaderas de capital no mayor de \$ 80.000 (ibid. ord. 3º y 4º).

La doctrina administrativa reconoce que no tiene derecho al auxilio de cesantía el trabajador que sea despedido durante el *período de prueba* o simultáneamente con su terminación. Esta situación no fue modificada por la nueva ley, pues la institución del período de prueba, reconocida expresamente por el art. 9º de la Ley 6ª de 1945, perdería su sentido si no hubiera diferencia alguna entre ese período y el contrato definitivo. La Ley 65 de 1946 confirma esta diferenciación concediendo el nuevo derecho sólo a los "asalariados de carácter permanente".

No son de carácter permanente tampoco los trabajadores ocasionales o transitorios (188). La Ley 6ª de 1945, en su art. 13, ord. 1º, excluye de las prestaciones sociales del art. 12 "los trabajos accidentales o transitorios que sean de índole distinta de las actividades de la empresa respectiva". Los trabajadores que ejecutan tales traba-

(188) Véase sobre esta noción el capítulo V, Nº 26 de este libro.

jos, no tienen derecho a cesantía alguna. La Ley 65 de 1946 no acepta esta misma limitación, pues concediendo el mejoramiento del derecho a cesantía sólo a los trabajadores permanentes, excluye no solamente los mismos indicados en la citada disposición de la Ley 6ª sino también a los demás trabajadores accidentales, ocasionales o transitorios, aun cuando laboren en actividades ordinarias de la empresa. Por tanto, hay trabajadores accidentales que tienen derecho a cesantía, pero sin que pueda aplicarse el art. 1º de la Ley 65.

La Ley 10 de 1934 y su Decreto reglamentario (art. 1º del Decreto 652 de 1935) no concedieron el auxilio de cesantía por servicio de carácter ocasional.

En ningún caso la Ley 65 de 1946 crea nuevos beneficiarios del auxilio de cesantía, porque solamente favorece a aquellos trabajadores que según las demás leyes tengan derecho a él.

No quedan excluidos del derecho a la cesantía los trabajadores que laboren con varios patronos, siempre que exista contrato de trabajo (189). En tal caso, el pago del auxilio corresponde a cada una de las empresas obligadas, conforme al salario y tiempo de servicios respectivos.

La nueva ley, en cuanto tiene aplicación, obliga al reconocimiento del auxilio de cesantía aun en el caso de que el trabajador cometa un delito contra la empresa, tal como un abuso de confianza, sustracción de dinero o de otros elementos, etc. Pero queda vigente el inciso 3º del ord. f) del art. 12 de la Ley 6ª de 1945, según el cual en caso de delitos contra la empresa o contra sus directores y trabajadores, por causa y con ocasión del trabajo, así como en el caso de graves daños causados a la empresa el patrono puede retener el correspondiente auxilio de cesantía hasta que la justicia decida sobre la indemnización que el trabajador deba pagar, a la cual se aplicarán en primer término los auxilios retenidos.

Además, pueden hacerse descuentos o retenciones del auxilio con autorización escrita del trabajador, de acuerdo con el ord. 2º del art. 27 del Decreto 2127 de 1945 (190).

**278. Trabajadores de la construcción.**—Hay una legislación especial para los trabajadores de la construcción, la que crea prerrogativas superiores a favor de este grupo de asalariados.

(189) Véase sobre este punto capítulo V, Nº 30.

(190) Véase capítulo VI, Nº 42.

**279. Empresas de construcción comprendidas.**—La Ley 61 de 1939 estableció nuevas obligaciones de carácter social a cargo de las empresas de construcción pero con esta restricción: el parágrafo del art. 1º entiende por empresa particular, la que emplee en forma constante 20 ó más asalariados. Esta excepción de las pequeñas empresas fue suprimida por el parágrafo del art. 1º de la Ley 38 de 1946, según el cual “las prestaciones a que se refiere la Ley 61 de 1939, serán pagadas a los trabajadores en todas las obras y trabajos ejecutados en la construcción”.

Sin embargo, el art. 4º de la misma Ley 38 restringe esta regla: Las prestaciones de la Ley 61 sólo se reconocen a favor de los trabajadores en todas las obras y trabajos cuyo valor exceda de \$ 10.000. Pero como el legislador tiene la intención de proteger sólo a los pequeños constructores, no quedan exceptuados de las prestaciones los trabajadores de las “compañías constructoras” aun cuando se les ocupe en obras de cuantía inferior a \$ 10.000. La palabra “Compañía” limita esta excepción a las empresas organizadas en forma de sociedades, ya sea anónima, limitada o colectiva, y consecuentemente, personas naturales, cualquiera que sea su capital, no están obligados a pagar dichas prestaciones a los trabajadores que laboran en obras de cuantía inferior a \$ 10.000.

Quedaron sin valor los artículos 1º y 2º del Decreto 709 de 1940, que definen la noción de la empresa de construcción.

El parágrafo del art. 1º de la Ley 38 hace responsables de las prestaciones de la Ley 61 a los dueños de las obras si éstas son ejecutadas directamente por ellos, solidariamente a los dueños o contratistas si las obras se ejecutaren por contrato, inclusive las que se causen a favor de los dependientes de contratistas y subcontratistas.

**280. Trabajadores de construcción favorecidos.**—Al mismo tiempo, la Ley 38 de 1946 establece en su art. 1º una definición legal de los “trabajadores de la construcción”; entiende por tales “a toda persona que a jornal, sueldo, destajo, por tarea, ejecute obras de movilización de tierra; extracción de piedras, arena y cal, colocación de puertas y ventanas de hierro o madera y en general obras de esta misma índole; trabajos de plomería, latonería, pintura, decoración, empapelado y jardinería; instalaciones eléctricas, sanitarias, aire acondicionado y refrigeración; demolición de edificios, reparaciones, reformas y reconstrucciones; construcciones de alcantarillados, muros de contención, obras de mampostería, dragados y pavimentaciones; tra-

bajos de cantera, vigilancia y dirección subalterna, siempre y cuando que todos estos trabajos sean inherentes a una obra determinada de construcción”.

Todos estos trabajadores tienen derecho a las prerrogativas de la Ley 61, y en el párrafo del art. 1º de la Ley 38 se ordena expresamente que los dependientes de contratistas y subcontratistas “se consideren para este efecto como trabajadores de construcción”.

**281. Causa del retiro (construcciones).**—El art. 1º de la Ley 65 no se refiere a la Ley 61 de 1939, y por tanto, los trabajadores de la construcción, como tales, no pueden invocar la Ley 65. La situación legal de este grupo de trabajadores fue reglamentada en forma completa por leyes especiales, o sea la 61 de 1939 y la 38 de 1946. Esto no excluye, sin embargo, que los trabajadores de la construcción pueden renunciar a la aplicación de la legislación especial, cuando la general les sea más favorable. Así, por ejemplo, el trabajador de una empresa de construcción de capital mayor de \$ 125.000, puede atenerse a la Ley 6ª de 1945 y al art. 1º de la Ley 65 de 1946.

Los trabajadores de la construcción tienen derecho a la cesantía de acuerdo con la Ley 61 de 1939, por cuanto que el monto de ésta es más favorable para los trabajadores que la legislación general, pues la cesantía asciende a 3 jornales por mes o sea 36 días por año.

La Ley 61 citada se limita a ordenar el pago del auxilio de cesantía en las empresas de construcción, pero el Decreto reglamentario (Nº 709 de 1940) aclara en su art. 4º, que este pago se causa “en caso de despido que no sea originado por mala conducta ni por incumplimiento del contrato comprobados”. Agrega el párrafo de este artículo que se considera como despido la interrupción transitoria del trabajo efectuada por motivo de terminación de la obra, salvo que el patrono ocupe al trabajador nuevamente y en condiciones no inferiores dentro de los 3 días siguientes a la interrupción.

La Ley 61 no reconoció la cesantía en caso de despido justificado o de retiro voluntario. La Ley 38 no modifica esta situación, pues en ninguna parte contiene una disposición semejante al art. 1º de la Ley 65 de 1946. Como esta ley es aplicable sólo a las cesantías debidas según los artículos 12 y 36 de la Ley 6ª, los trabajadores de la construcción no tienen derecho a cesantía en caso de despido con justa causa o de retiro voluntario, a menos que se haya consolidado la cesantía de conformidad con la Ley 6ª (véase Nº 303 de este capítulo).

**282. Tiempo de servicio (construcciones).**—Dice el art. 3º de la

Ley 38 que “el auxilio de cesantía de los trabajadores de la construcción, se liquidará tomando en cuenta todo el tiempo de servicio prestado a la obra o empresa, aun tratándose de retiro voluntario”. Esta disposición quiere asegurar el cómputo de todo el tiempo servido, continua o discontinuamente, y no contiene limitación alguna en cuanto a la retrospectividad del auxilio, de modo que hay que tener en cuenta todo el tiempo anterior a la vigencia de la Ley 61 de 1939; conforme al Decreto 709 de 1940, art. 5º, sólo hubo de tenerse en cuenta el tiempo servido con posterioridad al 19 de diciembre de 1939.

Cuando el retiro es voluntario, no rigen las disposiciones de la Ley 6ª sobre retrospectividad de la cesantía, sino que para computar los trienios de consolidación se tienen en cuenta todos los servicios prestados, aun los anteriores al 19 de febrero de 1945.

**283. Despido.**—Para los trabajadores exceptuados del art. 1º de la Ley 65 sigue teniendo importancia la noción del despido sin justa causa, mientras para los demás, como se ha visto, el auxilio se causa en cualquier caso de retiro.

Despido es la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono.

El despido es injustificado para los efectos del auxilio de cesantía, cuando no sea originado por mala conducta o por incumplimiento del contrato (ord. f) del art. 12 de la Ley 6ª).

El Decreto 2127 de 1945 interpreta esta disposición en sus arts. 48 y 49, modificados por el Decreto 2541 del mismo año, y enumera los casos de mala conducta e incumplimiento del contrato (191).

En relación con el Decreto 652 de 1935, el Departamento Nacional del Trabajo ha sostenido que la enumeración de las causales hechas por este Decreto es de carácter taxativo o limitativo (192).

Sin embargo, el mismo Departamento ha admitido, en muchos casos, otras causales distintas en los reglamentos de trabajo de las empresas, y el Poder Judicial acostumbra estudiar la existencia de mala conducta, con prescindencia de las causales enumeradas en los decretos (193).

Como causales del despido, la doctrina ha reconocido, por ejemplo, el hecho de que un empleado sirve simultáneamente a dos patro-

(191) Véase capítulo VIII, Nº 64.

(192) Concepto de marzo 28 de 1940, Boletín 79 página 33.

(193) Véase sobre este particular capítulo VIII Nº 64 de este libro.

nos que son entre sí competidores, porque así viola la buena fe que debe inspirar la ejecución del contrato (194).

Los mismos artículos 48 y 49 citados también establecen las causales que permiten al trabajador dar por terminado unilateralmente el contrato, por violación de las obligaciones legales o contractuales por parte del patrono. A pesar de que para tal caso la ley no ordena el pago del auxilio de cesantía, la jurisprudencia ha reconocido tal obligación, siempre y cuando el patrono haya dado justa causa para la terminación unilateral del contrato por parte del trabajador, y asimismo se equiparó al despido el retiro causado por circunstancias fuera del alcance del trabajador.

Conforme al artículo 26 del Decreto 652 de 1935, se considera como despido injusto, que da derecho al auxilio de cesantía, el canje de un empleado particular de un establecimiento o empresa a otro, y los cambios de empleados en su perjuicio, y en general el mismo artículo declara despido injusto "toda medida que sea contraria al propósito o espíritu de la Ley 10 de 1934".

Así, por ejemplo, se consideró que la enfermedad grave y permanente del empleado, debidamente comprobada, que le incapacite para dedicarse a todo trabajo útil, es también causa para dar por terminado el contrato, con derecho a cesantía (195).

Otro concepto declaró como involuntario el retiro a causa de que el patrono le ordenare al empleado trabajar en un local, casa u oficina infectada de enfermedad contagiosa (196).

No es justificada la cesación del trabajo porque el dueño de un establecimiento se niegue a elevar el sueldo del trabajador, pero sí existe este derecho cuando el patrono modifique unilateralmente las condiciones del trabajo, haciéndolas más gravosas; por ejemplo, la disminución del salario debe interpretarse como despido con oferta simultánea de un nuevo contrato en condiciones inferiores.

La Ley 10 de 1934 establece en el parágrafo de su art. 14 que el empleado particular 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

(194) Boletín del Departamento Nacional del Trabajo 78, página 163, concepto de abril 25 de 1939.

(195) Conceptos de septiembre 28 de 1935, enero 18 de 1937 y julio 23 de 1939, Boletín 72-77 página 164, 78 página 165.

(196) Concepto de agosto 19 de 1939, Boletín 78 página 166.

allane a renovarlo en condiciones iguales a las anteriores, y el empleado no acceda a ello. Esta norma queda aplicable cuando es más favorable al trabajador que las normas de la Ley 6ª (197).

**144. Suspensión del contrato de trabajo.**—En caso de suspensión del contrato no se causa el auxilio de cesantía, pues éste, según disposición legal expresa, depende de la terminación definitiva del contrato de trabajo.

Damos algunos ejemplos:

Al cerrar temporalmente su empresa de acuerdo con el ord. 3º del art. 44 del Decreto 2127, sólo se suspende el contrato y el patrono no puede pagar el auxilio de cesantía sin exponerse a la sanción del art. 13, parágrafo 3º de la Ley 6ª (198). Pero al reanudarse las labores, el trabajador respectivo tiene derecho al reintegro, y el tiempo de servicios anteriores a la suspensión debe ser tenido en cuenta al hacer la liquidación.

Lo mismo ocurre cuando el trabajador es llamado a prestar en filas el servicio militar obligatorio (ord. 5º del art. 44 del Decreto 2127 citado, véase también art. 16 de la Ley 10 de 1934).

Un caso de importancia especial es el trabajo intermitente, es decir, el que se interrumpe frecuente o periódicamente por períodos de suspensión de trabajos, como en la trilla de café y la zafra de los ingenios azucareros. Sobre este particular el Departamento Nacional del Trabajo dictó la Resolución 44 de 1945, en la cual ordena que en tales casos, para el efecto del reconocimiento de las prestaciones sociales a que haya lugar, el tiempo anterior a la Ley 6ª de 1945 debe computarse acumulando o sumando los períodos de actividad efectiva. Así, si un trabajador ha estado dependiendo de una empresa o patrono durante 3, 5 ó 10 años anteriores a la vigencia de la Ley 6ª, sólo se computan los períodos de tiempo laborado, que pueden alcanzar uno o dos años, más o menos. Este principio se aplica tanto para el cómputo de los años de retrospectividad como para el de los años anteriores a la Ley 6ª pero sin que la discontinuidad entre tales períodos afecte el derecho del trabajador. La resolución reconoce expresamente la posibilidad de cancelar definitivamente el contrato de trabajo, en lugar de suspenderlo.

**285. Muerte del trabajador.**—Hablando de “retiro”, la ley excluye de la cesantía el caso de muerte del trabajador, pues en tal evento

(197) Véase sobre este fenómeno el capítulo VIII N° 62 de este libro.

(198) Véase adelante N° 304.



el trabajador no se retira ni es retirado, sino que el contrato de trabajo es terminado por fuerza mayor extraña (199).

Esta tesis quedó reconocida implícitamente por el art. 3º inciso 2º, de la Ley 38 de 1946, cuando ordena, por vía de excepción, que en caso de que muera un trabajador de la construcción durante el servicio, sus herederos tendrán derecho a recibir el auxilio de cesantía que le hubiere correspondido, pero sólo cuando no haya lugar al seguro colectivo de vida.

Si el empleado muere después de haberse causado el derecho, es decir, después de la terminación del contrato, los herederos del trabajador fallecido pueden exigir el pago del auxilio a que tenía derecho el difunto (200).

Pero hay, además, otro caso en el cual los herederos del trabajador fallecido tienen derecho al pago del auxilio de cesantía, o sea en cuanto éste quedó consolidado. El trabajador que adquiriera cada 3 años el derecho al auxilio, incorpora la suma correspondiente en su patrimonio, y cuando muere después de la consolidación, la cesantía, como parte de su patrimonio, se transmite a los herederos.

Podría argumentarse que después de la reforma de la Ley 65 de 1946, todas las cesantías comprendidas por el art. 1º de dicha ley, tienen el carácter de incondicionales o "consolidadas", porque deben pagarse en todo caso de retiro, pero como se dijo arriba, la palabra "retiro" usada en el nuevo estatuto no permite aplicar esta interpretación al caso de muerte.

**286. El valor del auxilio de cesantía.**—El auxilio de cesantía, en principio, 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 (art. 12, ord. f de la Ley 6ª de 1945).

Pero hay numerosas excepciones de esta regla.

Quedan sin derecho alguno a cesantía los obreros mencionados en el N° 290, y además hay varios grupos de trabajadores que sólo tienen derecho a un auxilio reducido. En cuanto a la graduación del auxilio en proporción al capital de la empresa, la Ley 6ª todavía no fue reglamentada. Corresponde, pues, al Juez hacerla en caso de controversia. Las partes pueden convenir el porcentaje respectivo, y tam-

(199) Véase ord. e) del art. 47 del Decreto 2127 de 1945. Así lo dijo el Departamento Nacional del Trabajo desde la expedición de la Ley 10 de 1934, véase concepto de abril 20 de 1936, Boletín 63-70, página 73.

(200) Véase concepto de noviembre 14 de 1940, Boletín 79 página 42.

bién puede hacerse en el reglamento de trabajo de la empresa respectiva.

**287. Empresas de capital inferior a \$ 10.000.**—En estas empresas debe pagarse un auxilio de cesantía a razón de 3 días de salario por cada año de servicio, sin bajar en ningún caso de 6 días de salario (Ley 6ª de 1945, art. 13 ord. 3º).

Ejemplos: Un obrero prestó servicios durante 6 meses; le correspondería una cesantía de  $1\frac{1}{2}$  jornales, pero como el mínimo es de 6 días, éstos deben pagársele. Después de 2 años de servicio, el obrero también recibe 6 jornales; después de 4 años, la cesantía corresponde a 12 jornales. Pero hay que tener en cuenta en tales casos las reglas relativas a la retrospectividad (véase N° 294 en este capítulo).

**288. Empresas con capital de \$ 10.000 a \$ 50.000.**—Estas empresas tienen que reconocer un auxilio de cesantía graduado conforme al monto del capital, pero sin pasar del 40% de la prestación ordinaria. Es decir, una empresa con capital de \$ 50.000 tiene que pagar el 40%, o sea 12 días por cada año de servicios, en lugar de 30 días.

**289. Empresas con capital de \$ 50.000 a \$ 125.000.**—Estas empresas pueden graduar el auxilio hasta un máximo del 80% de la prestación ordinaria, es decir, una empresa que tenga un capital de \$ 125.000 no está obligada a pagar sino el 80%, o sea 24 días por año de servicios. Las empresas con un capital de \$ 125.000 en adelante pagan 30 días por año.

**290. Empresas ganaderas, agrícolas y forestales.**—Estas empresas no están obligadas a pagar cesantía alguna a sus obreros cuando su capital no exceda de las siguientes sumas: las ganaderas, de \$ 80.000, y las agrícolas o forestales de \$ 125.000. Pero las empresas agrícolas y forestales tampoco tienen que reconocer cesantía cuando, aunque su capital sea mayor, no tengan a su servicio más de 50 trabajadores de carácter permanente. Ley 6ª de 1945; art. 13, ord. 4º.

**291. Empleados particulares.**—Los empleados particulares protegidos por la Ley 10 de 1934 conservan su derecho a la cesantía completa de un mes por año, aun cuando trabajen en empresas de capital menor de \$ 125.000 (201).

(201) La Ley 87 de 1946 establece en su art. 9º una disposición especial para las enfermeras y auxiliares de enfermería, que hayan sido o puedan ser incorporadas en el Escalafón Nacional de Enfermeras creado por los Decretos 1232 y 1809 de 1942; estas enfermeras, cuando estén trabajando en instituciones oficiales o privadas de carácter permanente, tienen derecho "a las prestaciones sociales comunes a los empleados públicos". Es decir, las enfermeras mencionadas se equiparan a empleados públicos aun cuando sean empleadas particulares.

**292. Agentes viajeros.**—Según la Ley 48 de 1946, los representantes y agentes viajeros que sean personas naturales, se consideran como empleados para los efectos de las prestaciones sociales, cuando se dedican exclusivamente al ejercicio de su profesión y no constituyen por sí mismos una empresa comercial. Hemos hablado sobre este grupo de trabajadores arriba en el capítulo V, N° 30.

**293. Criados domésticos.**—El ord. 2º del art. 13 de la Ley 6ª de 1945 fija el auxilio de cesantía para los criados domésticos, en el salario de dos semanas por cada año de servicio o fracción de año no inferior a 4 meses, en caso de despido sin justa causa, o en todo caso después de 5 años de servicios continuos. Por consiguiente un servicio inferior a 4 meses no da derecho a cesantía; tampoco hay derecho a cesantía alguna en caso de despido justificado o retiro voluntario, efectuados antes de cumplirse 5 años de servicios continuos. Después de haber prestado 5 años de servicios, el criado puede retirarse voluntariamente sin perder su derecho a cesantía. El art. 1º de la Ley 65 de 1946 no es aplicable.

*Ejemplos:* Una sirvienta es despedida después de 5 meses de servicios; tiene derecho a medio sueldo mensual como cesantía. Si es despedida después de un año completo, recibe el mismo auxilio, e igual cosa sucede cuando los servicios llegaron a un año y tres meses. Llegando los servicios a un año y cuatro meses, la cesantía corresponde a 30 días de salario.

#### LOS AÑOS DE SERVICIO COMPUTABLES

**294. La "retrospectividad".**—La Ley 10 de 1934, que creó el auxilio de cesantía para los empleados particulares, entró en vigencia el 20 de noviembre de 1934. El art. 24 del Decreto 652 de 1935 ordenó que debía computarse, para los efectos de la cesantía, todo el tiempo de servicio que el respectivo empleado llevaba en la empresa siempre que lo haya prestado sin solución de continuidad, salvo el caso de licencia por enfermedad, vacaciones u otra causa justificada. La Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 12 de noviembre de 1937 (Gaceta Judicial, Tomo XLV pág. 698), establece que 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 párrafo 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. Por consiguiente,

la Corte reconoce que esta "retrospectividad" no viola derechos adquiridos.

Siguiendo estos antecedentes, la Ley 6ª de 1945 contiene disposiciones sobre el cómputo del tiempo de servicio anterior a la vigencia de la ley, o sea el 19 de febrero de 1945 (art. 12, párrafo). Pero esta disposición fue modificada por la Ley 65 de 1946 ya mencionada. Tenemos, pues, la siguiente situación legal:

a) En las empresas sujetas al art. 1º de la Ley 65 de 1946 (véase arriba Nº 277), se computa todo el tiempo trabajado continua o discontinuamente y posteriormente al 1º de enero de 1942;

b) Todos los empleados particulares, aun cuando trabajen en la pequeña industria, tienen el derecho al cómputo de todos los servicios prestados con posterioridad al 20 de noviembre de 1934, día en el cual entró en vigencia la Ley 10 del mismo año.

c) A los obreros de las empresas comerciales e industriales de capital menor de \$ 125.000, los que no están favorecidos por el art. 1º de la Ley 65, deben aplicarse las reglas contenidas en el art. 12, párrafo de la Ley 6ª. Por consiguiente, no hay retrospectividad cuando se trate de despido justificado o retiro voluntario, pues en este caso las empresas con capital no mayor de \$ 125.000 quedan exceptuadas de toda retrospectividad. Si el obrero es despedido sin justa causa o se retira por falta grave comprobada del patrono, se le computan los tiempos anteriores al 19 de febrero de 1945, pero solamente hasta por 5 años.

**295. Continuidad de los servicios.**—La Ley 10 de 1934 consideró como requisito indispensable que el empleado haya prestado sus servicios sin solución de continuidad. Esta continuidad no se interrumpió por enfermedad, vacaciones concedidas por la empresa, huelga legal u 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 tenían derecho a que se les computara el período anterior para fines del auxilio de cesantía (202).

La Ley 6ª no modificó esta disposición, y más bien, su redacción idéntica a la Ley 10 sugirió la aplicación del mismo principio a su interpretación. Sin embargo, el segundo inciso del ord. f) del art. 12 de la Ley 6ª prevé la llamada "consolidación" por trabajo continuo o

(202) Véase concepto de octubre 5 de 1935. Boletín 51-62 página 489.

discontinuo, de modo que en tal caso, todos los servicios deben computarse aunque sean discontinuos. La Ley 65 de 1946 va más lejos y ordena expresamente el cómputo de "todo el tiempo trabajado continua o discontinuamente, a partir del 1º de enero de 1942 en adelante". Por consiguiente, tiempos anteriores a esta fecha no se toman en cuenta. Pero hay casos en los cuales la Ley 6ª es más favorable para el trabajador y debe aplicarse, por tanto, preferentemente. Por ejemplo, un obrero que entró al servicio de una empresa el 1º de enero de 1938 y es despedido el 1º de enero de 1947, según la Ley 65 sólo tendría derecho al cómputo del tiempo posterior al 1º de enero de 1942, pero según la Ley 6ª se debe tener en cuenta el tiempo posterior al 19 de febrero de 1940, o sea los 5 años anteriores a la vigencia de esta ley.

**296. Servicios prestados en el exterior.**—Partiendo de la territorialidad de las leyes sociales, de que hablamos en el Capítulo I N° 3, el auxilio de cesantía se causa solamente cuando el trabajador ejecuta sus labores en el territorio de la República. A menos que se trate de una permanencia transitoria en un país extranjero, el trabajador sólo puede reclamar la cesantía por el tiempo servido en suelo colombiano (203).

**297. Tiempo trabajado.**—La jurisprudencia ha considerado generalmente, sin estudiar a fondo el problema, que no se computa el tiempo que falte para cumplir el término de un contrato de trabajo, ya sea convencional o presuntivo. Esta interpretación puede basarse en la Ley 6ª de 1945, que en su art. 12, ord. f), establece el auxilio de cesantía "por cada año de trabajo", y no por cada año de contrato de trabajo. Esta interpretación no excluye el cobro de la cesantía perdida como perjuicios.

Por otra parte, nadie ha dudado en la necesidad de computar el tiempo de vacaciones o enfermedad, a pesar de que en tales épocas el trabajador tampoco trabaja. El Decreto 2127 de 1945, art. 49, ord. 5º, modificado por el art. 8º del Decreto 2541 del mismo año, constituye en justa causa del despido la enfermedad crónica o contagiosa del trabajador en determinadas circunstancias (204). En tal caso el despido se verifica con el preaviso legal, y la cesantía se liquida para el día del despido, a pesar de que la empresa aun después de este día, todavía pueda quedar obligada al pago del auxilio de enfermedad.

(203) Véanse conceptos del Departamento Nacional del Trabajo de febrero 22 de 1939, Boletín 78 página 159, y de abril 15 de 1944.

(204) Véase capítulo VIII N° 64.

## EL COMPUTO DEL AUXILIO DE CESANTIA

298. **Salario base.**—El art. 2º de la Ley 65 de 1946 ordena que para liquidar la cesantía deben aplicarse las reglas indicadas en el Decreto 2567 de 1946. Según el artículo 1º de este decreto dictado para los trabajadores oficiales, el auxilio de cesantía se liquidará de conformidad con el último sueldo o jornal devengado, a menos que el sueldo o jornal haya tenido modificaciones en los tres últimos meses, en cuyo caso la liquidación se hará por el promedio de lo devengado en los últimos doce meses, o en todo el tiempo de servicio, si éste fuere menor de doce meses. Antes, el promedio de los últimos 3 años sirvió de base para el cómputo de la cesantía.

Esta regla rige para toda liquidación de cesantía, cualquiera que sea la ley en que se fundamente.

299. **Cómputo del salario base.**—El citado artículo 2º de la Ley 65 ordena, además, que para el cómputo del auxilio de cesantía debe tenerse en cuenta no sólo el salario fijo sino lo que se perciba a cualquier otro título y que implique directa o indirectamente retribución ordinaria y permanente de servicios, tales como la prima móvil, las bonificaciones, etc.

Es, pues, condición para el cómputo que el pago respectivo se haga como *retribución ordinaria y permanente de servicios*. No hay duda de que la prima móvil debe considerarse como tal retribución, porque en realidad es un aumento del salario proporcional al alza del costo de la vida. En cuanto a las bonificaciones, que la ley también enumera como ejemplo, la situación puede ser diferente. La palabra bonificación no tiene sentido fijo o claro, y sería contraproducente atenerse a una palabra que fácilmente puede reemplazarse por otra. Por ejemplo, ¿una gratificación de navidad debe computarse para los efectos de la cesantía o no? Esto depende de su verdadero carácter jurídico. Hay gratificaciones que indudablemente se consideran como parte del salario, a que todos o una parte de los trabajadores tienen derecho contractual, pero hay otras empresas que conceden gratificaciones individualmente, según el resultado del negocio en el año respectivo, y sin estar obligadas a ello ni por ley ni por convenio.

El Decreto 652 de 1935, reglamentario de la ley de empleados, por esta razón hizo una distinción que parece aplicable todavía después de la expedición de la Ley 65: se computa toda remuneración eventual devengada, exceptuándose las sumas recibidas a título de simple liberalidad, como las bonificaciones o gratificaciones (Decreto

652, art. 25). La Ley 65, aun cuando menciona como parte del salario las bonificaciones, en realidad acepta este punto de vista cuando habla de retribución ordinaria y permanente del servicio, y el Decreto 530 de 1947 (art. 4º, parágrafo) excluye del cómputo, para los efectos de la liquidación parcial, "las sumas que ocasionalmente se deban a la mera liberalidad del patrono". La propina que el jefe da a su chofer, no es tal retribución, y hay otros casos análogos que sólo pueden resolverse mediante el estudio de sus particularidades.

**300. Horas extras.**—La citada Ley deja ver claramente que la remuneración de horas extras no se computa para los efectos de la cesantía, a menos que el trabajo extraordinario se preste en forma ordinaria o permanente y no sólo excepcionalmente.

**301. Viáticos.**—El cómputo de los viáticos ha causado un gran número de conceptos del Departamento Nacional del Trabajo, que ha mantenido en varias ocasiones tres diferentes opiniones: a veces considera que los viáticos deben incluirse íntegramente en el cómputo; otras veces rechaza esta inclusión, y en un concepto distingue entre aquella parte de los viáticos que sólo sirve para pagar gastos de viaje y otros que sí constituyen una remuneración (205).

Para llegar a una decisión, hay que partir de la definición de la Ley 65 de 1946: sólo deben computarse sumas que "impliquen directa o indirectamente retribución ordinaria y permanente de servicios". Los viáticos sirven para pagar gastos de viaje, tales como hotel, transportes, etc., y no retribuyen ningún trabajo, ni directa ni indirectamente. Sólo cuando los viáticos son fijos y superiores a las necesidades respectivas dejando un sobrante en favor del trabajador, este sobrante constituye una retribución de servicios.

**302. Salario pagado en especie.**—Hay que tener en cuenta no solamente el salario 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 (206).

**303. La consolidación.**—La Ley 6ª de 1945 creó en su art. 12, ord. f) la nueva institución generalmente llamada "consolidación" del derecho a cesantía.

(205) Véanse conceptos de julio 3 de 1939 Boletín 78 página 164 (viáticos deben computarse); febrero 17 de 1943, marzo 28 de 1944, mayo 4 y 30 de 1945 (no deben computarse); marzo 8 de 1944 (se distingue entre dos partes de los viáticos).

(206) Conceptos del Departamento Nacional del Trabajo de mayo 9 de 1936, Boletín 63-70 página 76.

Cada tres años de trabajo continuo o discontinuo el trabajador adquiere el derecho al auxilio de cesantía correspondiente a este período, y no lo perderá aunque en los tres años subsiguientes se retire voluntariamente o incurra en mala conducta o en incumplimiento del contrato que originen su despido. Si fuere despedido o se retirare, solamente perderá el auxilio correspondiente al último lapso inferior a tres años.

Esta institución perdió la mayor parte de su importancia práctica por la Ley 65 de 1946 arriba analizada. Pues si el trabajador tiene derecho a cesantía, cualquiera que sea la causa del retiro, no está en la necesidad de cumplir los tres años de servicio, para hacer valer su derecho (207).

La consolidación sigue teniendo aplicación en la pequeña industria, porque según lo dicho arriba, el art. 1º de la Ley 65 no favorece a los obreros de ella. Pero ninguno de estos obreros puede adquirir tal derecho antes del 19 de febrero de 1948, porque en caso de retiro voluntario o despido con justa causa no hay retrospectividad para la liquidación de la cesantía en las empresas, cuyo capital no exceda de \$ 125.000 (Ley 6ª de 1945, art. 12, ord. 2º del párrafo).

**304. Liquidación parcial.**—La Ley 48 de 1942 permitió la liquidación parcial y definitiva del auxilio de cesantía, es decir, la liquidación sin solución del contrato de trabajo, continuando el trabajador sus servicios en la misma empresa. Esta ley fue derogada por el párrafo 3º del art. 13 de la Ley 6ª de 1945, y el legislador prohibió terminantemente a los patronos efectuar liquidaciones parciales de las cesantías que correspondan a sus trabajadores, aun cuando éstos manifiesten expresamente su conformidad. Agrega la ley: si se liquidaren parcialmente, los patronos perderán las sumas que hayan dado a sus trabajadores por este concepto, sin poder repetir lo pagado.

Por consiguiente, un trabajador que ha recibido la cesantía mediante una terminación del contrato de trabajo, sólo aparente pero simulada, puede reclamar la suma recibida por segunda vez al terminarse definitivamente la relación de servicios.

En un solo caso la Ley 6ª permite la liquidación parcial, o sea

(207) El Decreto 700 de 1946 permite consiguientemente la deducción de la renta bruta de las cesantías consolidadas, siempre que hayan sido reconocidas irrevocablemente a favor del trabajador respectivo y que se traten contablemente como gastos causados, de acuerdo con las prescripciones del mismo Decreto. El Decreto 163 de 1947 extiende esta prescripción a las cesantías que, de acuerdo con el art. 1º de la Ley 65 de 1946 se consoliden y hagan exigibles en cada año gravable.





para adquirir, por parte del trabajador, la casa de habitación o para libertarla de gravámenes, y en este caso la liquidación ya no depende de la voluntad del patrono sino que el trabajador tiene derecho a ella.

Para evitar fraude a la ley, el Gobierno reglamentó en forma muy extensa la disposición legal citada por el Decreto 3424 de 1946, que fue derogado por el 530 de 1947. Repite el art. 1º del Decreto 530 que no podrán efectuarse liquidaciones parciales del auxilio de cesantía a trabajadores, así oficiales como particulares, mientras se encuentren en servicio y aun cuando manifiesten su conformidad, a menos que las sumas correspondientes hayan de destinarse a los fines que acaban de señalarse, y siempre que la liquidación y pago se efectúen por un valor no mayor del requerido para los mismos efectos y en la forma que adelante se expresa.

El Decreto 530 admite en su art. 2º no solamente la adquisición de la casa y su liberación de gravámenes, sino las inversiones siguientes:

- a) Adquisición de vivienda nueva, con su terreno, aun cuando sea simplemente para pagar parte del precio estipulado;
- b) Adquisición de terreno solamente, pero cuando el trabajador, con el valor del auxilio, pueda comprarlo o completar el valor total del lote;
- c) Construcción de vivienda;
- d) Ampliación, reparación o reconstrucción de vivienda antigua;
- e) Liberación de gravámenes hipotecarios constituidos sobre la casa o sobre el predio edificable;
- f) Pago de cualesquiera deudas que afecten real y directamente la propiedad, y
- g) Compra o suscripción de acciones en una Cooperativa de Habitaciones que suministre o construya casa de habitación para el respectivo trabajador.

En cuanto al procedimiento, el trabajador debe comprobar la destinación de la cesantía y presentar numerosos documentos, así (art. 3º):

La adquisición de la casa o del terreno se prueba mediante el contrato de promesa de venta extendido en forma legal y debidamente registrado o reconocido ante un notario o ante una autoridad judicial, y el certificado registral sobre propiedad de la finca materia del contrato, siempre que el pago se haga por el patrono directamente al vendedor, y por ante el notario, en la fecha en que se firme la correspondiente escritura de compra-venta; y en caso de adqui-

sición del terreno solamente, además, el lote debe ser ubicado en predio urbano o en urbanización debidamente aprobada por el Municipio o la respectiva entidad municipal, y debe acompañarse el certificado de propiedad del inmueble.

La construcción, ampliación, reparación o reconstrucción de vivienda antigua se prueba mediante contrato debidamente registrado, o, en defecto de éste, con declaraciones juramentadas de dos personas honorables, rendidas ante la primera autoridad política del lugar en donde haya de realizarse el trabajo. Tales testimonios deberán contener especificaciones relativas al monto del presupuesto de la obra, y aseveraciones de las cuales se desprende la seguridad de que el auxilio parcial habrá de destinarse a dicha obra. En estos casos deberá exhibirse certificado de propiedad del terreno sobre el cual se proyecta construir o de la casa que va a ser reparada, ampliada o reconstruida, y aprobación previa del Inspector del Trabajo, o del Alcalde, quienes la otorgarán con vista de las pruebas presentadas.

Si el trabajador pretende libentar su casa de gravámenes o pagar deudas conforme a los ordinales e) o f) arriba mencionados, debe exhibir el contrato en que consten tales obligaciones, y el pago debe hacerse directamente por el patrono al acreedor y por ante el Notario.

Finalmente se dispone que en el caso de compra de acciones de una cooperativa, el trabajador debe dar a ella la autorización para que cobre directamente el auxilio parcial de cesantía y lo aplique totalmente a la compra o suscripción de acciones destinadas a la adquisición de la casa de habitación para el trabajador, y la manifestación explícita de la cooperativa de que se obliga formalmente a ello.

Agrega el art. 4º que para los efectos indicados debe computarse todo el tiempo durante el cual se haya causado el derecho al auxilio de cesantía del respectivo empleado u obrero, de conformidad con las prescripciones y reglas de las leyes 10 de 1934 y 6ª de 1945. En los casos en que la liquidación ascienda a una cantidad superior a la suma requerida por el trabajador, el pago se limitará a esta última suma, y el saldo que resultare a favor del trabajador se reservará por el patrono para acumularlo a las liquidaciones parciales o a la definitiva del mismo auxilio a que posteriormente tenga aquél derecho.

En toda liquidación del auxilio de cesantía, sea parcial o definitiva, para hacer el cómputo correspondiente se tendrá en cuenta tanto el salario fijo como las sumas que perciba a cualquier otro título el trabajador y que impliquen directa o indirectamente retribución or-

dinaria y permanente de servicios, tales como las primas, sobresueldos y bonificaciones; pero no las sumas que ocasionalmente se deban a la mera liberalidad del patrono.

Los arts. 5º y 6º del decreto declaran que los patronos perderán las sumas pagadas a sus trabajadores por concepto de liquidaciones parciales de auxilio de cesantía efectuadas sin sujeción a las normas del decreto, sin derecho a repetir lo pagado, y que, por otra parte, las liquidaciones parciales que se llevaren a efecto de acuerdo con las normas aquí expuestas eximirán de toda responsabilidad con los pagos efectuados (208).

Dijo el párrafo del art. 4º del Decreto 3424 de 1946 que al terminar la relación o contrato de trabajo deben revisarse las liquidaciones parciales efectuadas, a fin de establecer y pagar, si fuere el caso, la diferencia en favor del trabajador que llegare a arrojar la liquidación final del auxilio de cesantía. Esta disposición no se encuentra en el Decreto 530. Sin embargo, aun con anterioridad al Decreto 3424 el Departamento Nacional del Trabajo conceptuó en un sentido similar. La revisión tendría el siguiente efecto: Por ejemplo, si se hizo una liquidación parcial para fines de 1946 a base de un sueldo promedio de \$ 200,00 mensuales, por 5 años, o sea \$ 1.000, y el trabajador es despedido a fines de 1948, ganando un sueldo de \$ 400 mensuales, la cesantía definitiva ascendería a  $7 \times 400 = \$ 2.800$ , de modo que queda por pagar la suma de \$ 1.800, en lugar de \$ 800, que corresponderían a los 2 años todavía no liquidados.

Pero esta revisión de la liquidación parcial en ningún caso puede tener lugar en relación con las liquidaciones hechas antes del 19 de febrero de 1945. Pues la Ley 48 de 1942, derogada por la 6ª de 1945, permitió "liquidaciones parciales y definitivas de las cesantías", de suerte que las liquidaciones efectuadas de acuerdo con este texto son definitivas, y ni un decreto reglamentario ni la doctrina administrativa o judicial puede someterlas a una revisión posterior. La Ley 6ª, por otra parte, no contiene la palabra "definitiva".

Además, el párrafo del art. 1º del Decreto 2567 de 1946, reconocido expresamente por el art. 2º de la Ley 65 de 1946, dispone que las liquidaciones de cesantía efectuadas con anterioridad a la vigen-

(208) El art. 2º de la Ley 166 de 1941 permitió a los patronos celebrar convenios individuales con sus empleados, a fin de dedicar la cesantía a la financiación de la casa de habitación. Esta disposición quedó tácitamente derogada por la Ley 6ª.

cia de dicho decreto (agosto 31 de 1946), cuando se hayan hecho con sujeción a disposiciones legales o reglamentarias entonces vigentes, no darán lugar a reclamación alguna contra las entidades oficiales, y después de la extensión de dicho decreto a los trabajadores particulares, la misma norma protege a los patronos particulares. Aplicándose esta regla, la posibilidad de la revisión sólo podría considerarse en cuanto a cesantías liquidadas con posterioridad al 31 de agosto de 1946.

**305. Inembargabilidad.**—Conforme al art. 2º de la Ley 165 de 1941, son inembargables los auxilios de cesantía, cualquiera que sea su cuantía. Esta disposición tiene por consecuencia que ningún acreedor del empleado puede embargar el crédito que exista a su favor y a cargo del patrono. Una vez pagado el auxilio, el dinero respectivo forma parte del patrimonio del empleado y es embargable como tal.

**306. La carga de la prueba.**—La Ley 65 de 1946 ha cambiado la situación procesal a favor del trabajador, pues facilita las pruebas al trabajador. Los trabajadores favorecidos por esta ley ya no están en la necesidad de probar la causa de la terminación del contrato, y en cuanto a los salarios recibidos, es suficiente demostrar el último que devengaba el día del retiro. De suerte que hoy día los trabajadores favorecidos por el art. 1º de la Ley 65 sólo tienen que probar:

- a) la existencia de un contrato de trabajo o sus hechos constitutivos;
- b) la terminación de este contrato;
- c) la duración de los servicios; y
- d) el último salario devengado al efectuarse el retiro.

No puede prosperar la demanda sin que haya plena prueba de estos hechos. El trabajador no favorecido por el art. 1º de la Ley 65 tiene que probar, además, el hecho del despido, o la consolidación del auxilio de cesantía.

El patrono, en su defensa, puede probar que tiene el derecho de retener el auxilio de cesantía, o que no está obligado a pagar el auxilio por estar exceptuado de esta obligación, o que debe partirse del promedio del salario en lugar de la última remuneración. Tratándose del obrero de una empresa de capital inferior a \$ 125.000, el patrono puede alegar que ha habido justa causa del despido o retiro voluntario, y corresponde al patrono probar estos hechos.

**307. Relación entre cesantía y pensión de jubilación.**—Dice la Ley 6ª de 1945 en su art. 14, ord. c): "La pensión de jubilación exclu-

ye el auxilio de cesantía, menos en cuanto a los anticipos, liquidaciones parciales, o préstamos que se le hayan hecho lícitamente al trabajador, cuya cuantía se irá deduciendo de la pensión de jubilación en cuotas que no excedan del 20% de cada pensión."

Agrega el art. 9º de la Ley 64 que, cuando la jubilación ocurriere después de una etapa de servicios mayor de 20 años, el trabajador recibirá además de la jubilación, la cesantía correspondiente al mayor tiempo servido.

Por consiguiente, un trabajador jubilado al cumplir 20 años de servicios, pierde su cesantía, pero si continúa trabajando al servicio de la misma empresa por más tiempo, por ejemplo, por 3 años más, tiene derecho a la cesantía correspondiente a estos 3 años, cuando quede jubilado. El Decreto 652 de 1935, reglamentario de la Ley 10 de 1934, estableció para los empleados particulares una norma diferente, que, sin embargo, no se refiere sino a las pensiones de jubilación voluntarias y no a las ordenadas por la ley.

Si la empresa o establecimiento tuviere establecida pensión de jubilación voluntaria, el empleado tiene derecho a optar entre el auxilio de cesantía y la pensión de jubilación. Si opta por la pensión y muere 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, sueldos 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 cuotas 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.

Estas disposiciones contenidas en los artículos 28 y 29 del mencionado Decreto 652, todavía pueden tener aplicación en relación con pensiones extralegales.

**308. Indemnización de perjuicios.**—El auxilio de cesantía no es

una indemnización de perjuicios sino una prestación social especial e independiente y no excluye, por tanto, la reclamación de perjuicios de acuerdo con los artículos pertinentes del Código Civil, en caso de incumplimiento del contrato por parte del patrono (209).

Esta acción se surte ante la jurisdicción especial del trabajo, conforme al art. 3º de la Ley 64 de 1946.

(209) Véase sentencia de la Corte Suprema de Justicia de febrero 23 de 1939. Gaceta Judicial T. 47, Nº 1944, página 655; concepto del Departamento Nacional del Trabajo de febrero 24 de 1939, Boletín 78 página 336.

## CAPITULO XXVII

### PENSION DE JUBILACION

**309. Disposiciones generales para las empresas particulares.**—Hay varios sistemas de jubilación voluntaria o extralegal, que algunas empresas conceden a su trabajadores. Pero en cuanto a las empresas particulares se refiere, rige el art. 14, ord. c) de la Ley 6ª de 1945, con las modificaciones del art. 8º de la Ley 64 de 1946. Según estas disposiciones, las empresas cuyo capital exceda de \$ 800.000, están obligadas a pagar al trabajador que haya llegado o llegue a los cincuenta años de edad, después de veinte años de servicios continuos o discontinuos, una pensión vitalicia de jubilación equivalente a las dos terceras partes del promedio de los salarios devengados, sin bajar de cuarenta pesos ni exceder de doscientos pesos, cada mes (210).

El cómputo del capital de la empresa debe hacerse conforme al art. 7º de la Ley 64 de 1946 (211).

Son requisitos para tener derecho a la pensión:

a) Haber llegado a la edad de 50 años; sin embargo, no es obligatorio jubilar al trabajador cuando éste prefiere continuar sus labores en la misma empresa. La edad se prueba mediante la partida de bautismo o nacimiento, y en su defecto por la prueba supletoria correspondiente (dos testigos).

b) Haber prestado sus servicios durante veinte años continuos o discontinuos; de suerte que deben sumarse todos los períodos de servicio prestado, cualquiera que sea la interrupción. En caso de contro-

(210) Las mismas empresas están obligadas, además, a sostener y establecer escuelas primarias para los hijos de sus trabajadores, con sujeción a las normas del Ministerio de Educación, cuando el lugar de los trabajos esté situado a más de dos kilómetros de las poblaciones en donde funcionan las escuelas oficiales, y siempre que haya al menos veinte niños de edad escolar; y a costear permanentemente estudios de especialización técnica relacionados con su actividad característica, en establecimientos nacionales o extranjeros, a sus trabajadores o a los hijos de éstos, a razón de uno por cada quinientos trabajadores o fracción.

(211) Véase capítulo XX Nº 197.

versia, corresponde al trabajador probar la duración de los servicios, con los medios de prueba legalmente admisibles. Si un trabajador cumple los 20 años de servicios pero sin haber llegado a los 50 de edad, su derecho a la pensión queda en suspenso y sólo puede hacerlo efectivo después de haber llegado a esa edad.

El valor de la pensión depende del promedio de los salarios devengados. Por consiguiente, hay que hacer una cuenta de todos los salarios que devengó el respectivo trabajador durante todo el tiempo de servicios anteriores al reconocimiento de la pensión. Sobre la acepción del salario se ha hablado arriba en el capítulo VI N° 35, y las reglas allí expuestas pueden aplicarse analógicamente.

La relación entre la pensión de jubilación y el auxilio de cesantía, fue tratada en el capítulo XXVI, N° 307.

**310. Disposiciones especiales para algunos grupos de trabajadores particulares.**—Los empleados bancarios: Conforme al art. 8° de la Ley 95 de 1946, los empleados de los Bancos tienen derecho a la pensión de jubilación al cumplir 20 años de servicio continuo, sin límite de edad. Por consiguiente, para disfrutar de la pensión antes de cumplir 50 años, los 20 años de servicios deben haberse prestado sin solución de continuidad. Si el empleado quiere que se computen servicios discontinuos, puede atenerse a la Ley 6ª, pero en este caso rige para él la edad mínima de 50 años.

También en cuanto al valor de la pensión, la Ley 95 citada crea una prerrogativa especial para los empleados bancarios: la pensión no equivale a las dos terceras partes del promedio de todos los salarios devengados sino a este mismo porcentaje del sueldo devengado en el último año de servicios. *Los trabajadores de los ferrocarriles particulares* tienen los mismos derechos creados para los ferroviarios nacionales por la Ley 1ª de 1932 y las numerosas disposiciones que la adicionan y modifican.

**311. Disposiciones para los trabajadores oficiales.**—Hay un sinnúmero de leyes especiales sobre este particular para los más diversos grupos de trabajadores oficiales, que no podemos analizar en este libro. El art. 17 de la Ley 6ª de 1945 unifica la legislación para los empleados y obreros nacionales, pero cualquiera de ellos puede exigir la aplicación de una ley anterior si es más favorable para él.

El ord. b) del citado artículo concede a los empleados y obreros nacionales la pensión vitalicia de jubilación, cuando el empleado u obrero haya llegado o llegue a cincuenta años de edad, después de



veinte años de servicio continuo o discontinuo, equivalente a las dos terceras partes del promedio de sueldos o jornales devengados, sin bajar de treinta pesos ni exceder de doscientos pesos en cada mes. La pensión de jubilación excluye el auxilio de cesantía, menos en cuanto a los anticipos, liquidaciones parciales o préstamos que se le hayan hecho lícitamente al trabajador, cuya cuantía se irá deduciendo de la pensión de jubilación en cuotas que no excedan del 20% de cada pensión.

Además, el ord. c) del mismo artículo crea la pensión de invalidez a favor del empleado u obrero que haya perdido su capacidad de trabajo para toda ocupación u oficio, mientras dure la incapacidad, equivalente a la totalidad del último sueldo o salario devengado, sin bajar de cincuenta pesos ni exceder de doscientos pesos. La pensión de invalidez excluye la cesantía y la pensión de jubilación.

SEPTIMA PARTE  
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO  
Y JUDICIAL



## CAPITULO XXVIII

### EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO EN ASUNTOS DE TRABAJO

#### 312. La organización del Departamento Nacional del Trabajo.—

El organismo administrativo del Estado que interviene en los asuntos del trabajo es el Departamento Nacional del Trabajo, que actualmente forma parte del Ministerio de Trabajo.

Las leyes orgánicas del Departamento del Trabajo son: la 83 de 1923, por la cual fue creado con el nombre de "Oficina General del Trabajo"; la 73 de 1927, la 12 de 1936, el Decreto-Ley 666 de 1936 y el Decreto-Ley 2392 de 1938 que codifica y completa la legislación anterior y últimamente el Decreto 1309 de 1946.

El Decreto 1309 de 1946 establece cinco secciones del Departamento, que son:

La *Sección de Inspección General e Investigaciones Sociales*, a la cual compete la supervigilancia de las empresas, la investigación de las condiciones del trabajo, y la aprobación de los reglamentos de trabajo (art. 5º).

La *Sección de Supervigilancia Sindical*, que tiene las funciones que indican su nombre (art. 6º).

La *Sección de Medicina e Higiene Industriales*, que tiene a su cargo el estudio de todos los problemas relacionados con la higiene industrial, la prevención de accidentes, la protección de la maternidad e infancia en las empresas, exámenes periciales de los trabajadores particulares, solicitados por la Justicia del Trabajo, etc. (art. 7º del Decreto 1309 y Decreto 2661 de 1946).

La *Sección de salarios y Estadística del Trabajo*, es la entidad destinada a la preparación de los salarios mínimos previstos en el art. 4º de la Ley 6ª de 1945 y para otras labores de investigación estadística (art. 8º).

La *Sección de Colocaciones*, que tiene la atribución de organizar los registros de trabajadores cesantes; organizar "el registro de empre-

sas que estén en capacidad de absolver un número de trabajadores superior al que ocupen en el momento de la investigación", y organizar y supervigilar, cuando sea necesario, las Bolsas de Trabajo (Art. 9º).

El *Jefe del Departamento*, dirige las diversas secciones, y tiene además, varias funciones especiales, como la de dictar resoluciones, elaborar proyectos de ley y decretos, impartir instrucciones a los Agentes de la Administración Pública, etc. (art. 2º).

Son funcionarios del Departamento, además del Jefe, el Secretario, los Directores de Sección y los Inspectores; los últimos se dividen en Inspectores Nacionales con jurisdicción en todo el país, los Inspectores Seccionales con jurisdicción en su respectiva región y los Auxiliares que atienden los asuntos del trabajo en determinadas regiones de menor extensión o en las distintas oficinas.

Las oficinas seccionales del trabajo son órganos dependientes del Departamento y sometidos a las órdenes de éste. El Ministro de Trabajo y el Jefe del Departamento pueden en cualquier momento asumir privativamente los asuntos encomendados a uno de los funcionarios subalternos (arts. 15 y 16 del Decreto 2392 de 1938).

Los alcaldes municipales sólo tienen que intervenir en los asuntos del trabajo, si no existe funcionario especial del trabajo en su jurisdicción, pues es su función cumplir y hacer cumplir la Constitución, Leyes, Ordenanzas, Acuerdos y Decretos vigentes, de conformidad con el ord. 8º del art. 184 del Código Político y Municipal (212).

**313. Funciones del Departamento.**—Conforme al art. 5º del Decreto-Ley 2392 de 1938 son atribuciones del Departamento Nacional del Trabajo:

- a) Velar por el cumplimiento de las leyes de carácter social;
- b) Armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo y, para este fin, intervenir en los conflictos del trabajo;
- c) Supervigilar a los sindicatos;
- d) Propender por todas las medidas conducentes a la tranquilidad social del país y al mejoramiento de la situación de los trabajadores;
- e) Cumplir todas las funciones que las Leyes y Decretos le tengan señaladas o le señalen en el futuro.

Las funciones del Departamento pueden dividirse en tres grupos: la reglamentación de las condiciones del trabajo; la supervigilancia

(212) Véase concepto del Departamento Nacional del Trabajo de junio 6 de 1944, Boletín 79, pág. 141.

relativa al cumplimiento de las leyes de trabajo, y la intervención como amigable componedor.

**314. Reglamentación general de las condiciones del trabajo.—**

El art. 2º de la Ley 73 de 1927 autoriza al Jefe de la Oficina General del Trabajo, que es hoy el Departamento Nacional del Trabajo, para dictar las resoluciones que estime necesarias a fin de que se dé cumplimiento estricto a las leyes sociales; dichas resoluciones deben ser sometidas a la aprobación del Ministro de Trabajo.

Con base en esta ley, el Decreto 1309 de 1946, art. 2º, ord. 2º, enumera entre las funciones del Jefe del Departamento, la de dictar con aprobación del Ministro, las resoluciones de carácter general, convenientes para asegurar el acatamiento de todas las normas reguladoras de las relaciones obrero-patronales. El Jefe del Departamento está, pues, facultado para dictar en materia del trabajo providencias que en su defecto equivalen a decretos reglamentarios del Gobierno, y ha hecho uso de esta facultad.

Estas resoluciones sólo son acusables ante el Consejo de Estado de conformidad con la Ley 167 de 1941.

**315. Supervigilancia relativa al cumplimiento de las leyes de trabajo (policía del trabajo).—**Corresponde al Departamento Nacional del Trabajo velar por el cumplimiento de las leyes de carácter social, es decir, controlar su cumplimiento por parte de los patronos, y supervigilar a los sindicatos (213).

Para este efecto, el Departamento tiene el derecho de aplicar medidas compulsivas.

Conforme al artículo 7º 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 se dicten,

(213) El Departamento entiende por disposiciones de carácter social, cuya guarda le está encomendada a todos los funcionarios del trabajo, "todas las normas legislativas propiamente dichas; las cláusulas contractuales de carácter colectivo o individual; los fallos arbitrales, y en general, todas las normas jurídicas que interesan las relaciones de trabajo existentes entre los patronos y quienes les prestan sus servicios" (Concepto de julio 24 de 1940, Bol. 79, pág. 148).

con sujeción a los procedimientos de policía en los casos que no tengan señalados expresamente otros.

La Ley 75 de 1945 ordena en su art. 5º que el Jefe del Departamento Nacional del Trabajo, los Inspectores Nacionales y los Seccionales o Subinspectores del Trabajo, seguirán investidos del carácter de Jefes de Policía para los efectos indicados en la Ley 12 de 1936, aun con posterioridad al funcionamiento de la jurisdicción especial.

Queda comprendido en esta autorización el Subjefe mientras esté encargado de la Jefatura, y queda también solucionado el problema de los Subinspectores que según la legislación anterior no tenían el derecho de imponer multas (214). La expresión "subinspector" es equivalente a "Inspector auxiliar", que se está usando actualmente.

El art. 10 del Decreto reglamentario 1309 de 1946 extiende la facultad de imponer multas a los Directores de Sección, que no se encuentran entre los funcionarios autorizados por la ley.

Además, el mismo Decreto permite conminar con multas hasta de \$ 200 por cada vez, o arresto hasta por 10 días, a quienes desobedezcan o traten de burlar las providencias que dicten.

La facultad otorgada a los funcionarios administrativos del trabajo, de imponer multas, quedó restringida por el art. 70 de la Ley 6ª de 1945, según el cual las infracciones a cualquiera de las disposiciones de la Ley 6ª o a cualquiera de las normas legales a que ella se remite, que no tengan prevista penalidad especial, se castigarán con multas hasta de \$ 1.000,00 y éstas serán impuestas por los Jueces y Tribunales del Trabajo.

La competencia de los jueces excluye la del Departamento, y por tanto este último ya no es competente para imponer multas por infracciones de la Ley 6ª, por ejemplo, con relación a la jornada de trabajo, descanso dominical, violación del fuero sindical, etc.

Pueden presentarse intrincados problemas cuando se trata de una infracción contra una disposición penal contenida en una norma legal anterior a la Ley 6ª, como por ejemplo, el art. 8º de la Ley 57 de 1926 y los arts. 22 y ss. del Decreto 1278 de 1931 sobre descanso dominical. Pues aplicando literalmente el art. 70 de la Ley 6ª, en tales casos las sanciones deberían ser aplicadas por el Departamento cuando se trata de una infracción contra la legislación antigua, y por los Jueces de trabajo, cuando es violada la Ley 6ª, pues ésta sólo contiene

(214) El Consejo de Estado no reconoció este derecho a los Subinspectores, sentencia de diciembre 15 de 1941, Anales Nos. 308-310, pág. 1166.

una reglamentación parcial de la materia. Hablamos más sobre esta materia en el N° 335 del Capítulo XXIX.

**316. Procedimiento para imponer multas.**—Las decisiones se toman por medio de resoluciones.

**317. Primera instancia.**—Los funcionarios que dicten una resolución de primera instancia, tienen que someterse al procedimiento de policía que rige en el respectivo Departamento.

Hay, además, algunas disposiciones especiales en cuanto al descanso dominical se refiere (Decreto 1278 de 1931, arts. 22 y ss.), pero prescindimos de su relación, porque ya no tienen importancia práctica, según lo dicho arriba.

No corresponde al patrono probar que ha cumplido las leyes sociales, sino que incumbe a los funcionarios demostrar al patrono la violación de la ley (215).

**318. Apelación.**—Contra las providencias de primera instancia el interesado puede apelar conforme al art. 8° de la Ley 12 de 1936 y el art. 18 del Decreto 2392 de 1938. Son revisables:

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

b) Las de los Jefes de las Oficinas Seccionales del Trabajo y de los Inspectores Nacionales del Trabajo, por el Jefe del Departamento del Trabajo; ninguna disposición reglamenta la apelación de las resoluciones de los Inspectores Auxiliares, pero de acuerdo con la organización del Departamento será razonable considerar que el Jefe del Departamento conoce de ella.

c) Las resoluciones que puedan dictar los alcaldes por facultad legal expresa y a falta de los funcionarios especiales del trabajo, son revisables por éstos en sus respectivas zonas jurisdiccionales.

Las resoluciones del Jefe del Departamento no son apelables si son de segunda instancia, pero en este caso la providencia necesita de la aprobación del Ministro, por ser de carácter definitivo (art. 2°, ord. 2° del Decreto 1309 de 1946).

El recurso debe interponerse en el acto de la notificación o dentro de las 48 horas siguientes a ella (parágrafo 1° del art. 8° citado).

**319. Recurso de queja.**—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 (parágrafo 2° del art. 8° de la Ley 12 de 1936).

(215) Sentencia del Consejo de Estado de diciembre 15 de 1941, Anales 308-310, pág. 1166.



Este recurso no tiene la finalidad de obtener que se revoque, reforme o invalide la resolución, sino que se haga efectiva la responsabilidad personal del funcionario respectivo (216).

No hay término para presentar la queja.

**320. Reposición.**—Conforme a las normas especiales mencionadas, en el procedimiento de policía del trabajo no cabe el recurso de reposición previsto en los procedimientos judiciales y administrativos en general. Contra la resolución de primera instancia solamente procede la apelación y la de segunda instancia es definitiva, quedando procedente, sin embargo, el recurso de queja como hemos visto arriba (217).

**321. Acusación ante el Consejo de Estado.**—El Departamento del Trabajo considera que las resoluciones de su Jefe, aunque aprobadas por el Ministro, no están sujetas al control contencioso administrativo (218).

Conforme al art. 62 de la Ley 167 de 1941 (Código Contencioso Administrativo), pueden ser acusados ante el Consejo de Estado o ante los Tribunales Administrativos, según las reglas de competencia generales, las resoluciones y otros actos de los Ministros y demás funcionarios, empleados o personas administrativas, por motivos de inconstitucionalidad o ilegalidad. El art. 73 de la misma ley excluye de esta norma "las resoluciones que se dicten en los juicios de policía de naturaleza penal o civil". A pesar de que esta misma norma ya estaba establecida en el art. 1º de la Ley 99 de 1919, el Consejo de Estado ha aprehendido el conocimiento de acusaciones de tales resoluciones (219).

El procedimiento previsto en las citadas disposiciones de la Ley 12 de 1936 y 75 de 1945, constituye un juicio de policía, pues los funcionarios del trabajo que tienen la facultad de multar a particulares, actúan en su carácter de Jefes de Policía; su función, a este respecto, es la de hacer efectiva la ejecución de las leyes del trabajo, lo que, en otros ramos de la administración, es objeto de la acción policiva; hay una especie de juicio que está sujeto por disposición legal expresa al procedimiento de policía respectivo.

Este juicio de policía es de carácter penal, porque su objeto es la imposición de una sanción; la cuestión ha perdido su importancia después del establecimiento de la jurisdicción especial del trabajo, a la

(216) Véase art. 485 del Código Judicial, y su explicación por la Comisión que redactó esta obra.

(217) Está de acuerdo con esta exposición la circular del Jefe del Departamento Nacional del Trabajo de diciembre 3 de 1945.

(218) Véase la circular citada en la nota anterior.

(219) Anales Nos. 308-310, pág. 1166.



cual corresponde la imposición de multas en la mayor parte de los casos.

Como se ha dicho arriba (Nº 314) las resoluciones de carácter general están sujetas al control contencioso administrativo.

**322. Intervención amigable del Departamento del Trabajo.**—Como hemos visto en otra parte de este libro (220), existe un procedimiento especial en caso de *conflictos colectivos*; pero, no obstante, el Departamento 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, art. 7º, ord. 4º del art. 11 del Decreto 2392). El Departamento tiene, pues, la función de un amigable componedor, pero sin poder obligar a las partes a acatar sus conceptos.

La situación es semejante en los *conflictos individuales* entre patronos y trabajadores. Ninguna ley prohíbe a las oficinas de trabajo tratar de conciliar las partes en conflictos, pero ya antes de la instalación de la jurisdicción especial del trabajo, el Inspector del Trabajo no pudo imponer su punto de vista a ellas, y desde este tiempo ya no se verifican audiencias ante las oficinas de trabajo en asuntos individuales, porque corresponde a los Jueces del Trabajo hacer un ensayo de conciliación antes de entrar al procedimiento de instancia.

El Departamento también ha ejecutado una labor de importancia mediante *conceptos* sobre la interpretación jurídica de las leyes sociales, que tampoco son obligatorios, ni para los Jueces, ni para los particulares. Pero según el Decreto 1309 de 1946, la función del Jefe del Departamento se limita a “absolver las consultas que se le formulen por las entidades públicas sobre interpretación de las leyes sociales”, de modo que ya no está prevista la absolución de consultas de particulares. De esta manera, se quiere evitar que se presenten divergencias entre el Departamento Nacional del Trabajo y la Jurisdicción especial sobre la interpretación de las leyes (221).

(220) Capítulo XIV, Nº 126.

(221) Ya con anterioridad a la Ley 6ª, el Departamento Nacional del Trabajo consideró que su intervención no se halla indicada, cuando rotas ya las relaciones entre los patronos y los trabajadores, por causa del respectivo contrato de trabajo, las pretensiones opuestas han sido sometidas a la decisión de la correspondiente autoridad judicial, única competente, según nuestra legislación, para pronunciar fallos definitivos que obliguen a las partes y las cuales los dan con conocimiento de causa y con absoluta libertad de criterio, ya que las autoridades del trabajo, en cuanto intervienen en tales diferencias, desempeñan funciones de mediador y que sus conceptos, por razonables que sean, no obligan al Poder Judicial (Concepto del Departamento Nacional del Trabajo de septiembre 14 de 1936, Boletín 71, pág. 30).

## CAPITULO XXIX

### LA JURISDICCION ESPECIAL DEL TRABAJO

**323. Origen de la jurisdicción especial.**—Como hemos expuesto en otra parte de este libro (222), los principios del derecho del trabajo se distinguen en muchos aspectos de los que rigen para el derecho civil. Este hecho, en varios países, ha dado motivo a la creación de Juzgados y Tribunales especiales, que se consideran más aptos para resolver los problemas que se causen en las relaciones entre patronos y asalariados.

En Colombia, el Acto Legislativo N° 1° de 1940 estableció la siguiente enmienda constitucional: “La ley creará la jurisdicción especial del trabajo y determinará su organización.”

Esta norma fue desarrollada por las leyes 6ª y 75 de 1945 y varios decretos reglamentarios, que se mencionarán adelante.

**324. Características generales.**—Como lo dice expresamente el Decreto 1745 de 1945 (art. 28), la justicia del trabajo es un servicio público de cargo de la Nación que se presta gratuitamente en todo el territorio de la República. Los Magistrados y Jueces del trabajo son independientes en el ejercicio de sus funciones y no deben obediencia más que a la ley. Agrega el art. 29 del mismo Decreto que al Tribunal Supremo del Trabajo, a los Tribunales Seccionales del Trabajo y a los Juzgados del Trabajo, corresponde exclusivamente, de modo regular y permanente, la potestad de aplicar las leyes en los juicios de trabajo, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado. En casos especiales, la jurisdicción del trabajo se ejerce también por los jueces civiles del circuito y por los jueces municipales.

**325. Organos de la jurisdicción especial.**—Según el art. 59 de la Ley 6ª de 1945, la jurisdicción especial del trabajo se ejerce de modo permanente:

- a) Por los Juzgados del Trabajo, como Juzgados de primera o única instancia;
- b) Por los Tribunales Seccionales del Trabajo, como Tribunales de apelación, y
- c) Por el Tribunal Supremo del Trabajo, como tribunal de casación.

Este último se llamó en un principio "Corte Suprema del Trabajo", pero su denominación fue cambiada por la Ley 26 de 1946, art. 1º.

La competencia de los Jueces ordinarios no está excluida completamente, pues conforme al art. 6º de la misma ley, en los lugares donde no funcionen Juzgados del Trabajo conocerán entre tanto de los negocios atribuidos a éstos, los Jueces Municipales o del Circuito, según la cuantía, a prevención con el Juez del Trabajo más cercano, pero las apelaciones se surtirán en todo caso ante el respectivo Tribunal Seccional del Trabajo.

Como la ley declara competentes a los Jueces ordinarios "a prevención" con el Juez de Trabajo más cercano, el primero que aprehende el conocimiento previene e impide a los demás conocer del asunto (art. 149 del Código Judicial). Según la Ley 6ª, pues, el trabajador puede determinar en tales casos al Juez competente: será el Juez ordinario cuando se dirige la demanda a él, y el del Trabajo más cercano en el caso contrario. Pero el art. 5º de la Ley 28 de 1946 reformó el art. 6º citado, y ahora los Jueces ordinarios, en los lugares donde no funcionen Juzgados de Trabajo, ya no conocen a prevención sino privativamente de los negocios.

El art. 5º de la Ley 26 de 1946 repite la citada disposición de la Ley 6ª, pero atribuye a los jueces ordinarios sólo la función de conocer en primera instancia, cuando en el lugar no haya Juez del Trabajo. La nueva ley excluye, pues, de la competencia de los jueces civiles, los negocios de única instancia, es decir, los de bagatela.

**326. Composición de los Tribunales y nombramiento de los Magistrados y Jueces.**—El Tribunal Supremo del Trabajo se compone de tres miembros, elegidos por la Cámara de Representantes de ternas que le somete el Presidente de la República, quien, a su turno, las forma de cada una de las listas que le presenten las asociaciones patronales y de las que le propongan las organizaciones de trabajadores, además de otra terna que forma libremente.

Los Tribunales Seccionales se componen de tres miembros, que

son designados por el Tribunal Supremo del Trabajo, tomados de cada una de las listas que le pasan el Gobierno y las correspondientes asociaciones de patronos y trabajadores.

Los Tribunales Seccionales eligen los Jueces del Trabajo de su jurisdicción.

Ninguna de las listas puede contener menos de cinco nombres ni más de diez (art. 62 de la Ley 6ª).

El Tribunal Supremo del Trabajo y los Tribunales Seccionales eligen para un periodo de dos años el cuerpo de Conjueces de cada uno de ellos, en número de cinco (art. 63, parágrafo, de la Ley 6ª).

**327. Período.**—El periodo de los Magistrados del Tribunal Supremo y de los Tribunales del Trabajo es de dos años, y de uno el de los Jueces del Trabajo. Unos y otros pueden ser reelegidos indefinidamente (art. 63 de la Ley 6ª).

**328. Condiciones para ser Juez o Magistrado.**—Todos los miembros del Tribunal Supremo y de los Tribunales del Trabajo, los Conjueces y Jueces del Trabajo deberán ser ciudadanos colombianos, no haber sido condenados a penas aflictivas, y gozar de buena reputación. En cada negocio particular están impedidos los que tengan interés económico en la controversia. Deben ser, además, abogados titulados, y en cuanto fuere posible, especializados en derecho del trabajo. Los Magistrados de los Tribunales Seccionales deben ser mayores de 25 años, y los del Tribunal Supremo, mayores de 30 años (art. 64 de la Ley 6ª).

Los Magistrados, los Jueces y los Inspectores del Trabajo no podrán ser elegidos para ningún cargo de representación popular, sino dos años después de haber cesado en el ejercicio de sus funciones. La infracción de este precepto vicia de nulidad la elección (art. 65 de la Ley 6ª).

El Decreto 1745 de 1945 y la Ley 26 de 1946 contienen más disposiciones sobre los requisitos que deben llenar los Jueces y Magistrados y sobre la elección, periodos y asignaciones de ellos.

**329. Negocios atribuidos a la jurisdicción especial.**—Distinguiamos 5 grupos de negocios atribuidos a la jurisdicción especial del trabajo:

1º Los litigios conectados con la ejecución de un contrato de trabajo.

2º Los litigios no conectados con un contrato de trabajo.

3º Los asuntos relacionados con los sindicatos y la huelga.

4º La imposición de sanciones.

5º Las funciones de carácter administrativo.

**330. Observaciones generales sobre los negocios atribuidos.—**

Dice el art. 58 de la Ley 6ª lo siguiente:

“La jurisdicción especial del trabajo se instituye para decidir de las controversias que suscite, directa o indirectamente, la ejecución del contrato de trabajo, entre patronos y asalariados, entre asalariados solamente, entre las asociaciones profesionales de patronos y las de asalariados, o entre los asalariados y sus asociaciones profesionales, ya con motivo de la interpretación o ejecución de las cláusulas del contrato de trabajo o de la convención colectiva, ya con ocasión de la interpretación o aplicación de la legislación del trabajo.

También conocerá la justicia del trabajo de las controversias que se susciten por razón de las primas, bonificaciones y demás prestaciones que tengan su origen en ordenanzas, decretos y resoluciones departamentales, acuerdos municipales o reglamentos particulares, siempre que se haya agotado el procedimiento de reclamación que en tales disposiciones se establezca.”

Este artículo fue adicionado por el art. 21 de la Ley 64 de 1946, así: “Asimismo conocerá de las acciones que consagra el inciso 5º del ordinal b) del artículo 12 de la Ley 6ª de 1945.”

El art. 3º de la Ley 6ª de 1946 ordena que “la acción correspondiente a la indemnización por incumplimiento en los contratos de trabajo se surtirá ante la justicia del trabajo”.

Los arts. 34, 35 y 36 del Decreto 1475 de 1945 adicionan las disposiciones anteriores, así: Los Magistrados y Jueces no pueden dictar reglas o disposiciones de carácter general, que tengan por objeto la interpretación de las leyes aplicables a los juicios del trabajo. Tampoco pueden aprobar, censurar o corregir la interpretación de las leyes hechas por sus inferiores en el orden jerárquico, sino cuando administren justicia en virtud de los recursos que las leyes establecen.

Esto, sin embargo, no obsta para que el Tribunal Supremo del Trabajo asesore al Gobierno, cuando éste lo pida, en la elaboración o revisión de los proyectos de ley, códigos y reglamentos relacionados con el ramo del trabajo; ni para que absuelva las consultas que se le hagan por sus inferiores en el orden jerárquico relativas a problemas jurídicos del trabajo no comprendidos en la prohibición de dicho artículo; ni para que dirija a los mismos las observaciones que estime conducentes a la mejor administración de justicia.



El Tribunal Supremo del Trabajo ejerce su jurisdicción en todo el territorio nacional y tiene su sede en la capital de la República.

**331. Litigios conectados con la ejecución de un contrato de trabajo.**—El primer inciso del art. 58 transcrito en el número anterior se refiere a los empleados y obreros que laboran con base en un contrato de trabajo, es decir, todos los trabajadores particulares y aquellos oficiales que trabajan en la construcción o sostenimiento de las obras públicas, o en empresas industriales, comerciales, agrícolas o ganaderas que se exploten con fines de lucro o en instituciones idénticas a las de los particulares o susceptibles de ser fundadas y manejadas por éstos en la misma forma (223).

Las disposiciones transcritas establecen la competencia de la jurisdicción especial en forma limitativa: ésta no es competente, con las excepciones que se verán más adelante, sino en cuanto a las *controversias* que suscite, directa o indirectamente, la ejecución del *contrato de trabajo*, y conforme al mismo texto legal, esa controversia sólo puede causarse:

- a) Con motivo de la interpretación o ejecución de las cláusulas del contrato de trabajo; o
- b) Con motivo de la interpretación o ejecución de la convención colectiva; o
- c) Con ocasión de la interpretación o aplicación de la legislación del trabajo; o
- d) Con motivo de la interpretación o aplicación de reglamentos particulares sobre primas, bonificaciones y otras prestaciones similares.

Por consiguiente, en principio y salvo disposición especial contraria, la jurisdicción del trabajo no puede intervenir sino cuando estén cumplidas las tres condiciones expuestas: que se trate de una controversia; que ésta esté conectada con la ejecución del contrato de trabajo, y que sea motivada por una de las cuatro causas que acaban de enumerarse.

La jurisdicción es también competente para conocer de todas las acciones por incumplimiento del contrato de trabajo (art. 3º de la Ley 64 de 1946) y de las acciones por perjuicios civiles en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (art. 21 de la misma ley).

**332. Decisión de controversias. Excepciones de esta regla.**—Por

regla general, la jurisdicción especial del trabajo está instituída para decidir controversias, y únicamente aquellas que de modo expreso señala la ley. No le está permitido al Tribunal Supremo dictar reglas o disposiciones de carácter general que tengan por objeto la interpretación de las leyes sociales, sino que tiene que limitarse a sus funciones de Tribunal de casación, es decir, sólo le corresponde conocer de los litigios que hayan decidido los Tribunales del Trabajo en segunda instancia, siempre y cuando esté permitido este recurso.

Pero hay varias excepciones de estas reglas:

a) El Tribunal Supremo tiene las funciones de cuerpo asesor del Gobierno Nacional, cuando éste lo solicite, pero sólo para la elaboración o revisión de proyectos de ley, códigos o reglamentos relacionado con el ramo del Trabajo (Decreto extraordinario 1745 de 1945, art. 35).

b) El mismo Tribunal Supremo tiene la facultad de absolver las consultas que se le hagan por sus inferiores en el orden jerárquico, relativas a problemas jurídicos del trabajo no comprendidos en la prohibición de dictar reglas generales sobre la materia (loc. cit.). No hay otra disposición que faculte a este Tribunal para absolver consultas, y especialmente le queda vedado contestarlas si proceden de particulares (224).

**333. Litigios no conectados con un contrato de trabajo.**—Dispone el inciso 2º del art. 58 de la Ley 6ª que, aun cuando no exista contrato de trabajo, la jurisdicción especial del trabajo es competente para conocer de las reclamaciones sobre prestaciones sociales a favor de trabajadores departamentales y municipales, pues sólo a éstos pueden tener relación las ordenanzas, decretos y resoluciones departamentales y municipales. No queda comprendida por esta norma la reclamación de salarios por parte de los mencionados trabajadores oficiales, la que, por tanto, no se resuelve por medio de la jurisdicción especial, puesto que la ley sólo comprende “primas, bonificaciones y demás prestaciones”, y debe entenderse que el legislador quiso referirse a las prestaciones sociales similares a dichas primas y bonificaciones.

**334. Negocios relacionados con los sindicatos y la huelga.**—El segundo grupo importante de negocios atribuídos a la jurisdicción especial comprende los asuntos relacionados con el amparo especial a

(224) Véase sobre este punto el concepto del Tribunal Superior del Trabajo de marzo 26 de 1946.

la organización de los trabajadores, con el ejercicio del derecho de huelga y con el cierre de empresas (arts. 55 y 71 de la Ley 6ª de 1945).

Estos negocios están sujetos a un procedimiento especial (225).

Según el art. 55 de la Ley 6ª incumbe al "respectivo Juez o Tribunal de Trabajo" declarar ilícita una huelga. Considera el Tribunal Supremo del Trabajo que esta redacción de la ley permite a cada uno de los Jueces y Tribunales aprehender el conocimiento del negocio "a prevención" (226), y que ya por esta razón no hay apelación contra el fallo del Juez o Tribunal respectivo; el Tribunal Supremo, como Tribunal de casación, no puede conocer de la apelación si un Tribunal ha aprehendido el conocimiento de primera instancia, y además, el procedimiento ordinario del trabajo sería demasiado demorado en vista de la necesidad de resolver rápidamente sobre la legalidad o ilegalidad de una huelga.

No puede argüirse que el art. 61 de la Ley 6ª admita la apelación de todas las providencias de los Jueces del Trabajo. Esta disposición regula exclusivamente la competencia por razón de la cuantía y no contempla los negocios que no tengan cuantía, como los de huelgas, fuero sindical, cierre de empresas (lock-out), permisos de menores, etc. En todos estos casos, dice el Tribunal Supremo, no hay apelación, pero reconoce que hay otros negocios que tampoco tienen cuantía y, sin embargo, están sujetos a apelación, por tratarse de una auténtica controversia, como la revisión de un contrato de trabajo o una convención colectiva de trabajo (227).

También hay una controversia —y en esto nos apartamos del concepto del Tribunal— en los asuntos relacionados con el *fuero sindical*. Conforme al art. 40 de la Ley 6ª de 1945, corresponde al Juez del Trabajo "calificar" la justa causa del despido, traslado o desmejoramiento de un trabajador protegido por el fuero sindical (art. 40 de la Ley 6ª), es decir, autorizar o no una de estas medidas del patrono. La decisión del Juez, que debe hacerse dentro de los 3 días siguientes a la presentación de la solicitud, resuelve una verdadera controversia entre patrono y trabajador sobre la justificación del despido del último y sobre la obligación del patrono de pagar el salario correspondiente, y este litigio está en conexión con el contrato de trabajo y se

(225) Véase también Capítulo XIV, Nº 124 y ss.

(226) Véase Nº 325 en este Capítulo.

(227) Mensaje del Tribunal Supremo del Trabajo dirigido al Presidente de la Cámara de Representantes de noviembre 7 de 1946.



suscita con ocasión de la interpretación o aplicación de la legislación del trabajo. Por consiguiente, el Juez del Trabajo también sería competente de conformidad con las disposiciones generales del art. 58 de la Ley 6ª, y es aplicable, por tanto, el procedimiento verbal ordenado en la Ley 75 de 1945.

**335. Imposición de sanciones.**—La jurisdicción especial también es competente para aplicar las sanciones previstas en el art. 70 de la Ley 6ª de 1945. Según esta disposición corresponde a los “Jueces y Tribunales del Trabajo” imponer multas por violación de la Ley 6ª o “a cualquiera de las normas legales a que ella se remite, que no tengan prevista penalidad especial”.

Por consiguiente, la jurisdicción especial sólo puede intervenir en la imposición de sanciones en los siguientes casos:

a) Cuando se trata de una infracción de la Ley 6ª; o

b) Cuando se trata de la infracción de otra disposición legal, siempre que se cumplan dos condiciones: la Ley 6ª debe remitirse a la norma anterior y no debe existir norma penal especial.

Por ejemplo, la legislación sobre seguro de vida colectivo no quedó afectada por la Ley 6ª; las sanciones correspondientes serán impuestas por el Ministerio de Trabajo, de conformidad con el art. 32 del Decreto 800 de 1932.

En otros casos la situación queda menos clara (228).

La ley permite afirmar que los Jueces del Trabajo también son competentes para imponer al patrono que viole disposiciones sobre protección de la maternidad, la obligación de pagar a la trabajadora el doble de lo que normalmente le correspondería. El art. 8º de la Ley 53 de 1938 concede a la interesada el derecho “a cobrar judicialmente” tal indemnización; la reclamación emana del contrato de trabajo; y la controversia se suscita con ocasión de la aplicación de la legislación del trabajo; y la indemnización no es una multa ordinaria.

La ley atribuye la facultad de imponer multas a “los Jueces y Tribunales del Trabajo”, indistintamente. Como lo expresó el Tribunal Supremo del Trabajo en relación con el art. 55 sobre huelgas ilegales, esta redacción de la ley permite que un Tribunal y un Juez avoquen simultáneamente y de oficio uno de esos asuntos (229).

(228) Véase arriba Capítulo XXVIII, N° 315.

(229) Véase especialmente el mensaje de la entonces Corte Suprema del Trabajo dirigido al Presidente de la Cámara de Representantes, de noviembre 7 de 1946. Véase arriba Nos. 325, 334.

Como el art. 3º de la Ley 75 de 1945 sólo menciona el art. 58 de la Ley 6ª, el procedimiento verbal allí ordenado no se aplica a las multas, que según el art. 70 de la Ley 6ª se imponen "*breve y sumariamente*". El art. 1203 del Código Judicial dice en relación con esta forma de proceder que en tal caso el Juez no debe acceder a lo que se le pide sino cuando estén probados los hechos en que se funde la solicitud, y se hayan cumplido además los requisitos que exige la ley. El Juez determina, a su prudente juicio, el modo de oír a las partes.

Estas disposiciones, sin embargo, se establecieron para asuntos civiles, mientras el procedimiento de que estamos hablando es de carácter penal. Por tanto, es indispensable que el acusado sea oído y pueda presentar sus disculpas.

**336. Negocios de carácter administrativo.**—Según el art. 10 de la Ley 6ª de 1945, corresponde al "Juez o Magistrado Seccional del Trabajo" la autorización de los contratos de Trabajo que tienen la intención de celebrar los menores de edad que tengan más de 14 años y menos de 18. La decisión del Juez o Tribunal es inapelable (230).

El art. 49 de la Ley 6ª prevé que la notificación al patrono relativa a la constitución de un sindicato, puede hacerse por conducto del Juez o Tribunal de Trabajo.

**337. Exclusión de la jurisdicción especial.**—No es competente la jurisdicción especial en todos los casos no comprendidos por el art. 58 de la ley y las disposiciones que lo adicionan; particularmente queda excluida su intervención en los siguientes casos:

a) Cuando se trata de reclamos de empleados nacionales, siempre que no laboren con base en un contrato de trabajo (231).

b) Cuando se trata de reclamos de empleados departamentales o municipales, siempre que no laboren con base en un contrato de trabajo y que no se llenen los requisitos mencionados arriba en el Nº 333.

c) Cuando se trata de controversias entre propietarios de fincas agrícolas y arrendatarios u otras personas que no trabajan con base en un contrato de trabajo.

d) Cuando se pide la clasificación de trabajadores en empleados y obreros, a menos que esta cuestión deba resolverse como presupuesto del juicio (232).

**338. Competencia por razón del lugar donde debe ventilarse el**

(230) Véase arriba Nº 334.

(231) Véase Capítulo I, Nº 5.

(232) Véase Capítulo XX, Nº 199.

juicio.—Conforme al ord. 5º del art. 3º de la Ley 75 de 1945, la competencia se determina por el lugar en donde se haya cumplido o debiera cumplirse el contrato de trabajo, o por el domicilio del demandado.

Esta regla se distingue de la que establece el Código Judicial y según la cual en los asuntos civiles contenciosos generalmente es competente el Juez del domicilio del demandado (art. 152, ord. 2º del Código Judicial), y tiende a facilitar al trabajador la persecución de su derecho.

**339. Acciones constitutivas y declarativas.**—Según dijo el Tribunal Supremo del Trabajo “las acciones que pueden ejercitarse ante la jurisdicción especial del trabajo son las que consagra el artículo 58 de la Ley 6ª de 1945, que está en vigencia. Tales acciones, como ocurre en el procedimiento ordinario, revisten unas veces el carácter de constitutivas y otras el de declarativas, según la distinción que hace la doctrina” (233). El Tribunal transcribe algunas doctrinas de la Corte Suprema de Justicia, según las cuales la procedencia de la acción declarativa requiere ante todo que el demandante tenga un interés jurídico actual en la pronta constatación judicial de su derecho, lo cual se realiza, generalmente, mediante la presencia simultánea de tres condiciones, a saber: a) Que la incertidumbre respecto de la situación jurídica del actor, sea de tal naturaleza que suscite temores reales acerca de la seguridad de aquélla. Por ejemplo, el peligro de pérdida u oscurecimiento de la obligación. Por consiguiente, ante la sola circunstancia de que el interés económico o moral del demandante se halle simplemente amenazado, no se da tal condición; b) Que la sentencia de declaración sea la única adecuada y necesaria para evitar el peligro de incertidumbre en el derecho del actor. Por ejemplo, puede pedirse el reconocimiento, frente al responsable, de la existencia de un derecho a indemnización de perjuicios con motivo de que un niño sufrió, a causa del atropello de un vehículo, la lesión de uno de sus órganos, dejando el ejercicio de la correspondiente acción de condena para cuando, por el desarrollo de la víctima, sea posible saber exactamente cuál fue su incapacidad para el trabajo; y c) Que no sea factible entablar acciones distintas a la declarativa, debido a dificultades que se opongan a ello. De ahí que la acción de declaración sea

(233) Concepto emitido en el año de 1946, a petición del Juez del Trabajo de Barbacoas.



considerada en el derecho procesal, por lo regular, como un recurso subsidiario." (234).

Aplicando estas reglas al derecho del trabajo tenemos que la admisibilidad de las acciones declarativas es muy restringida, si no imposible.

**340. Las partes del juicio del trabajo.**—Conforme al art. 58 de la Ley 6ª, sólo pueden llevarse a la jurisdicción especial las controversias entre patronos y asalariados; entre varios asalariados; entre las asociaciones profesionales de patronos y las de asalariados; entre los asalariados y sus asociaciones profesionales.

Esta enumeración no concuerda completamente con las demás normas del mismo artículo, pues es difícilmente entendible que una controversia entre varios asalariados o entre los asalariados y sus asociaciones profesionales pueda suscitarse por motivo de la ejecución de un contrato individual del trabajo.

**341. Los diferentes grados de la jurisdicción especial.**—La ley establece un procedimiento de única instancia y otro que comprende dos instancias y en determinadas condiciones la casación. Además, hay un grado de jurisdicción llamado consulta, y en algunos casos procede la reposición.

**342. Unica instancia.**—Dispone el art. 61 de la Ley 6ª que los Jueces del Trabajo conocerán en única instancia de los negocios cuya cuantía no exceda de cien pesos (\$ 100), o de doscientos pesos (\$ 200), en las capitales de los Departamentos o ciudades de más de 50.000 habitantes. Con todo, aun esos negocios serán susceptibles de apelación por las partes, en el efecto suspensivo, cuando el fallo implique una cuestión fundamental de principios en el Derecho del Trabajo. El procedimiento por aplicar es el mismo que en los juicios de primera instancia.

**343. Primera instancia.**—Conocen en primera instancia los Jueces del Trabajo en el procedimiento verbal que se explicará más adelante.

**344. Consulta.**—Las sentencias de primera instancia deben ser consultadas necesariamente con el Tribunal Seccional, cuando fueren adversas a las pretensiones del trabajador (art. 61 de la Ley 6ª). Conforme al art. 510 del Código Judicial la sentencia que debe ser consultada, no se ejecutoria mientras no se surta la consulta. Pero no hay

consulta cuando apela el trabajador, para cuya protección se creó este grado de jurisdicción, pues así el asunto también llega al Tribunal.

**345. Reposición.**—A este recurso están sujetos los autos de sustanciación y los autos interlocutorios. Los artículos 487 y 488 del Código Judicial establecen que debe interponerse dentro de los 3 días siguientes a la notificación, pero dentro del procedimiento verbal esto debe hacerse dentro de la misma audiencia, y así lo han practicado los Juzgados. El recurso puede resolverse en la misma audiencia, y de los autos interlocutorios la parte interesada puede apelar subsidiariamente.

**346. Apelación.**—Las providencias de primera instancia, ya sean sentencias o autos interlocutorios, son susceptibles de la apelación, que tienen efecto suspensivo (art. 61 de la Ley 6ª). No son apelables las providencias dictadas en los negocios de única instancia, con la excepción ya mencionada.

La apelación de los autos interlocutorios debe interponerse en la misma audiencia, y ésta se suspende consiguientemente. El expediente se remite al Tribunal y después de la decisión del superior, se continúa la audiencia.

Si la apelación se dirige contra una sentencia del Juzgado, puede ser interpuesta en el acto de la notificación, o por escrito dentro de los tres días siguientes (art. 493 del Código Judicial).

La apelación se tramita de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 502 y ss. del Código Judicial. Repartido el expediente, el Magistrado ordena que el negocio se fije en lista por el término de cuatro días, dentro del cual las partes pueden presentar sus alegatos. Después el Tribunal decide. No hay audiencia pública y no se practican pruebas, a menos que una de las partes, o ambas, pidan la concesión de término probatorio, pero esta petición sólo es admisible en los siguientes casos:

1º Cuando se denegó por el Juez de primera instancia la práctica de alguna prueba que el Tribunal estime pertinente;

2º Cuando dejó de practicarse alguna prueba sin culpa del que la pidió, como, por ejemplo, cuando no fue posible practicarla por falta de tiempo;

3º Cuando ha ocurrido algún hecho nuevo de influencia en la decisión con posterioridad al término de prueba surtido ante el inferior, es decir, con posterioridad a la última audiencia celebrada ante el Juzgado del Trabajo.

El término de prueba de segunda instancia se fija prudencialmente.

Por regla general, una prueba no pedida en primera instancia no puede ser admitida en la segunda. Pero según el art. 600 del Código Judicial, el Tribunal tiene la facultad de dictar un auto para mejor proveer con el solo objeto de que se aclaren los puntos que juzgue oscuros o dudosos, dentro de un término que no puede pasar de 20 días, más el de la distancia. Contra estos autos no se admite recurso alguno, y las partes no tienen en la ejecución de lo acordado más atribución que la que el Tribunal les conceda.

347. **Casación.**—El Tribunal Supremo del Trabajo no es un Tribunal de tercera instancia; sólo le corresponde conocer del recurso de casación, que está creado “con el fin principal de unificar la jurisprudencia nacional” (art. 519 del Código Judicial).

Procede este recurso según el ord. 6º del art. 3º de la Ley 75 de 1945 en dos casos: Las sentencias proferidas por los Tribunales Seccionales del Trabajo son susceptibles del recurso de casación, cuando la cuantía del juicio exceda de \$ 1.000, o cuandoquiera que la decisión implique cuestiones fundamentales de principios en el derecho del trabajo; para este efecto, incumbe al Tribunal Supremo del Trabajo calificar la naturaleza del asunto.

En todo lo demás deben aplicarse las disposiciones del Código Judicial sobre la materia con las adaptaciones necesarias.

El art. 520 del Código Judicial enumera limitativamente los motivos por los cuales procede el recurso de casación:

*Causal 1ª—Violación de la ley sustantiva.* Esta causal tiene la mayor importancia práctica.

En derecho de trabajo las leyes en el sentido técnico de la palabra, no comprenden sino una pequeña parte de las normas vigentes y se permite, a diferencia de lo que rige respecto a los Códigos, la reglamentación de ellas por decretos del Gobierno. Por consiguiente, para los efectos de la casación en los juicios de trabajo, la acepción “ley sustantiva” debe extenderse a todas las normas sustantivas, ya sean leyes, decretos legislativos, o decretos reglamentarios.

La violación de la ley puede producirse por varios medios:

Por *infracción directa*; por ejemplo, si el Tribunal niega el pago de horas extras, a pesar de que su prestación está probada.

Por *aplicación indebida*; por ejemplo, el Tribunal considera

probado que el demandante ha prestado trabajo dominical, pero aplica las disposiciones sobre horas extras.

Por *interpretación errónea*; por ejemplo, el Tribunal aplica las disposiciones sobre jornada nocturna ordinaria también a horas extras o suplementarias, aceptando así una interpretación excesivamente amplia de la ley.

Como lo expresa el segundo inciso del ord. 1º del art. 520 citado, la violación de la ley puede provenir *de la apreciación errónea o de la falta de apreciación de determinada prueba*, pero según la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, esta norma no permite hacer una nueva apreciación o balanceo de todas las pruebas, sino dicho motivo sólo puede prosperar cuando el recurrente demuestra que el Tribunal ha incurrido en error de derecho, o en error de hecho que aparezca *de modo manifiesto* en los autos. Por ejemplo, si en el proceso quedó probada la justa causa del despido y el Tribunal se niega a reconocerla, ya sea descartando una prueba legalmente válida o prescindiendo de ella, se trata de un error manifiesto. Aquí se presenta el problema de la *tarifa legal de pruebas* que no es "estrictamente obligatoria" en los juicios del trabajo. Esta mayor libertad de los Tribunales del Trabajo les permite, por ejemplo, rechazar la plena prueba constituida por dos testigos, pero la apreciación del Tribunal queda sujeta a casación, si no están expresados en forma clara y convincente los motivos que lo llevaron a prescindir de esta prueba y a reconocer otra. Si la sentencia no contiene motivos lógicos, aceptables y suficientes para justificar que el Tribunal se apartó de algunas de las pruebas, su error aparece de modo manifiesto en los autos (235).

*Causal 2ª—Discrepancia de la sentencia con las pretensiones oportunamente deducidas por los litigantes.* Esta cuestión también es controvertida en el derecho de trabajo. Un Juez de trabajo reconoció a un trabajador una suma superior a la pedida en la demanda y alegó como fundamento de su decisión las razones siguientes: que a los trabajadores debe excusárseles la ignorancia de las leyes; que esta ignorancia debe ser suplida por el funcionario del trabajo; que las prestaciones sociales son de orden público e irrenunciables; que el art. 70 del Decreto 969 de 1946 (mientras tanto suspendido) obligó al Juez a ordenar el pago de la totalidad de lo debido por el patrono (236).

(235) Véase también adelante N° 351.

(236) Sentencia del Juzgado 4º del Trabajo de Bogotá, de junio 7 de 1946, en el juicio de Samuel Garzón Rojas contra Antonio y Julio Restrepo Suárez.

No se puede negar que la irrenunciabilidad de los derechos sociales (237) puede tener consecuencias para los efectos indicados. Si el trabajador, por ejemplo, pide como valor de su cesantía la suma de \$ 300 y en el juicio se prueba que este valor realmente corresponde a \$ 500, el demandante renunció a los \$ 200 que omitió pedir, y en vista de la prohibición de tal renuncia, el Juez queda autorizado para condenar al patrono al pago de la suma completa.

Pero la situación es distinta cuando se trata de prestaciones no pedidas en la demanda. Por ejemplo, el trabajador reclama cesantía y en el curso del juicio resulta que también tiene derecho a horas extras; en tal caso no hay ninguna renuncia, porque el pleito no versa sobre las horas extras; el trabajador puede iniciar la acción correspondiente en cualquier momento, y sería injusto e injurídico condenar al patrono, a pesar de que no ha tenido la oportunidad de defenderse contra las pretensiones del demandante.

*Causal 3ª—Contener la sentencia en su parte resolutive declaraciones o disposiciones contradictorias, que subsistan a pesar de haberse pedido en tiempo aclaración de ella.*

*Causal 4ª—Haberse acordado el fallo con menor número de votos del exigido por la ley.*

*Causal 5ª—Haber concurrido a dictar sentencia un Magistrado cuya recusación fundada en causa legal estuviese pendiente, o se hubiera desestimado siendo procedente.*

*Causal 6ª—Haberse incurrido en alguna de las causales de nulidad de que trata el artículo 448, siempre que la nulidad no haya sido saneada en conformidad con la ley.*

Según el art. 448 del Código Judicial son causas de nulidad:

- a) La incompetencia de jurisdicción.
- b) La ilegitimidad de la personería en cualquiera de las partes o en quien figure como su apoderado o representante; y
- c) La falta de citación o emplazamiento en la forma legal de las personas que han debido ser llamadas al juicio.

*Causal 7ª—Haberse abstenido el Tribunal de conocer de un asunto de su competencia y declarándolo así en el fallo.*

**348. El procedimiento verbal.**—El Gobierno estableció una especie de Código de Procedimiento en los juicios del trabajo, mediante



Decreto 969 de 1946, pero este Decreto fue suspendido por ilegalidad (238).

Actualmente, conforme al art. 3º de la Ley 75 de 1945, los asuntos atribuidos a la jurisdicción especial por el artículo 58 de la Ley 6ª de 1945, se inician y tramitan conforme al procedimiento verbal señalado en el Título XLVI del Libro II del Código Judicial; pero la misma Ley 75 ordena algunas modificaciones de dicho procedimiento, que son las siguientes:

a) La actuación escrita a que pueda haber lugar no causará derechos de timbre ni de papel sellado (239);

b) Los Jueces del Trabajo obrarán siempre como conciliadores antes de adelantar el procedimiento de instancia;

c) Si las partes no hubieren convenido término probatorio especial, los Jueces cuando lo estimen conveniente para la recepción de las pruebas, podrán hacer más de dos audiencias, sin exceder de cuatro;

d) La tarifa legal de pruebas no será estrictamente obligatoria en la apreciación de las que se aduzcan ante la justicia del trabajo, pero los fallos serán siempre en derecho;

e) El Ministerio Público, ante la jurisdicción especial, será ejercido por el Procurador General de la Nación, los Fiscales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial y los Personeros Municipales.

Conforme a estas disposiciones hay que aplicar las reglas que se explicarán en los apartes siguientes.

349. *Demanda.*—La demanda debe presentarse por escrito y el Juez del Trabajo la admite cuando esté ajustada a la ley (art. 205 del Código Judicial). La demanda debe ser notificada personalmente al

(238) Consejo de Estado, auto del Magistrado sustanciador de mayo 21 de 1946, confirmado por la Sala de Decisión.

(239) El art. 5º de la Ley 65 de 1946 repite que las reclamaciones sobre prestaciones sociales se harán en papel común, sin timbre y estampillas, y agrega la prohibición de gravar a los interesados con el cobro de copias, o con cualquier otra clase de impuestos.

El art. 8º de la Ley 69 de 1946 dispone, además, que los memoriales, documentos, certificados y, en general todas las actuaciones a que haya lugar ante las ramas administrativa o jurisdiccional con motivo de las prestaciones sociales a cargo de las entidades de derecho público o de los particulares, tales como cesantía, jubilación, vacaciones, primas, bonificaciones y diligencias por rehabilitación de derechos políticos (sic), etc. no causan los impuestos de timbre y papel sellado.

demandado. Después el Juez dicta el auto por medio del cual fija día y hora de la audiencia pública.

**350. Audiencia Pública.**—En la audiencia pública las partes tienen que presentarse (art. 1209 del Código Judicial). Es suficiente que la parte sea representada por un apoderado, y no está obligada a comparecer personalmente, fuera de la absolución de posiciones. Tal representación es necesaria cuando la cuantía del juicio exceda de \$ 100, conforme a la Ley 69 de 1945; el apoderado debe ser abogado inscrito. Si el demandante no comparece, por regla general, la audiencia no tendrá lugar, pero no hay disposición alguna que impida llevar a cabo el juicio aun en ausencia de una de las partes. La conciliación prescrita en la ley puede considerarse fracasada si una de las partes no asiste.

El procedimiento comienza con el *ensayo de conciliación* que el Juez está obligado a hacer (ord. 2º del art. 3º de la Ley 75). En este ensayo de conciliación, el Juez sólo interviene como amigable componedor. Pues jurídicamente, lo que sucede en caso de arreglo, es la celebración de un contrato de transacción entre las partes. Según lo ha dicho la Corte Suprema de Justicia por repetidas veces, para que exista efectivamente el contrato de *transacción*, se requieren en especial estos tres requisitos:

1º Existencia de una diferencia litigiosa, aun cuando no se halle sub-judice.

2º Voluntad e intención manifiesta de ponerle fin extrajudicialmente o de prevenirla.

3º Concesiones recíprocamente otorgadas por las partes con tal fin.

Tratándose de un contrato entre las partes, no corresponde al Juez aprobar o improbar la transacción, sino que ésta depende de la voluntad de las partes claramente manifestada. Esta situación jurídica no impide que el Juez intervenga para obtener una solución justa y legalmente aceptable (240).

La transacción implica un *desistimiento* de la acción por parte del demandante (art. 461 y ss. del Código Judicial).

Si las partes llegan a un acuerdo, se levanta un acta que tiene el valor jurídico de un contrato de transacción, y en la cual el demandante desiste de la demanda. No puede iniciarse ninguna otra recla-

(240) Véase sentencia de la Corte Suprema de Justicia de febrero 19 de 1945. G. J. N° 2017, pág. 604 y ss., y Capítulo II, N° 9 de este libro.

mación en relación con las mismas peticiones transadas (art. 462 del Código Judicial).

Si no se llega a un arreglo amigable, se adelanta el *procedimiento de instancia*. Ahora las partes tienen que exhibir sus pruebas escritas, llevar testigos y peritos, interrogarse y contrainterrogarse en presencia del Juez y hacer en seguida sus alegaciones orales (art. 1209 del Código Judicial).

**351. Pruebas.**—Dentro del procedimiento verbal caben todos los medios probatorios admitidos en el Título XVII del Libro II del Código Judicial: confesión; juramento (posiciones); instrumentos públicos; documentos privados; presunciones; testigos; peritos; inspección ocular. Además el art. 1209 cit. permite que las partes se interroguen y contrainterroguen. Las pruebas se practican dentro de las audiencias públicas.

En la audiencia, las partes piden sus pruebas y el Juez las decreta si son admisibles y conducentes (art. 596 del Código Judicial). No hay término de prueba en el procedimiento verbal, de modo que pueden pedirse y practicarse hasta que termine la última audiencia. Pero el art. 3º de la Ley 75 de 1945 insinúa que las partes puedan convenir término probatorio especial.

De hecho queda restringida la práctica de las pruebas por la limitación del número de las audiencias, que según el ord. 3º del art. 3º de la Ley 75 no pueden pasar de cuatro.

Las pruebas deben *formar parte del proceso*, y esto sólo es el caso según el art. 597 del Código Judicial si existe una de las siguientes circunstancias:

1º Por haberse acompañado a los escritos de demanda o de excepciones, o a las contestaciones respectivas.

2º Por haberse presentado en inspecciones u otras diligencias en que intervienen el Juez y las partes.

3º Por haberse pedido dentro de los términos señalados al efecto, y practicado antes de la citación para sentencia, cuando se requiera tal formalidad, y de no, antes de proferirse la correspondiente decisión.

4º Por haberse decretado sin petición de parte, cuando el Juez tenga esta facultad.

Pruebas que no forman parte del proceso o que se han recibido en forma ilegal, no pueden tenerse en cuenta.

En cuanto a su *mérito probatorio*, la Ley 75 dice que “la tarifa legal de pruebas no será estrictamente obligatorio”. Esta regla tiene im-

portantes consecuencias. Generalmente, el Juez del Trabajo no podrá negar que la confesión o un documento público constituye plena prueba, pero se presentarán casos en que el Juez no reconoce como plena prueba las declaraciones de "dos testigos hábiles que concuerdan en el hecho y sus circunstancias de modo, tiempo y lugar" (art. 697 del Código Judicial), cuando tiene fundadas sospechas respecto a la veracidad o imparcialidad de los testigos.

En la *recepción de las declaraciones* de los testigos pueden asistir ambas partes y sus apoderados, A veces los Jueces no admiten la asistencia de la parte que había pedido el testimonio respectivo, considerando que debe aplicarse el art. 684 del Código Judicial, que dice que "los testigos son examinados por el Juez separadamente" y que la diligencia será firmada por el Juez, el declarante, o un testigo por éste si no sabe, no puede o quiere hacerlo, y el Secretario; y se agrega que "también firma la diligencia la parte que concurra en ejercicio del derecho de repreguntar a los testigos". Sin embargo, el art. 684 del C. J. no es aplicable en los juicios de trabajo, porque éstos se tramitan de acuerdo con el procedimiento verbal, que es completamente distinto del procedimiento ordinario. Las declaraciones deben hacerse en audiencia pública; no puede excluirse de esta audiencia a ninguna persona, y mucho menos a una persona que es parte del juicio. Además, el aparte del art. 1209 que faculta a las partes para interrogar y contrainterrogar, debe aplicarse también a los testigos.

El art. 601 del C. J. ordena que en caso de duda sobre la *apreciación de las pruebas*, su estimación debe hacerse "en consonancia con los principios generales de equidad, conforme a los cuales cualquier duda en esta materia se resuelve a favor del demandado". Esta disposición es aplicable al procedimiento del trabajo, pues el ord. 4º del art. 3º de la Ley 75 de 1945 no la modificó: sólo declara "no estrictamente obligatoria" la tarifa legal de pruebas. El art. 601 citado no establece ninguna tarifa sino que, al contrario, da una regla de interpretación en consonancia con los principios generales de equidad", para el caso de inaplicabilidad de la tarifa legal.

La *prueba de la existencia de una sociedad* que se demanda, se rige por las disposiciones generales correspondientes. Dice la Corte Suprema de Justicia: "El juzgador necesita averiguar, valiéndose de pruebas documentales, cómo nació la Compañía a quien ha de condenar o absolver. Sin la prueba de la existencia de una persona jurídica falta en el juicio uno de los presupuestos procesales, o sea la capacidad

sustantiva de una de las partes." Si el actor no demuestra la existencia de la sociedad demandada, no existe el sujeto pasivo de la obligación que se pretende deducir, y en tal virtud, por sustracción de materia no puede el juzgador entrar al estudio a fondo del litigio (241).

Sobre la *carga de la prueba* se ha hablado en el Capítulo IX Nos. 71 y 72 y en los Capítulos relativos a las distintas prestaciones sociales.

352. **Ejecución de las sentencias.**—La ejecución de las providencias de la jurisdicción especial se hace en la misma forma que la de los Jueces ordinarios, es decir, debe iniciarse un juicio ejecutivo si el condenado no paga voluntariamente. Para estos juicios ejecutivos son competentes los Jueces del Trabajo (Decreto 1745, art. 29).

353. **Tribunales de conciliación.**—Con anterioridad a la Ley 6ª de 1945, en varias empresas o industrias se han establecido, mediante convención colectiva o fallo arbitral, Comisiones de Conciliación y Arbitraje, que tienen la función de dirimir conflictos individuales del trabajo; en los conflictos colectivos no tienen influencia sino indirectamente, por cuanto que se logra el arreglo de controversias individuales que podrían producir disputas colectivas. Tales Comisiones existían en los Ferrocarriles Nacionales, la Navegación Fluvial, el Tranvía Municipal de Bogotá, la Tropical Oil Company y varias otras empresas.

Pero el parágrafo del art. 59 de la Ley 6ª dispone que los Tribunales o Comisiones de Arbitraje de carácter permanente, establecidos con anterioridad a la vigencia de la presente ley deben cesar en sus funciones arbitrales tan pronto como queden organizados los Juzgados y Tribunales del Trabajo, a menos que las partes convengan en mantenerlos; pero aun con tal convenio, las decisiones de aquellos Tribunales o Comisiones especiales, en cuanto versen sobre las prestaciones e indemnizaciones forzosas de acuerdo con la ley, serán apelables ante los Tribunales del Trabajo.

Por consiguiente, tales Tribunales quedaron suprimidos el 1º de mayo de 1946; sin embargo, las partes pueden restablecerlos, pero sin que puedan dictar fallos definitivos. Los Tribunales voluntarios sólo pueden sustituir a los Jueces de primera instancia.



## ANEXO

### CAPITULO XXX

#### EL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO (242)

**354. Observaciones generales.**—El seguro social es una organización obligatoria basada en la aportación de los patronos y asalariados, administrada con intervención de estos grupos sociales y encaminada a unificar y organizar eficientemente los servicios sociales. El seguro social no es una especie de seguro privado, sino una institución sui generis, aun cuando aplica muchos principios de aquél.

Para alcanzar la finalidad del seguro se reúnen tres métodos financieros: la auto-defensa solidaria de los trabajadores que contribuyen con sus aportes al sostenimiento de los servicios; la ayuda de los patronos que con sus cuotas cumplen con algunas de las obligaciones que les incumben legal o moralmente por causa del empleo de mano de obra extraña, y la intervención del Estado que responde de sus ciudadanos necesitados y que debe asistirlos cuando estén incapacitados para ganarse la vida mediante su propio trabajo.

En Colombia hay numerosas Cajas de Previsión Social que también tienen la finalidad de organizar los servicios sociales para algunos grupos de trabajadores, pero sin ser realmente instituciones del seguro social, con excepción de unos pocos, como la de la Navegación Fluvial.

**355. La nueva legislación.**—La Ley 90 de 1946 establece el seguro social obligatorio en Colombia para todos los trabajadores asalariados y muchos independientes. En vista de que todavía pasará bastante tiempo hasta que la nueva institución podrá comenzar a funcionar, nos limitamos a una reseña somera de las disposiciones legales más importantes.

(242) Para aquellos lectores que desean una información más amplia sobre esta materia, nos remitimos al estudio del autor denominado "Colombia ante el problema de la seguridad social" (Revista Internacional del Trabajo, Vol. XXVII, Número 4, Montreal, abril de 1943, y Anales de Economía y Estadística, Tomo VI, Nos. 21 y 22, Bogotá, noviembre 20 de 1943).

356. **Riesgos cubiertos.**—El seguro se establece contra cuatro grupos de riesgos: enfermedad no profesional y maternidad; invalidez y vejez; accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; y muerte. El art. 77 de la misma ley dispone respecto a la cesantía que continuarán rigiendo las disposiciones vigentes sobre la materia, mientras el seguro social obligatorio no esté en condiciones de tomar a su cargo este riesgo.

357. **Los asegurados.**—Son obligatoriamente asegurados todos los asalariados, es decir, las personas que presten sus servicios a otra persona en virtud de un contrato, expreso o presunto, de trabajo o aprendizaje, inclusive los trabajadores a domicilio y los del servicio doméstico. También se aseguran los empleados y obreros nacionales, departamentales y municipales, ocupados en la construcción y conservación de las obras públicas y en las empresas o institutos comerciales, industriales, agrícolas, ganaderas y forestales que aquellas entidades exploten directa o indirectamente o de la cuales sean accionistas o copartícipes. No están asegurados, por tanto, los empleados públicos propiamente dichos, para los cuales existe una Caja de Previsión Social especial. El art. 4º de la ley ordena el seguro obligatorio de los médicos y demás personal científico que de manera continua presten sus servicios al Instituto, pero quedan excluidos aquellos funcionarios que estuvieren afiliados a la Caja de Empleados y Obreros Nacionales o a otras instituciones similares de previsión social. Según el art. 5º, se afilia también en forma obligatoria, a los trabajadores independientes, tales como pequeños industriales, agricultores y comerciantes, maestros de taller, artesanos, voceadores de periódicos, lustrabotas, loteros, vendedores ambulantes, etc., cuyos ingresos normales no excedan de \$ 1.800 por año. Pero el mismo artículo prevé que estas personas independientes pueden ser admitidas como asegurados facultativos mientras el Instituto asume su seguro obligatorio.

Quedan excluidos del seguro social obligatorio los parientes cercanos del patrono, en determinadas circunstancias, los trabajadores ocasionales y los empleados y obreros que, por estar afiliados a otra institución de previsión social, gocen de mayores beneficios que los reconocidos por la Ley 90 citada, y algunos otros grupos de menor importancia.

Se permite la afiliación facultativa de otros trabajadores independientes de pequeño capital e ingresos.

**358. Las empresas comprendidas.**—Aun cuando los primeros artículos de la ley establecen el seguro social obligatorio para prácticamente todos los asalariados, los arts. 74 y 75 permiten excepciones de la mayor trascendencia. Pues se permite a los patronos optar, para los efectos del seguro obligatorio contra accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y muerte, o alguno de éstos, entre las prescripciones de la legislación anterior, sin reducción de prestaciones por razón de la capacidad financiera de la empresa, y el régimen del seguro obligatorio; y además, en forma todavía más general, se autoriza a los patronos que lo deseen, asumir directamente todos o algunos de los riesgos asegurados, en relación con sus trabajadores, reconociéndoles los mismos beneficios previstos en la Ley 90. En ningún caso, los patronos pueden hacer descuento alguno de los salarios por razón de primas, cuando asuman alguno de los riesgos conforme a lo que acaba de decirse.

Estas excepciones permiten a las empresas de cierta importancia económica evitar la afiliación a la Caja, que, por tanto, podrá quedar privada de una gran parte de los mejores riesgos. Como se ha mencionado anteriormente, no están afiliados los empleados públicos, y tampoco los trabajadores que pertenecen a otras instituciones de previsión con mayores beneficios, y así puede suceder que el Instituto comprenderá sobre todo las empresas de pequeño capital y bajos salarios, las que forman riesgos desfavorables.

**359. Organización del Instituto Colombiano de Seguros Sociales.**—Para la dirección y vigilancia de los seguros sociales se crea como entidad autónoma con personería jurídica y patrimonio propio el Instituto mencionado. Este organismo administra directamente aquellos ramos del seguro cuya unificación o centralización sea indispensable, pero habrá Cajas Seccionales de Seguros Sociales, dotadas de personería jurídica y autonomía financiera, que se establecerán en las distintas regiones del país y a las cuales incumbe velar por la aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias de tales seguros en su respectiva zona, controlar y hacer efectivo el pago de las cotizaciones, liquidar y pagar las prestaciones y ejercer las demás funciones inherentes a su competencia. Respecto de los seguros administrados directamente por el Instituto, las Cajas Seccionales serán los organismos de ejecución.

La dirección del Instituto estará a cargo de un Consejo Directivo formado por delegados del Gobierno, de la Academia Nacional de Medicina, de la Federación Médica Colombiana, y de los pensionados,



asegurados y patronos. Las juntas directivas de las Cajas Seccionales están compuestas en forma semejante. El Gerente General del Instituto y los Gerentes de las Cajas seccionales tienen a su cargo la administración y serán nombrados por el Presidente de la República y por el Gerente General, respectivamente.

Corresponde a la Superintendencia Bancaria la supervigilancia del Instituto y de las Cajas Seccionales, por los aspectos contable y financiero.

**360. Régimen financiero.**—Como ya se mencionó, el Instituto Colombiano de Seguros Sociales tiene autonomía financiera, y también las Cajas Seccionales gozan de la misma autonomía, con la restricción de que podrán ser obligadas a contribuir a un fondo de solidaridad destinado a remediar una insuficiencia eventual de los ingresos de otras Cajas.

**361. Recursos. Cotizaciones.**—Según el artículo 16 de la Ley 90 los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en especie y en dinero correspondientes a los seguros obligatorios y los gastos generales de los mismos, serán obtenidos, salvo en los casos expresamente exceptuados, por el sistema de triple contribución forzosa de los asegurados, de los patronos y del Estado.

La ley no fija el valor de las cotizaciones de los patronos y asegurados y autoriza al Instituto a hacerlo mediante aprobación del Presidente de la República (ord. 6º del art. 9º de la Ley 90 de 1946).

Por regla general, el patrono y el asalariado pagan la misma cotización o porcentaje del salario, con excepción del seguro de accidentes y enfermedades profesionales; corresponde exclusivamente al patrono financiar este último ramo del seguro (arts. 41, 50, 56, 63).

El patrono está obligado a entregar tanto su propio aporte como el de sus asalariados, a la correspondiente Caja Seccional.

La ley no determina con claridad las *contribuciones del Estado*, pero ordena que su cuota no será inferior a la mitad de la cuota del patrono, cuando le corresponda contribuir. Además, para las empresas cuyo capital no exceda de \$ 30.000, ó de \$ 125.000 tratándose de empresas agrícolas o mineras explotadoras de metales preciosos, el Estado contribuirá con una parte de la respectiva cuota patronal, que el decreto reglamentario fijará entre un 10% y un 40% de la misma. Por otra parte, cuando se trata de asegurados obligatorios que tengan efectivamente más de 4 personas a su cargo, de aquellas a las que

están obligadas a alimentar de acuerdo con las prescripciones del Código Civil, el Estado podrá contribuir hasta con la mitad del aporte que le corresponde al asegurado.

El Estado también asumirá el pago de las cuotas patronales que habrían de corresponder al seguro obligatorio de los trabajadores independientes, y la cotización íntegra de los asegurados obligatorios mientras presten su servicio militar en filas.

Además, el Estado está obligado o contribuir con las cotizaciones patronales para sus trabajadores asegurados en el Instituto.

Finalmente, ordena el art. 29 de la ley que el Estado debe aportar a los fondos del seguro social obligatorio el producto de algunas rentas especiales; las siguientes son las más importantes: un auxilio inicial no inferior a \$ 500,000; toda partida liquidada en los presupuestos nacionales para sueldos o salarios de los asegurados que no fuere aplicada a su destinación original; el 20% del impuesto de sucesiones y donaciones; el 20% de los nuevos impuestos "que se decreten en la presente legislatura", es decir, la de 1946; y algunas rentas y multas de poco valor monetario.

**362. Gastos.**—Los gastos se causan al Instituto por concepto de las prestaciones que se concederán a los asegurados y sus familias, y del costo de la administración. Los últimos no pueden pasar del 10% del acervo total de las rentas y apropiaciones presupuestales del Instituto (parágrafo del art. 71).

**363. Prestaciones.**—La ley (artículo 33) distingue entre las prestaciones en especie, en dinero, o en especie y en dinero.

En caso de *enfermedad no profesional* se concederá asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica hasta por 26 semanas; un subsidio diario en caso de incapacidad hasta por 180 días, así: las dos terceras partes del salario durante los primeros 90 días, y la mitad del salario por el tiempo restante, a partir del cuarto día de enfermedad; en caso de hospitalización del asegurado se suspende el pago del subsidio, pero una parte de él se pagará a los miembros de la familia que dependan de él; como prestaciones voluntarias o adicionales pueden establecerse el reposo preventivo y tratamiento odontológico.

En caso de *maternidad* se pagará el subsidio equivalente al salario de base durante 8 semanas, o 4 semanas en caso de aborto o parto prematuro no viable; la asistencia obstétrica indispensable y un auxilio de lactancia, en especie o en dinero, hasta por 6 meses, en caso de que la madre esté imposibilitada para alimentarlo debidamente. Se

admiten a estas prestaciones las madres legítimas y las naturales, pero la mujer y el hijo legítimo excluyen a los demás.

En caso de *invalidez*, el asegurado que haya pagado las cotizaciones previas determinadas, tendrá derecho a una pensión mensual no inferior a \$ 15,00, y la misma pensión le corresponde en caso de *vejez*, cuando reúna los requisitos de edad y cotizaciones previas que el Instituto determine. Las pensiones se compondrán de una cuantía básica y de aumentos proporcionales al número y al monto de las cotizaciones aportadas por encima del límite mínimo, y se incrementarán también si el asegurado tiene cónyuge no pensionado, mayor de 60 años o inválido, o hijos menores de 14 ó inválidos. La ley no fija la edad mínima para disfrutar de la pensión.

El asegurado que sufra un *accidente de trabajo* o adquiera una *enfermedad profesional*, tendrá derecho a asistencia médica y quirúrgica, así como también al suministro de los medicamentos, aparatos de prótesis o ortopedia y otros medios terapéuticos que requiera su estado; y además, en caso de incapacidad temporal para el trabajo, a un subsidio diario equivalente a dos tercios del salario, hasta por 180 días. Los trabajadores no asegurados tienen derecho al pago del salario completo según el art. 4º de la Ley 64 de 1946. Las prestaciones serán atendidas por el seguro de enfermedad-maternidad, por cuenta del seguro de accidentes y a reserva del reembolso de este último.

En caso de incapacidad permanente parcial se pagará una indemnización variable según el grado de su incapacidad, y si es permanente y total, el asegurado tendrá derecho a una renta vitalicia mensual. En caso de muerte producida por accidente o enfermedad profesional, la viuda siempre, y el viudo sólo cuando esté inválido, y los hijos menores de 14 años o inválidos a cargo del asegurado, tendrán derecho a una pensión.

El seguro de *muerte* preve el pago de un auxilio funerario y de una pensión vitalicia mensual para la viuda, sea o no inválida, o el viudo inválido, con pocas excepciones; cada uno de los hijos del asegurado, menores de 14 años o inválidos no pensionados como tales, gozará de una pensión mensual de orfandad. La viuda pierde el derecho a pensión cuando contraiga nuevas nupcias, pagándole tres anualidades de la pensión reconocida. Se sustituye, pues, completamente el actual sistema del seguro de vida.

364. *Servicio médico.*—La ley no dice con claridad en qué forma se organizará el servicio médico. Pero parece que se piensa en la

creación de consultorios con médicos a sueldo fijo. Según el art. 42 de la Ley 90, el Instituto podrá crear servicios *adicionales* tendientes a que los asegurados puedan escoger para el tratamiento de sus enfermedades a uno cualquiera de los médicos cirujanos inscritos en las Cajas. El pago de las cuotas que motiven dichos servicios correrá a cargo de los asegurados, y por otra parte, los médicos estarán sujetos a las tarifas que establezcan las Cajas. La libre escogencia entre los médicos inscritos en la Caja, sólo se garantiza en cuanto a los especialistas o los tratamientos que no pueda suministrar el Instituto (art. 44).

**365. Transición del antiguo al nuevo sistema.**—Según el art. 72, muy combatido por los sindicatos, las prestaciones reglamentadas en la Ley 90, que venían causándose en virtud de disposiciones anteriores a cargo de los patronos, se seguirán rigiendo por tales disposiciones hasta la fecha en que el seguro social las vaya asumiendo, por haberse cumplido el aporte previo señalado para cada caso. Desde esa fecha empezarán a hacerse efectivos los servicios aquí establecidos, y dejarán de aplicarse aquellas disposiciones anteriores. Por consiguiente, la nueva ley obliga a los trabajadores a pagar aportes para la financiación de prestaciones que con anterioridad a la Ley 90 eran a cargo exclusivo del patrono.

El art. 73 de la Ley 90 se refiere a prestaciones asumidas por los patronos en los contratos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, pero sólo afecta las prestaciones dichas mientras estén vigentes las providencias mencionadas.

El seguro de vejez sustituye la pensión de jubilación que ha venido figurando en la legislación anterior, y las personas, entidades o empresas obligadas a reconocer pensiones de jubilación a sus trabajadores, seguirán afectadas por esa obligación hasta que el Instituto convenga en subrogarlas en el pago de esas pensiones eventuales (art. 76).

En forma semejante el seguro de muerte reemplaza el seguro de vida colectivo establecido por la Ley 44 de 1929 y sus complementarios. (art. 78).

El art. 79 prohíbe a los patronos suspender las prestaciones médicas, hospitalarias, de farmacia y de maternidad que en la actualidad reconozcan a sus trabajadores, mientras el seguro organiza y asume los servicios médicos y asistenciales de los asegurados y se haya cumplido el respectivo periodo de cotizaciones previas (art. 79).

Las instituciones de previsión social actualmente existentes podrán seguir funcionando independientemente, en el caso de que reco-

nozcan prestaciones mayores que las determinadas en la Ley 90. Si en tales instituciones existieren algunas prestaciones superiores y otras por lo menos iguales, podrá el Instituto permitir su funcionamiento, si al calificarlas en conjunto, las ventajas para los asegurados son mayores. Las mencionadas instituciones quedan sujetas a la supervigilancia estricta del Gobierno. (Art. 82.)

366. Vigencia de la ley.—Están en vigencia desde la sanción de la ley, o sea el 11 de diciembre de 1946, las disposiciones referentes a la organización y administración del seguro social. El señor Presidente de la República procederá a designar libremente el primer Gerente y los representantes de los patronos, de los asegurados y de los pensionados, de ternas que presenten las principales asociaciones patronales y de trabajadores. Tanto el primero como los segundos durarán en sus cargos hasta por 2 años. Además el señor Presidente de la República queda ampliamente facultado, hasta el 31 de diciembre de 1947, para hacer los traslados presupuestales que se requieran para celebrar contratos y, en general, para dictar todas las medidas conducentes a la preparación y organización del régimen del seguro social (arts. 81 y 83).

En lo demás, el establecimiento del seguro será paulatino, pues el ord. 5º del art. 9º de la Ley 90 faculta al Instituto Colombiano de Seguros Sociales para determinar, con aprobación del señor Presidente de la República, las actividades y regiones y las categorías y empresas situadas fuera de dichas regiones, a las cuales se aplicará la obligación del seguro social desde su iniciación; el orden de prelación de los riesgos que hayan de asumirse, empezando por el de enfermedad-maternidad, y las etapas para la organización de los servicios restantes y para su extensión progresiva a otras regiones y actividades, y a otras categorías de empresas, a medida que éstas vayan ofreciendo la requerida base.



### 367.—NOTA ADICIONAL SOBRE CESANTIA

En un extenso concepto de marzo 17 de 1947, el señor Jefe del Departamento Nacional del Trabajo explica las consecuencias del artículo 1º de la Ley 65 de 1946 en una forma parcialmente distinta de lo expuesto en el número 277 de este libro. Distingue el mencionado concepto entre empleados y obreros particulares y dice que el auxilio de cesantía se causa a favor de los **empleados particulares** "siempre a medida que transcurre el servicio, por un valor igual a la doceava parte de la remuneración de éste" y que desaparecieron por completo los períodos trienales de que hablaba la Ley 6ª. En esto se confirma nuestra opinión. Agrega el Ministerio, sin embargo, que en todo caso los servicios **discontinuos** deben tenerse en cuenta desde el 19 de febrero de 1945, fecha de la vigencia de la Ley 6ª. Nos parece muy discutible esta afirmación, por las siguientes razones: la Ley 10 de 1934 sólo reconoció el auxilio de cesantía por tiempos continuos de servicio. La Ley 6ª no modificó esta situación. Según el párrafo de su artículo 12 la retrospectividad de la cesantía se extiende hasta por 5 años anteriores a la vigencia de la Ley (19 de febrero de 1945), siempre que se trate de despido injustificado o retiro por falta grave del patrono; y en caso de retiro voluntario o despido justificado, la retrospectividad sólo se concede hasta por 3 años, y no hay retrospectividad alguna en las empresas cuyo capital no llegue a \$ 125.000.

Estas disposiciones están todavía en vigencia, y la Ley 65 de 1946 no las modifica, pues el artículo 1º de la nueva Ley sólo afecta el derecho al auxilio de cesantía pero no se refiere en ninguna forma a su cómputo. Por consiguiente, no hay fundamento legal para tener en cuenta tiempos de servicio anteriores al 19 de febrero de 1942 en caso de retiro voluntario del trabajador o de despido justificado.

Tampoco hay fundamento para extender esta retrospectividad, respecto a los **obreros**, hasta la fecha de vigencia del Decreto 2350 de 1944, o sea el 16 de octubre de 1944, como lo hace el concepto mi-

nisterial. Nos referimos a lo expuesto en el número 295, y seguimos creyendo que la Ley 6ª no admite el cómputo de servicios discontinuos sino por vía de excepción en el caso de la consolidación. El Decreto 2350 ya no puede tener aplicación, porque después del levantamiento del estado de sitio, quedó inexistente y fue sustituido por la Ley 6ª de 1945; por tanto, el Decreto 2350 no es una norma legal más favorable que todavía pudiera aplicarse.

No hay que olvidar, finalmente, que el artículo 1º de la Ley 65 de 1946, que se está comentando, limita su propia retrospectividad al 1º de enero de 1942, y ordena que, al aplicarse esta disposición, los servicios anteriores a dicha fecha no pueden tenerse en cuenta. Por consiguiente, el trabajador puede optar entre la Ley 6ª y la 65, y debe aplicarse la disposición que le sea más favorable.

Respecto a los obreros particulares, el concepto oficial se aparta también en otro punto del nuestro, pues no reconoce que la llamada pequeña industria quede exceptuada de la aplicación del artículo 1º de la Ley 65 citada, mientras nosotros sostenemos que están excluidos de esta norma los obreros de la pequeña industria según lo dicho en el número 277.

En cuanto a la **revisión** de la cesantía después de una liquidación parcial anterior, hemos estudiado el caso en el número 304 de este libro, pero queremos agregar que conforme al Decreto 530 de 1947, tal revisión tampoco es posible después de la fecha de dicho Decreto (febrero 14 de 1947), según disposición expresa de su artículo 6º, que dice: "Las liquidaciones parciales del auxilio de cesantía que se llevaren a efecto de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3º de este Decreto eximirán a los patronos de toda responsabilidad por los pagos efectuados; tienen carácter exhaustivo y no están sujetas a posterior revisión, salvo cuando se demuestre que hubo error".

#### ERRORES ADVERTIDOS

- El número 126 en la página 169 debe leerse 162.
- El número 144 en la página 271 debe leerse 284.
- El número 428 en la página 300 debe leerse 328.

# INDICE GENERAL



## PRIMERA PARTE.—INTRODUCCION.

### CAPITULO I.—CAMPO DE APLICACION DEL DERECHO DE TRABAJO COLOMBIANO.

|                                                      | Págs. |
|------------------------------------------------------|-------|
| 1.—Regla general .....                               | 7     |
| 2.—Aplicación en el territorio de la República ..... | 7     |
| 3.—Ejecución del trabajo en el exterior .....        | 8     |
| 4.—Trabajadores de diplomáticos extranjeros .....    | 10    |
| 5.—Empleados públicos .....                          | 10    |

### CAPITULO II.—PRINCIPIOS BASICOS DEL DERECHO DE TRABAJO COLOMBIANO.

|                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 6.—La empresa es el centro del derecho de trabajo colombiano.—Definición de empresa ..... | 13 |
| 7.—El derecho de trabajo es una rama especial del derecho .....                           | 15 |
| 8.—Las leyes de trabajo son de orden público .....                                        | 16 |
| 9.—Los derechos de carácter social son irrenunciables .....                               | 17 |
| 10.—La retroactividad de las leyes de trabajo .....                                       | 20 |
| 11.—Aplicación de la ley más favorable para el trabajador .....                           | 22 |
| 12.—Las leyes de trabajo, minimum de las prestaciones sociales .....                      | 23 |
| 13.—La interpretación de las leyes de trabajo en general .....                            | 23 |

### CAPITULO III.—LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO COLOMBIANO.

|                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 14.—Reseña general .....                                                                | 25 |
| Derecho estatal .....                                                                   | 25 |
| 15.—La Constitución Nacional .....                                                      | 25 |
| 16.—El Código Civil .....                                                               | 26 |
| 17.—El Código de Comercio .....                                                         | 26 |
| 18.—El Código Penal .....                                                               | 27 |
| 19.—Leyes especiales de carácter social .....                                           | 27 |
| 20.—Costumbre .....                                                                     | 29 |
| 21.—Preferencias en la aplicación de las distintas fuentes del derecho de trabajo ..... | 30 |

### CAPITULO IV.—LAS CONVENCIONES INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| 22.—Naturaleza jurídica .....          | 31 |
| 23.—Efectos en el campo nacional ..... | 33 |



**SEGUNDA PARTE.—EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.****CAPITULO V.—DEFINICION DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

|                                                             | Págs. |
|-------------------------------------------------------------|-------|
| 24.—Generalidades .....                                     | 39    |
| 25.—Antecedentes .....                                      | 39    |
| 26.—La definición vigente .....                             | 40    |
| 27.—Prestación de un servicio personal a otra persona ..... | 41    |
| 28.—Dependencia .....                                       | 41    |
| 29.—Continuidad de la dependencia .....                     | 42    |
| 30.—Trabajadores ocupados por varias empresas .....         | 43    |
| 31.—Contratistas e intermediarios .....                     | 45    |
| 32.—Contrato de empresa .....                               | 48    |
| 33.—Contrato de mandato (comisión) .....                    | 48    |
| 34.—Ejemplos .....                                          | 50    |

**CAPITULO VI.—SALARIO.**

|                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 35.—Carácter jurídico .....                                                             | 51 |
| 36.—Fijación del salario .....                                                          | 52 |
| 37.—Salarios mínimos .....                                                              | 53 |
| 38.—Prohibición del truck-system .....                                                  | 53 |
| 39.—Trabajo nocturno .....                                                              | 53 |
| 40.—Diferenciación de los salarios .....                                                | 54 |
| 41.—Pago del salario durante períodos en que el trabajador no ejecuta sus labores ..... | 55 |
| 42.—Embargo y retención del salario .....                                               | 55 |
| 43.—Deducciones del salario .....                                                       | 57 |
| 44.—Ejemplos .....                                                                      | 57 |
| 45.—Privilegio de los salarios sobre otras deudas .....                                 | 58 |

**CAPITULO VII.—CELEBRACION, CONTENIDO Y FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| 46.—Condiciones de validez .....                  | 59 |
| 47.—Capacidad para contratar .....                | 59 |
| 48.—Libertad para contratar .....                 | 60 |
| 49.—Limitaciones de la libertad contractual ..... | 61 |
| 50.—Contratos con extranjeros .....               | 62 |
| 51.—Necesidad de licencias .....                  | 65 |

**Contenido del contrato de trabajo.**

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| 52.—Estipulaciones contractuales .....            | 66 |
| 53.—Contenido presunto .....                      | 66 |
| 54.—Las estipulaciones materia del contrato ..... | 67 |
| 55.—Contrato verbal .....                         | 72 |
| 56.—Forma escrita necesaria .....                 | 73 |

**CAPITULO VIII.—DURACION DEL CONTRATO, TERMINOS, SUSPENSION, TERMINACION.**

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| 57.—Generalidades .....                                  | 74 |
| 58.—Contrato celebrado por tiempo determinado .....      | 74 |
| 59.—Contrato celebrado por la duración de una obra ..... | 75 |

Págs.

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| 60.—Contrato por tiempo indefinido; preaviso .....       | 75 |
| 61.—Trabajo ocasional .....                              | 77 |
| 62.—Suspensión del contrato .....                        | 77 |
| 63.—Terminación del contrato .....                       | 79 |
| 64.—Terminación unilateral del contrato .....            | 80 |
| 65.—Limitaciones legales del despido .....               | 83 |
| 66.—Condición resolutoria .....                          | 83 |
| 67.—Causas que impiden la terminación del contrato ..... | 84 |
| 68.—Traspaso del negocio a otra persona o entidad .....  | 85 |
| 69.—Revisión del contrato .....                          | 85 |
| 70.—Contrato de aprendizaje y período de prueba .....    | 86 |

**CAPITULO IX.—LA PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

|                                                                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 71.—Reglas generales .....                                                                                     | 87 |
| 72.—Sistema vigente.—Contrato escrito.—Contrato verbal expreso.—Certificación.—Falta de contrato expreso ..... | 88 |

**CAPITULO X.—EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PRESCRIPCION.**

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| 73.—Obligatoriedad del contrato .....          | 91 |
| 74.—Ejecución.—Buena fé .....                  | 91 |
| 75.—Prescripción, su duración .....            | 92 |
| 76.—Comienzo del término de prescripción ..... | 93 |

**TERCERA PARTE.—LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO.**

**CAPITULO XI.—LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO E HIGIENE.**

|                                                                           |     |
|---------------------------------------------------------------------------|-----|
| 77.—Finalidad de los reglamentos de trabajo .....                         | 97  |
| 78.—Las empresas obligadas a la expedición del reglamento de trabajo .... | 98  |
| 79.—Contenido .....                                                       | 98  |
| 80.—Sanciones para los trabajadores .....                                 | 100 |
| 81.—Procedimiento para expedir el reglamento de trabajo .....             | 100 |
| 82.—Significado jurídico del reglamento de trabajo .....                  | 102 |
| 83.—El reglamento de higiene .....                                        | 102 |
| 84.—Carnet de salubridad .....                                            | 103 |
| 85.—Protección del personal contra enfermedades y accidentes .....        | 103 |
| 86.—Servicio médico .....                                                 | 104 |
| 87.—Patente de sanidad .....                                              | 104 |

**CAPITULO XII.—LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.**

|                                                     |     |
|-----------------------------------------------------|-----|
| 88.—Desarrollo histórico y base legal .....         | 105 |
| 89.—Definición .....                                | 105 |
| 90.—Carácter jurídico .....                         | 106 |
| 91.—Contenido .....                                 | 107 |
| 92.—Duración y terminación .....                    | 108 |
| 93.—Efectos .....                                   | 108 |
| 94.—Extensión de los efectos por acto estatal ..... | 109 |
| 95.—Obligación de guardar la paz social .....       | 110 |

|                                                                     | Págs. |
|---------------------------------------------------------------------|-------|
| 96.—Forma de la convención colectiva .....                          | 111   |
| 97.—Sanciones por violación de la convención colectiva .....        | 111   |
| 98.—Decisión de controversias .....                                 | 112   |
| 99.—Pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados .....    | 113   |
| 100.—Fallos arbitrales .....                                        | 113   |
| 101.—Prelaciones entre la convención colectiva y otras normas ..... | 114   |

### CAPITULO XIII.—DERECHO DE SINDICALIZACION.

|                                                                                       |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 102.—Libertad de asociación .....                                                     | 116 |
| 103.—Sanciones por la violación del derecho de libre asociación .....                 | 117 |
| 104.—Noción del sindicato .....                                                       | 117 |
| 105.—Las diferentes clases de sindicatos .....                                        | 118 |
| 106.—Federaciones .....                                                               | 119 |
| 107.—Congresos sindicales .....                                                       | 120 |
| 108.—Las condiciones del funcionamiento de los sindicatos .....                       | 120 |
| 109.—Régimen interno .....                                                            | 121 |
| 110.—La personería jurídica .....                                                     | 122 |
| 111.—Sindicatos paralelos .....                                                       | 123 |
| 112.—Fuero sindical .....                                                             | 124 |
| 113.—Las atribuciones de los sindicatos .....                                         | 127 |
| 114.—La supervigilancia de los sindicatos .....                                       | 129 |
| 115.—Cobro de las cuotas sindicales .....                                             | 129 |
| 116.—Sanciones para los sindicatos .....                                              | 130 |
| 117.—La suspensión y disolución del sindicato .....                                   | 131 |
| 118.—Los sindicatos patronales .....                                                  | 133 |
| 119.—Jurisprudencia del Departamento Nacional del Trabajo sobre sindicalización ..... | 134 |

### CAPITULO XIV.—LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO.

|                                                                                        |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 120.—El derecho de huelga .....                                                        | 137 |
| 121.—Servicios públicos .....                                                          | 137 |
| 122.—La huelga.—Noción .....                                                           | 139 |
| 123.—Condiciones de la huelga lícita .....                                             | 139 |
| 124.—Declaración de ilicitud y consecuencias de ella .....                             | 141 |
| 125.—Consecuencias jurídicas de la huelga lícita .....                                 | 141 |
| 126.—Procedimiento en caso de conflictos colectivos .....                              | 142 |
| 127.—Arreglo directo .....                                                             | 142 |
| 128.—Conciliación .....                                                                | 144 |
| 129.—Arbitramento .....                                                                | 145 |
| 130.—Cierre de empresas .....                                                          | 146 |
| <b>Disposiciones penales, especiales para huelgas.</b>                                 |     |
| 131.—1º Disposiciones generales .....                                                  | 147 |
| 132.—2º Disposiciones concernientes a los huelguistas .....                            | 148 |
| 133.—3º Disposiciones concernientes al procedimiento de conciliación y arbitraje ..... | 149 |
| 134.—4º Disposiciones relativas a los servicios públicos .....                         | 149 |
| 135.—5º Disposiciones del Código Penal .....                                           | 150 |
| 136.—6º Imposición de las sanciones .....                                              | 150 |

**CUARTA PARTE.—PROTECCION ESPECIAL DE DETERMINADOS  
GRUPOS DE TRABAJADORES**

**CAPITULO XV.—PROTECCION DE MENORES.**

|                                | Págs. |
|--------------------------------|-------|
| 137.—Admisión al trabajo ..... | 153   |
| 138.—Protección especial ..... | 155   |
| 139.—Jornada .....             | 155   |

**CAPITULO XVI.—PROTECCION DE LA MATERNIDAD.**

|                                                                 |     |
|-----------------------------------------------------------------|-----|
| 140.—Los patronos obligados .....                               | 156 |
| 141.—Las trabajadoras protegidas .....                          | 156 |
| 142.—Las obligaciones patronales .....                          | 157 |
| 143.—Salas-cunas .....                                          | 158 |
| 144.—Prohibición del despido .....                              | 158 |
| 145.—Conservación del puesto .....                              | 160 |
| 146.—Prohibición del empleo .....                               | 160 |
| 147.—Certificados médicos .....                                 | 160 |
| 148.—Sanciones .....                                            | 161 |
| 149.—Jurisprudencia del Departamento Nacional del Trabajo ..... | 161 |

**CAPITULO XVII.—PROTECCION DE ALGUNOS GRUPOS DE TRABA-  
JADORES OCUPADOS EN LABORES PELIGROSAS.**

|                                                                 |     |
|-----------------------------------------------------------------|-----|
| 150.—Empresas mineras .....                                     | 162 |
| 151.—Empresas petroleras .....                                  | 163 |
| 152.—Empresas que usan sustancias inflamables .....             | 164 |
| 153.—Empresas que usan soldadura eléctrica .....                | 164 |
| 154.—Empresas constructoras .....                               | 164 |
| 155.—Fábricas de fósforos .....                                 | 165 |
| 156.—Fábricas de jabones .....                                  | 165 |
| 157.—Mataderos y establecimientos de elaboración de carne ..... | 165 |
| 158.—Panaderías .....                                           | 165 |
| 159.—Campamentos .....                                          | 165 |
| 160.—Provisión de sillas .....                                  | 165 |

**QUINTA PARTE.—JORNADA Y DESCANSO.**

**CAPITULO XVIII.—LA JORNADA DE TRABAJO.**

|                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------|-----|
| 161.—Las normas legales vigentes .....                             | 169 |
| 162.—Reglas generales .....                                        | 169 |
| 163.—Las empresas y trabajadores sujetos a la reglamentación ..... | 170 |
| 164.—Excepciones de las jornadas máximas .....                     | 171 |
| 165.—Excepción de determinados grupos de trabajadores .....        | 171 |
| 166.—Excepciones por causa de circunstancias especiales .....      | 173 |
| 167.—Excepciones por providencia del Ministerio .....              | 174 |
| 168.—Distribución distinta de las horas de trabajo .....           | 174 |
| 169.—Sobre-remuneración del trabajo suplementario .....            | 175 |
| 170.—Trabajo suplementario .....                                   | 175 |
| a) Trabajadores sujetos a una jornada máxima legal .....           | 175 |

|                                                                              | Págs. |
|------------------------------------------------------------------------------|-------|
| b) Labores exceptuadas de la jornada máxima .....                            | 176   |
| c) El tipo de la sobre-remuneración .....                                    | 177   |
| 171.—Condiciones para tener derecho a la sobre-remuneración .....            | 177   |
| 172.—Liquidación de la sobre-remuneración .....                              | 178   |
| 173.—Pago de la sobre-remuneración en caso de trabajo suplementario ilícito. | 179   |
| 174.—Prescripción de la sobre-remuneración .....                             | 180   |
| 175.—Sanciones .....                                                         | 180   |

## **CAPITULO XIX.—EL DESCANSO DOMINICAL Y EL DESCANSO EN OTROS DÍAS DE FIESTA.**

|                                             |     |
|---------------------------------------------|-----|
| 176.—Principios generales .....             | 181 |
| 177.—Duración del descanso dominical .....  | 182 |
| 178.—Descanso en otros días de fiesta ..... | 182 |

### **Excepciones del descanso.**

|                                            |     |
|--------------------------------------------|-----|
| 179.—Normas generales .....                | 183 |
| 180.—Trabajo habitual en día domingo ..... | 184 |
| 181.—Trabajo excepcional u ocasional ..... | 186 |

### **Casos especiales.**

|                                                          |     |
|----------------------------------------------------------|-----|
| 182.—Autorización al Gobierno .....                      | 188 |
| 183.—Los servicios públicos .....                        | 188 |
| 184.—El expendio y la preparación de drogas .....        | 188 |
| 185.—El expendio y preparación de alimentos .....        | 189 |
| 186.—El servicio doméstico .....                         | 189 |
| 187.—Los choferes .....                                  | 189 |
| 188.—Peluquerías .....                                   | 189 |
| 189.—Autorización oficial para trabajar en domingo ..... | 190 |

### **La remuneración del descanso.**

|                                           |     |
|-------------------------------------------|-----|
| 190.—Principio general .....              | 191 |
| 191.—Liquidación de la remuneración ..... | 192 |

### **Descanso compensatorio y sobre-remuneración por trabajo dominical y festivo.**

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| 192.—Principios generales .....   | 193 |
| 193.—Descanso compensatorio ..... | 194 |
| 194.—Sobre-remuneración .....     | 195 |
| 195.—Conclusiones .....           | 196 |

## **SEXTA PARTE.—PRESTACIONES SOCIALES.**

### **CAPITULO XX.—OBSERVACIONES GENERALES.**

|                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|
| 196.—La noción de prestaciones sociales .....                         | 201 |
| 197.—El capital de la empresa obligada .....                          | 201 |
| 198.—Diferencias entre empleados y obreros .....                      | 203 |
| 199.—Clasificación de trabajadores .....                              | 204 |
| 200.—Jurisprudencia sobre clasificación .....                         | 205 |
| 201.—Los asalariados que tienen derecho a prestaciones sociales ..... | 206 |

**CAPITULO XXI.—LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.**

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| 202.—La Ley aplicable ..... | Págs. 208 |
|-----------------------------|-----------|

**La situación legal en las empresas de capital mayor de \$ 125.000.**

|                                                                  |     |
|------------------------------------------------------------------|-----|
| 203.—La definición del accidente de trabajo .....                | 208 |
| 204.—Empresas y trabajadores sujetos a la ley .....              | 209 |
| 205.—Ejecución de obras por medio de contratistas .....          | 209 |
| 206.—El riesgo cubierto por la responsabilidad del patrono ..... | 210 |
| 207.—Las obligaciones del patrono .....                          | 210 |
| 208.—Prestaciones en especie .....                               | 210 |

**Prestaciones en dinero.**

|                                                                              |     |
|------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 209.—Incapacidad temporal .....                                              | 211 |
| 210.—Indemnización por incapacidad permanente. (Tabla de Valuación) ....     | 211 |
| 211.—Muerte del accidentado .....                                            | 220 |
| 212.—Excepciones de las reglas anteriores .....                              | 221 |
| 213.—Empresas de capital menor de \$ 1.000 .....                             | 221 |
| 214.—Empresas de capital menor de \$ 10.000, pero sin bajar de \$ 1.000 .... | 222 |
| 215.—Empresas de capital mayor de \$ 10.000, pero sin pasar de \$ 125.000... | 223 |
| 216.—La industria familiar y artesanal .....                                 | 224 |
| 217.—Los criados domésticos que sirvan en casas de familia .....             | 224 |
| 218.—Trabajadores accidentales o transitorios .....                          | 224 |
| 219.—Seguro de accidentes .....                                              | 224 |
| 220.—Procedimiento .....                                                     | 224 |
| 221.—Acción ordinaria por perjuicios .....                                   | 225 |

**CAPITULO XXII.—ENFERMEDAD PROFESIONAL.**

|                                                                         |     |
|-------------------------------------------------------------------------|-----|
| 222.—Observaciones generales .....                                      | 227 |
| 223.—Definición de la enfermedad profesional .....                      | 227 |
| 224.—Las enfermedades profesionales reconocidas .....                   | 228 |
| 225.—Enfermedades profesionales no enumeradas en la Tabla anterior .... | 229 |
| 226.—Enfermedades excluidas .....                                       | 230 |
| 227.—Las obligaciones del patrono .....                                 | 230 |
| 228.—Acción por perjuicios civiles .....                                | 230 |

**CAPITULO XXIII.—ENFERMEDAD NO PROFESIONAL.**

|                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------|-----|
| 229.—Nota preliminar .....                                  | 231 |
| 230.—Prestaciones en especie .....                          | 231 |
| 231.—Prestaciones en efectivo (auxilio de enfermedad) ..... | 232 |
| 232.—Cómputo del auxilio .....                              | 234 |
| 233.—Enfermedades no indemnizables .....                    | 234 |
| 234.—Despido durante la enfermedad .....                    | 235 |
| 235.—La carga de la prueba .....                            | 236 |

**CAPITULO XXIV.—EI SEGURO DE VIDA COLECTIVO.**

|                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 236.—Relaciones jurídicas entre empresas, compañía de seguros, asalariados y beneficiarios ..... | 238 |
| 237.—Las empresas obligadas al seguro de sus asalariados .....                                   | 239 |
| 238.—Noción de empresa .....                                                                     | 240 |

|                                                                      | Págs. |
|----------------------------------------------------------------------|-------|
| 239.—Intermediarios y contratistas .....                             | 241   |
| 240.—Los asalariados beneficiados y los exceptuados del seguro ..... | 242   |
| 241.—Trabajadores accidentales .....                                 | 242   |
| 242.—Trabajadores intermitentes .....                                | 242   |
| 243.—Equipos de trabajadores .....                                   | 243   |
| 244.—Trabajadores de entidades públicas .....                        | 243   |
| 245.—Trabajadores a domicilio .....                                  | 244   |
| 246.—Trabajadores de edad avanzada .....                             | 244   |
| 247.—Trabajadores en uso de licencia .....                           | 244   |

#### Cuando se causa el seguro.

|                                                                   |     |
|-------------------------------------------------------------------|-----|
| 248.—Muerte natural .....                                         | 244 |
| 249.—Muerte por accidente de trabajo .....                        | 245 |
| 250.—Suicidio del asegurado .....                                 | 245 |
| 251.—Terminación del seguro (retiro voluntario, enfermedad) ..... | 245 |
| 252.—Certificado sobre la causa de la separación .....            | 246 |
| 253.—Despido .....                                                | 246 |
| 254.—Cesión, pignoración y embargo del seguro .....               | 246 |

#### Los beneficiarios del seguro.

|                                                                  |     |
|------------------------------------------------------------------|-----|
| 255.—La designación de beneficiarios .....                       | 247 |
| 256.—Los beneficiarios en caso de que falte la designación ..... | 248 |
| 257.—Beneficiarios que no pueden recibir el seguro .....         | 250 |
| 258.—Cambio de beneficiarios .....                               | 250 |
| 259.—El valor del seguro .....                                   | 251 |
| 260.—Pago del seguro con una casa de habitación .....            | 253 |
| 261.—Prescripción .....                                          | 253 |
| 262.—El asegurador .....                                         | 253 |
| 263.—Contrato con una compañía de seguros .....                  | 253 |
| 264.—Constitución de la empresa en aseguradora .....             | 253 |
| 265.—Certificado del seguro .....                                | 255 |
| 266.—Supervigilancia, disposiciones penales .....                | 257 |

#### CAPITULO XXV.—VACACIONES REMUNERADAS.

|                                                                |     |
|----------------------------------------------------------------|-----|
| 267.—Nota preliminar .....                                     | 258 |
| 268.—El derecho a las vacaciones y su duración .....           | 258 |
| 269.—Días hábiles o solares .....                              | 259 |
| 270.—Año de servicios .....                                    | 260 |
| 271.—Epoca de las vacaciones, acumulación .....                | 260 |
| 272.—Disfrute de las vacaciones y compensación en dinero ..... | 261 |
| 273.—Remuneración durante las vacaciones .....                 | 261 |
| 274.—Continuidad de las vacaciones .....                       | 261 |
| 275.—Prescripción de las vacaciones .....                      | 262 |

#### CAPITULO XXVI.—AUXILIO DE CESANTIA.

|                                                   |     |
|---------------------------------------------------|-----|
| 276.—Desarrollo histórico y significado .....     | 263 |
| 277.—Cuándo se causa el auxilio de cesantía ..... | 264 |
| 278.—Trabajadores de la construcción .....        | 266 |
| 279.—Empresas de construcción comprendidas .....  | 267 |

|                                                           | Págs. |
|-----------------------------------------------------------|-------|
| 280.—Trabajadores de construcción favorecidos .....       | 267   |
| 281.—Causa del retiro (construcciones) .....              | 268   |
| 282.—Tiempo de servicio (construcciones) .....            | 268   |
| 283.—Despido .....                                        | 269   |
| 284.—Suspensión del contrato de trabajo .....             | 271   |
| 285.—Muerte del trabajador .....                          | 271   |
| 286.—El valor del auxilio de cesantía .....               | 272   |
| 287.—Empresas de capital inferior a \$ 10.000 .....       | 273   |
| 288.—Empresas con capital de \$ 10.000 a \$ 50.000 .....  | 273   |
| 289.—Empresas con capital de \$ 50.000 a \$ 125.000 ..... | 273   |
| 290.—Empresas ganaderas, agrícolas y forestales .....     | 273   |
| 291.—Empleados particulares .....                         | 273   |
| 292.—Agentes viajeros .....                               | 274   |
| 293.—Criados domésticos .....                             | 274   |

**Los años de servicio computables.**

|                                               |     |
|-----------------------------------------------|-----|
| 294.—La "retrospectividad" .....              | 274 |
| 295.—Continuidad de los servicios .....       | 275 |
| 296.—Servicios prestados en el exterior ..... | 276 |
| 297.—Tiempo trabajado .....                   | 275 |

**El cómputo del auxilio de cesantía.**

|                                                            |     |
|------------------------------------------------------------|-----|
| 298.—Salario base .....                                    | 277 |
| 299.—Cómputo del salario base .....                        | 277 |
| 300.—Horas extras .....                                    | 278 |
| 301.—Viáticos .....                                        | 278 |
| 302.—Salario pagado en especie .....                       | 278 |
| 303.—La consolidación .....                                | 278 |
| 304.—Liquidación parcial .....                             | 279 |
| 305.—Inembargabilidad .....                                | 283 |
| 306.—La carga de la prueba .....                           | 283 |
| 307.—Relación entre cesantía y pensión de jubilación ..... | 283 |
| 308.—Indemnización de perjuicios .....                     | 284 |

**CAPITULO XXVII.—PENSION DE JUBILACION.**

|                                                                                                               |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 309.—Disposiciones generales para las empresas particulares .....                                             | 286 |
| 310.—Disposiciones especiales para algunos grupos de trabajadores particulares.—Los empleados bancarios ..... | 287 |
| 311.—Disposiciones para los trabajadores oficiales .....                                                      | 287 |

**SEPTIMA PARTE.—PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO  
Y JUDICIAL.**

**CAPITULO XXVIII.—EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO EN  
ASUNTOS DE TRABAJO.**

|                                                                  |     |
|------------------------------------------------------------------|-----|
| 312.—La organización del Departamento Nacional del Trabajo ..... | 291 |
| 313.—Funciones del Departamento .....                            | 292 |
| 314.—Reglamentación general de las condiciones del trabajo ..... | 293 |





|                                                                                                   | Págs. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 315.—Supervigilancia relativa al cumplimiento de las leyes de trabajo (policía del trabajo) ..... | 293   |
| 316.—Procedimiento para imponer multas .....                                                      | 295   |
| 317.—Primera instancia .....                                                                      | 295   |
| 318.—Apelación .....                                                                              | 295   |
| 319.—Recurso de queja .....                                                                       | 295   |
| 320.—Reposición .....                                                                             | 296   |
| 321.—Acusación ante el Consejo de Estado .....                                                    | 296   |
| 322.—Intervención amigable del Departamento del Trabajo .....                                     | 297   |

### **CAPITULO XXIX.—LA JURISDICCION ESPECIAL DEL TRABAJO.**

|                                                                                     |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 323.—Origen de la jurisdicción especial .....                                       | 298 |
| 324.—Características generales .....                                                | 298 |
| 325.—Organos de la jurisdicción especial .....                                      | 298 |
| 326.—Composición de los Tribunales y nombramiento de los Magistrados y Jueces ..... | 299 |
| 327.—Período .....                                                                  | 300 |
| 328.—Condiciones para ser Juez o Magistrado .....                                   | 300 |
| 329.—Negocios atribuidos a la jurisdicción especial .....                           | 300 |
| 330.—Observaciones generales sobre los negocios atribuidos .....                    | 301 |
| 331.—Litigios conectados con la ejecución de un contrato de trabajo .....           | 302 |
| 332.—Decisión de controversias.—Excepciones de esta regla .....                     | 302 |
| 333.—Litigios no conectados con un contrato de trabajo .....                        | 303 |
| 334.—Negocios relacionados con los sindicatos y la huelga .....                     | 303 |
| 335.—Imposición de sanciones .....                                                  | 305 |
| 336.—Negocios de carácter administrativo .....                                      | 306 |
| 337.—Exclusión de la jurisdicción especial .....                                    | 306 |
| 338.—Competencia por razón del lugar donde debe ventilarse el juicio .....          | 306 |
| 339.—Acciones constitutivas y declarativas .....                                    | 307 |
| 340.—Las partes del juicio del trabajo .....                                        | 308 |
| 341.—Los diferentes grados de la jurisdicción especial .....                        | 308 |
| 342.—Única instancia .....                                                          | 308 |
| 343.—Primera instancia .....                                                        | 308 |
| 344.—Consulta .....                                                                 | 308 |
| 345.—Reposición .....                                                               | 309 |
| 346.—Apelación .....                                                                | 309 |
| 347.—Casación .....                                                                 | 310 |
| 348.—El procedimiento verbal .....                                                  | 312 |
| 349.—Demanda .....                                                                  | 313 |
| 350.—Audiencia pública .....                                                        | 314 |
| 351.—Pruebas .....                                                                  | 315 |
| 352.—Ejecución de las sentencias .....                                              | 317 |
| 353.—Tribunales de conciliación .....                                               | 317 |

### **Anexo.**

### **CAPITULO XXX.—EL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO.**

|                                    |     |
|------------------------------------|-----|
| 354.—Observaciones generales ..... | 318 |
| 355.—La nueva legislación .....    | 318 |
| 356.—Riesgos cubiertos .....       | 319 |

|                                                                      | Págs. |
|----------------------------------------------------------------------|-------|
| 357.—Los asegurados .....                                            | 319   |
| 358.—Las empresas comprendidas .....                                 | 320   |
| 359.—Organización del Instituto Colombiano de Seguros Sociales ..... | 320   |
| 360.—Régimen financiero .....                                        | 321   |
| 361.—Recursos.—Cotizaciones .....                                    | 321   |
| 362.—Gastos .....                                                    | 322   |
| 363.—Prestaciones .....                                              | 322   |
| 364.—Servicio médico .....                                           | 323   |
| 365.—Transición del antiguo al nuevo sistema .....                   | 324   |
| 366.—Vigencia de la ley .....                                        | 325   |
| 367.—Nota adicional sobre cesantía .....                             | 327   |
| Errores advertidos .....                                             | 328   |
| Índice general .....                                                 | 329   |
| Índice analítico .....                                               | 341   |

# INDICE ANALITICO

Las cifras indican los números y no las páginas.

## A

|                                                                    | Número   |
|--------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Abogado, como asalariado</b> .....                              | 33       |
| <b>Acarreo y beneficio de frutos, jornada</b> .....                | 165      |
| <b>Accidente de trabajo</b> ..... 202 y                            | ss.      |
| — contratistas .....                                               | 205      |
| — criados domésticos .....                                         | 217      |
| — definición .....                                                 | 203      |
| — empresas agrícolas, ganaderas y forestales .....                 | 215      |
| — empresas de pequeño capital ..... 213 y                          | ss.      |
| — empresas sujetas a la ley .....                                  | 204      |
| — indemnización, embargo .....                                     | 42       |
| — industria artesanal .....                                        | 216      |
| — industria familiar .....                                         | 216      |
| — ley aplicable .....                                              | 202      |
| — muerte .....                                                     | 211, 249 |
| — obligaciones del patrono ..... 207, 208, 209,                    | 210      |
| — prescripción .....                                               | 75       |
| — procedimiento .....                                              | 220      |
| — responsabilidad del patrono .....                                | 206      |
| — seguro .....                                                     | 219      |
| — tabla de valuación (pág. 212) .....                              | 210      |
| — trabajadores accidentales y transitorios .....                   | 218      |
| — en el seguro social .....                                        | 363      |
| <b>Acciones constitutivas y declarativas</b> .....                 | 339      |
| <b>Acumulación de dos indemnizaciones</b> .....                    | 221      |
| — de vacaciones .....                                              | 271      |
| <b>Administración pública</b>                                      |          |
| — prohibición de huelga .....                                      | 121      |
| — jornada .....                                                    | 163      |
| <b>Agentes de seguro, estatuto especial</b> .....                  | 30       |
| <b>Agentes viajeros</b>                                            |          |
| — estatuto especial .....                                          | 30       |
| — extranjeros .....                                                | 50       |
| — licencia .....                                                   | 51       |
| <b>Agricultura. Véase empresas agrícolas.</b>                      |          |
| <b>Alimentos, expendio y preparación, descanso dominical</b> ..... | 185      |

Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                    | Número        |
|----------------------------------------------------|---------------|
| Amparo de los trabajadores sindicalizados .....    | 112           |
| Apelación                                          |               |
| — procedimiento administrativo .....               | 318           |
| — jurisdicción especial .....                      | 346           |
| Aprendizaje .....                                  | 70            |
| Arbitramento                                       |               |
| — fallos arbitrales .....                          | 100           |
| — procedimiento .....                              | 129           |
| Artesanos, su obligación de indemnizar             |               |
| — accidentes .....                                 | 216           |
| — cesantía .....                                   | 277           |
| — enfermedades .....                               | 231           |
| — vacaciones .....                                 | 268           |
| Arreglo directo .....                              | 127           |
| Asalariados. Véase trabajadores.                   |               |
| Asegurador en el seguro de vida .....              | 262, 263, 264 |
| Asegurados en el seguro social .....               | 357           |
| Asistencia                                         |               |
| — pública .....                                    | 15            |
| — médica                                           |               |
| — en caso de accidentes de trabajo .....           | 208           |
| — en caso de enfermedad no profesional .....       | 230           |
| — en caso de enfermedad profesional .....          | 227           |
| — en empresas petroleras .....                     | 151, 230      |
| — en empresas mineras .....                        | 150, 230      |
| Audiencia pública en los juicios del trabajo ..... | 348, 350      |
| Auxilio de cesantía .....                          | 276 y ss.     |
| — agentes de seguros .....                         | 30            |
| — agentes viajeros .....                           | 292           |
| — bonificaciones .....                             | 299           |
| — carga de la prueba .....                         | 306           |
| — causas justas del despido .....                  | 283           |
| — cierre temporal de la empresa (pág. 271) .....   | 284           |
| — cómputo 298 y ss. (pág. 281) .....               | 304           |
| — consolidación .....                              | 303           |
| — continuidad de los servicios .....               | 295           |
| — criados domésticos .....                         | 277, 293      |
| — cuando se causa .....                            | 277           |
| — delitos contra la empresa .....                  | 277           |
| — desarrollo histórico .....                       | 276           |
| — despido .....                                    | 283           |
| — embargo .....                                    | 42, 305       |
| — empleados particulares .....                     | 277, 291      |
| — empresas agrícolas y ganaderas .....             | 277, 290      |
| — en caso de enfermedad .....                      | 234           |
| — horas extras .....                               | 300           |
| — indemnización de perjuicios .....                | 308           |

Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                         | Número         |
|---------------------------------------------------------|----------------|
| — inembargabilidad .....                                | 421, 305       |
| — liquidación parcial .....                             | 304            |
| — muerte del trabajador .....                           | 285            |
| — pensión de jubilación .....                           | 307            |
| — pequeña industria .....                               | 277, 287 a 290 |
| — pérdida en caso de liquidación ilícita .....          | 304            |
| — período de prueba .....                               | 277            |
| — prescripción .....                                    | 75             |
| — prima móvil .....                                     | 299            |
| — retención .....                                       | 277            |
| — retrospectividad .....                                | 294            |
| — revisión de liquidaciones anteriores (pág. 282) ..... | 304            |
| — salario en especie .....                              | 302            |
| — servicio militar (pág. 271) .....                     | 284            |
| — servicios en el exterior .....                        | 3, 296         |
| — significado .....                                     | 276            |
| — suspensión del contrato de trabajo (pág. 271) .....   | 284            |
| — tiempo trabajado .....                                | 297            |
| — trabajadores accidentales .....                       | 277            |
| — trabajadores de la construcción .....                 | 278 a 282      |
| — trabajadores que laboran con varios patronos .....    | 277            |
| — trabajo intermitente (pág. 271) .....                 | 284, 295       |
| — valor de la cesantía .....                            | 286            |
| — viáticos .....                                        | 301            |

**Auxilio de enfermedad.** Véase enfermedad no profesional.

## B

### Beneficiarios del seguro de vida.

|                                                                      |     |
|----------------------------------------------------------------------|-----|
| — cambio .....                                                       | 258 |
| — designación .....                                                  | 255 |
| — a falta de designación .....                                       | 256 |
| — que no pueden recibir el seguro .....                              | 257 |
| <b>Bloqueos en la navegación fluvial .....</b>                       | 134 |
| <b>Bonificaciones, cómputo para los efectos de la cesantía .....</b> | 299 |
| <b>Buena fe en la ejecución del contrato de trabajo .....</b>        | 74  |

## C

|                                           |     |
|-------------------------------------------|-----|
| <b>Campamentos .....</b>                  | 159 |
| <b>Capacidad para contratar .....</b>     | 47  |
| <b>Capataces, clasificación .....</b>     | 200 |
| <b>Capital de la empresa .....</b>        | 197 |
| <b>Carga de la prueba. Véase prueba.</b>  |     |
| <b>Cargue y descargue de buques .....</b> | 50  |
| <b>Carnet de salubridad .....</b>         | 84  |
| <b>Carteros, clasificación .....</b>      | 200 |
| <b>Casa de habitación.</b>                |     |

Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                                                             | Número         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| — adquisición, etc., mediante liquidación parcial de la cesantía ....                       | 304            |
| — pago del seguro de vida en una casa .....                                                 | 260            |
| <b>Casación</b> .....                                                                       | 347            |
| <b>Causales en casación</b> .....                                                           | 347            |
| <b>Causas justas para dar por terminado el contrato de trabajo</b> .....                    | 64             |
| — respecto a los trabajadores protegidos por el fuero sindical ....                         | 112            |
| — del despido (cesantía) .....                                                              | 283            |
| <b>Celadores, clasificación</b> .....                                                       | 200            |
| — jornada .....                                                                             | 165            |
| <b>Certificado</b>                                                                          |                |
| — sobre prestación de servicios. (Decreto 2127 de 1945, art. 26, ord. 11, 27 ord. 10) ..... | 54             |
| — sobre la causa de la separación del servicio (seguro de vida) ....                        | 252            |
| — del seguro de vida .....                                                                  | 265            |
| <b>Certificados médicos en caso de maternidad</b> .....                                     | 142, 147       |
| <b>Cesantía.</b> Véase auxilio de cesantía.                                                 |                |
| <b>Cesión del seguro de vida</b> .....                                                      | 254            |
| <b>Cierre de empresas</b>                                                                   |                |
| — de servicio público .....                                                                 | 121, 130       |
| — de empresas particulares .....                                                            | 63, 130        |
| — cesantía (pág. 271) .....                                                                 | 284            |
| — temporal .....                                                                            | 62             |
| <b>Clasificación de trabajadores</b> .....                                                  | 198, 199, 200  |
| — procedimiento .....                                                                       | 337            |
| <b>Clausura temporal de la empresa</b> .....                                                | 62             |
| — definitiva de la empresa .....                                                            | 63             |
| <b>Código Civil como fuente del derecho del trabajo</b> .....                               | 16             |
| <b>Código de Comercio como fuente del derecho del trabajo</b> .....                         | 17             |
| <b>Código Penal como fuente del derecho del trabajo</b> .....                               | 18             |
| <b>Comisionista</b> .....                                                                   | 33, 163        |
| <b>Compañías de seguros, seguro colectivo</b> .....                                         | 236, 263       |
| Véase también agentes de seguros.                                                           |                |
| <b>Compensación de vacaciones en dinero</b> .....                                           | 272            |
| <b>Competencia</b>                                                                          |                |
| — del Departamento Nacional del Trabajo .....                                               | 313, 322       |
| — de la Jurisdicción Especial del Trabajo .....                                             | 329 y ss.      |
| <b>Competencia que hace el empleado a su patrono</b> .....                                  | 283            |
| <b>Cómputo</b>                                                                              |                |
| — de la cesantía (pág. 281) .....                                                           | 298 y ss., 301 |
| — del auxilio de enfermedad .....                                                           | 232            |
| <b>Conceptos del Departamento Nacional del Trabajo</b> .....                                | 322            |
| — del Tribunal Supremo del Trabajo .....                                                    | 332            |
| <b>Conciliación</b> .....                                                                   | 123            |
| — Tribunales de .....                                                                       | 353            |
| <b>Condición resolutoria, contrato de trabajo</b> .....                                     | 66             |
| <b>Confederación de sindicatos</b> .....                                                    | 106            |

Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                                                                    | Número |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| — derecho de huelga .....                                                                          | 120    |
| — huelga ilícita .....                                                                             | 124    |
| — huelga lícita .....                                                                              | 123    |
| — lock-out .....                                                                                   | 130    |
| — noción de huelga .....                                                                           | 122    |
| — procedimiento ..... 126 a                                                                        | 129    |
| — servicios públicos .....                                                                         | 121    |
| — suspensión del contrato de trabajo ..... 62,                                                     | 125    |
| — Véase también huelga.                                                                            |        |
| • <b>Conflictos individuales</b> , intervención del Departamento Nacional del Trabajo .....        | 322    |
| • <b>Congresos sindicales</b> .....                                                                | 107    |
| • <b>Consejo de Estado</b> , acusación de Resoluciones del Departamento Nacional del Trabajo ..... | 321    |
| • <b>Conservación del puesto</b>                                                                   |        |
| — en caso de maternidad .....                                                                      | 145    |
| — en caso de servicio militar .....                                                                | 62     |
| — en caso de suspensión del contrato de trabajo .....                                              | 62     |
| • <b>Consolidación de la cesantía</b> .....                                                        | 303    |
| • <b>Constitución Nacional</b> como fuente del derecho del trabajo .....                           | 15     |
| • <b>Construcciones</b>                                                                            |        |
| — andamiaje .....                                                                                  | 154    |
| — cesantía ..... 278 a                                                                             | 282    |
| — definición .....                                                                                 | 280    |
| — enfermedad de trabajadores .....                                                                 | 230    |
| — herramientas .....                                                                               | 154    |
| — trabajo durante lluvia .....                                                                     | 154    |
| • <b>Consulta</b> , grado de la Jurisdicción especial .....                                        | 344    |
| • <b>Consultas</b>                                                                                 |        |
| — Departamento Nacional del Trabajo .....                                                          | 322    |
| — Tribunal Supremo del Trabajo .....                                                               | 332    |
| • <b>Contenido del contrato de trabajo</b> ..... 52,                                               | 54     |
| • <b>Continuidad</b>                                                                               |        |
| — de la dependencia .....                                                                          | 29     |
| — de las vacaciones .....                                                                          | 274    |
| — de los servicios para los efectos de la cesantía .....                                           | 295    |
| • <b>Contratistas</b>                                                                              |        |
| — relaciones jurídicas .....                                                                       | 31     |
| — responsabilidad, accidentes de trabajo .....                                                     | 205    |
| — seguro de vida .....                                                                             | 239    |
| • <b>Contrato de arrendamiento</b> .....                                                           | 7      |
| • <b>Contrato de empresa</b> .....                                                                 | 32     |
| — su prueba .....                                                                                  | 72     |
| • <b>Contrato de mandato</b> .....                                                                 | 33     |
| — su prueba .....                                                                                  | 72     |
| • <b>Contrato del trabajo</b> ..... 24 y                                                           | ss.    |
| — agentes de seguros .....                                                                         | 30     |

Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                                                                         | Número                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| — agentes viajeros .....                                                                                | 30                      |
| — antecedentes .....                                                                                    | 25                      |
| — base del derecho del trabajo .....                                                                    | 1                       |
| — capacidad para contratar .....                                                                        | 47                      |
| — contenido presuntivo .....                                                                            | 52                      |
| — continuidad de la dependencia .....                                                                   | 29                      |
| — contratistas .....                                                                                    | 31                      |
| — contrato verbal .....                                                                                 | 55                      |
| — definición .....                                                                                      | 26                      |
| — dependencia .....                                                                                     | 26, 28,                 |
| — duración .....                                                                                        | 57 a                    |
| — efectos .....                                                                                         | 73                      |
| — ejemplos .....                                                                                        | 33                      |
| — estipulaciones contractuales .....                                                                    | 52                      |
| — forma escrita .....                                                                                   | 56                      |
| — generalidades .....                                                                                   | 24                      |
| — impedimentos para terminarlo .....                                                                    | 67                      |
| — intermediarios .....                                                                                  | 31                      |
| — libertad para contratar .....                                                                         | 48                      |
| — limitaciones de esta libertad .....                                                                   | 49                      |
| — menores .....                                                                                         | 47, 137, 138, 139, 162, |
| — prestación del servicio .....                                                                         | 336                     |
| — prueba del contrato .....                                                                             | 27                      |
| — renovación .....                                                                                      | 71,                     |
| — representantes .....                                                                                  | 283                     |
| — resolución .....                                                                                      | 30                      |
| — revisión .....                                                                                        | 66                      |
| — suspensión en general .....                                                                           | 69                      |
| — huelga .....                                                                                          | 62                      |
| — cesantía (pág. 271) .....                                                                             | 125                     |
| — terminación .....                                                                                     | 284                     |
| — trabajadores ocupados en varias empresas .....                                                        | 63, 64,                 |
| — traspaso del negocio .....                                                                            | 65                      |
| — validez del contrato .....                                                                            | 30                      |
| Contratos sindicales .....                                                                              | 68                      |
| Controversias sobre el salario o prestaciones sociales pueden impedir la terminación del contrato ..... | 46                      |
| — sobre convenciones colectivas .....                                                                   | 101                     |
| — de que conoce la Jurisdicción especial del Trabajo .....                                              | 67                      |
| Convención colectiva del trabajo .....                                                                  | 98                      |
| — base legal .....                                                                                      | 330 y                   |
| — carácter jurídico .....                                                                               | ss.                     |
| — contenido .....                                                                                       | 88 y                    |
| — definición .....                                                                                      | ss.                     |
| — decisión de controversias .....                                                                       | 88                      |
| — desarrollo histórico .....                                                                            | 90                      |
|                                                                                                         | 91                      |
|                                                                                                         | 89                      |
|                                                                                                         | 98                      |
|                                                                                                         | 88                      |



Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                                             | Número   |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------|
| — duración .....                                                            | 92       |
| — efectos .....                                                             | 93       |
| — extensión por acto estatal .....                                          | 94       |
| — forma .....                                                               | 96       |
| — obligación de guardar la paz .....                                        | 95       |
| — perjuicios por violación .....                                            | 97       |
| — reglamentos de trabajo .....                                              | 101      |
| — resolución .....                                                          | 95       |
| — sanciones por violación .....                                             | 97       |
| — terminación .....                                                         | 92       |
| <b>Convenciones Internacionales del Trabajo</b>                             |          |
| — naturaleza jurídica .....                                                 | 22       |
| — efectos en el campo nacional .....                                        | 23       |
| <b>Cooperativa, puede embargar salarios</b> .....                           | 42       |
| <b>Corte Suprema del Trabajo</b> .....                                      | 325      |
| <b>Cosechas, jornada</b> .....                                              | 166      |
| <b>Costumbre</b>                                                            |          |
| — como fuente del derecho del trabajo .....                                 | 20       |
| — su prueba .....                                                           | 72       |
| <b>Cotizaciones al seguro social</b> .....                                  | 361      |
| <b>Criados domésticos</b>                                                   |          |
| — accidentes .....                                                          | 217      |
| — cesantía .....                                                            | 277, 293 |
| — descanso dominical .....                                                  | 186      |
| — embargo del salario .....                                                 | 42       |
| — enfermedad .....                                                          | 230, 231 |
| — jornada .....                                                             | 165      |
| — vacaciones .....                                                          | 268      |
| <b>Cruz Roja</b> .....                                                      | 6        |
| <b>Culpa contractual por rompimiento del contrato de trabajo</b> .....      | 58       |
| <b>Cuotas sindicales</b> .....                                              | 115      |
| <b>Curador, no es asalariado</b> .....                                      | 34       |
| <b>Ch</b>                                                                   |          |
| <b>Chirrefes</b>                                                            |          |
| — jornada .....                                                             | 165      |
| — descanso dominical .....                                                  | 187      |
| <b>D</b>                                                                    |          |
| <b>Deducciones del salario (Decr. 2127 de 1945, art. 27, ord. 2º)</b> ..... | 43, 54   |
| — de la cesantía .....                                                      | 277      |
| <b>Delitos del trabajador, cesantía</b> .....                               | 277      |
| <b>Demanda en los juicios del trabajo</b> .....                             | 349      |
| <b>Departamento Nacional del Trabajo</b>                                    |          |
| — conceptos .....                                                           | 322      |
| — funciones .....                                                           | 313      |

Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                                                                                         | Número           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| — imposición de sanciones en caso de huelga .....                                                                       | 131              |
| — imposición de sanciones, procedimiento .....                                                                          | 316 a 321        |
| — intervención en casos de maternidad 144, en conflictos colectivos 126, amigable 322, en conflictos individuales ..... | 322              |
| — organización .....                                                                                                    | 312              |
| — policía del trabajo .....                                                                                             | 315              |
| — reglamentación general de las condiciones del trabajo .....                                                           | 314              |
| <b>Departamentos como aseguradores de sus trabajadores .....</b>                                                        | <b>264</b>       |
| <b>Dependencia</b>                                                                                                      |                  |
| — requisito del contrato de trabajo .....                                                                               | 26, 28, 30       |
| — su continuidad .....                                                                                                  | 29               |
| — en trabajo ocasional .....                                                                                            | 61               |
| <b>Dependientes de comercio .....</b>                                                                                   | <b>137</b>       |
| <b>Derecho del trabajo, campo de aplicación .....</b>                                                                   | <b>1, 2</b>      |
| <b>Descanso dominical .....</b>                                                                                         | <b>176 y ss.</b> |
| — alimentos, expendio .....                                                                                             | 185              |
| — autorización oficial para trabajar .....                                                                              | 189              |
| — autorizaciones al Gobierno .....                                                                                      | 182              |
| — criados domésticos .....                                                                                              | 186              |
| — choferes .....                                                                                                        | 187              |
| — descanso compensatorio .....                                                                                          | 192, 193         |
| — drogas .....                                                                                                          | 184              |
| — duración .....                                                                                                        | 177              |
| — excepciones .....                                                                                                     | 179              |
| — peluquerías .....                                                                                                     | 188              |
| — prescripción de la remuneración .....                                                                                 | 75               |
| — principios generales .....                                                                                            | 176              |
| — remuneración del descanso .....                                                                                       | 190, 191         |
| — remuneración del trabajo dominical .....                                                                              | 194              |
| — servicios públicos .....                                                                                              | 179, 183         |
| — sobre-remuneración .....                                                                                              | 194              |
| — trabajo excepcional u ocasional .....                                                                                 | 181              |
| — trabajo habitual en día domingo .....                                                                                 | 180              |
| <b>Descanso en días de fiesta .....</b>                                                                                 | <b>178</b>       |
| <b>Designación de beneficiarios del seguro de vida .....</b>                                                            | <b>255</b>       |
| <b>Despido</b>                                                                                                          |                  |
| — durante enfermedad .....                                                                                              | 234              |
| — de mujeres embarazadas .....                                                                                          | 65, 144          |
| — para los efectos del seguro de vida .....                                                                             | 253              |
| — para los efectos del auxilio de cesantía .....                                                                        | 283              |
| — Véase terminación unilateral del contrato de trabajo, fuero sindical, enfermedad no profesional, maternidad.          |                  |
| <b>Días de fiesta, remuneración .....</b>                                                                               | <b>191</b>       |
| <b>Días hábiles, vacaciones .....</b>                                                                                   | <b>269</b>       |
| <b>Diplomáticos extranjeros, sus trabajadores .....</b>                                                                 | <b>4</b>         |
| <b>Dirección y confianza, empleados de, jornada .....</b>                                                               | <b>165</b>       |
| <b>Disolución del sindicato .....</b>                                                                                   | <b>117, 119</b>  |

Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                                 | Número        |
|-----------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>Domicilio</b> , trabajadores a (nota 45) .....               | 149           |
| <b>Drogas</b> , expendio y preparación, trabajo dominical ..... | 184           |
| <b>Duración del contrato de trabajo</b>                         |               |
| — forma escrita de la fijación .....                            | 56            |
| — generalidades .....                                           | 57            |
| — por tiempo determinado .....                                  | 58            |
| — por la duración de una obra .....                             | 59            |
| — por tiempo indefinido .....                                   | 60            |
| — preaviso .....                                                | 60            |
| — término presuntivo .....                                      | 60            |
| <b>E</b>                                                        |               |
| <b>Ejecución de sentencias</b> .....                            | 352           |
| <b>Embargo</b>                                                  |               |
| — de la cesantía .....                                          | 42, 305       |
| — de las prestaciones sociales .....                            | 42            |
| — del salario .....                                             | 42            |
| — del seguro de vida .....                                      | 254           |
| — por una cooperativa .....                                     | 42            |
| <b>Empleados</b>                                                |               |
| — de dirección y confianza (jornada) .....                      | 165           |
| — de manejo, vacaciones .....                                   | 268           |
| — de los Notarios y Registradores .....                         | 5             |
| — <b>particulares</b>                                           |               |
| — afiliación al sindicato .....                                 | 119           |
| — bancarios .....                                               | 230, 310      |
| — contrato de trabajo .....                                     | 52            |
| — cesantía .....                                                | 277, 291, 367 |
| — diferencia de obreros .....                                   | 198           |
| — enfermedad .....                                              | 231           |
| — forma escrita del contrato .....                              | 56            |
| — fuero sindical .....                                          | 112           |
| — jornada .....                                                 | 162           |
| — jubilación .....                                              | 309           |
| — <b>públicos</b>                                               |               |
| — fuero sindical .....                                          | 112           |
| — jubilación .....                                              | 311           |
| — reclamaciones .....                                           | 337           |
| — seguro de vida .....                                          | 244           |
| — sujeción al derecho del trabajo .....                         | 5             |
| <b>Empleo</b>                                                   |               |
| — de mujeres embarazadas .....                                  | 146           |
| — de menores .....                                              | 137           |
| <b>Empresa</b>                                                  |               |
| — capital .....                                                 | 197           |
| — centro del derecho de trabajo .....                           | 6             |



Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                                                   | Número        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| — definición .....                                                                | 6, 238        |
| — sindicato de empresa .....                                                      | 105           |
| <b>Empresas</b>                                                                   |               |
| — agrícolas y ganaderas                                                           |               |
| — accidentes .....                                                                | 215           |
| — cesantía .....                                                                  | 277, 290      |
| — enfermedad .....                                                                | 230, 231      |
| — jornada máxima .....                                                            | 162           |
| — vacaciones .....                                                                | 268           |
| — de construcción .....                                                           | 154, 230, 277 |
| — mineras                                                                         |               |
| — higiene, enfermedad .....                                                       | 150, 230      |
| — su capital .....                                                                | 197           |
| — particulares, como aseguradoras de sus trabajadores .....                       | 264           |
| — de la pequeña industria. Véase pequeña industria, artesanos, industria familiar |               |
| — petroleras                                                                      |               |
| — admisión de menores .....                                                       | 137           |
| — despido de personal .....                                                       | 65            |
| — obligaciones en materia de higiene .....                                        | 151           |
| — obligaciones en caso de enfermedad .....                                        | 151, 230, 234 |
| — ocupación de extranjeros .....                                                  | 50            |
| — que usan soldadura eléctrica .....                                              | 153           |
| — que usan sustancias inflamables .....                                           | 152           |
| — de transportes .....                                                            | 121           |
| — comprendidas por el seguro social .....                                         | 358           |
| <b>Enfermedad no profesional</b> .....                                            | 229 y ss.     |
| — auxilio de enfermedad .....                                                     | 231           |
| — carga de la prueba .....                                                        | 235           |
| — cesantía .....                                                                  | 234           |
| — cómputo del auxilio .....                                                       | 232           |
| — cómputo del tiempo de enfermedad para los efectos de la cesantía .....          | 297           |
| — criados domésticos .....                                                        | 230, 231      |
| — despido durante enfermedad .....                                                | 234           |
| — empleados bancarios .....                                                       | 230           |
| — empresas agrícolas .....                                                        | 231           |
| — empresas de construcción .....                                                  | 230           |
| — empresas mineras (Chocó) .....                                                  | 230           |
| — empresas petroleras .....                                                       | 230           |
| — enfermedades no indemnizables .....                                             | 233           |
| — haciendas agrícolas y pecuarias .....                                           | 230           |
| — nota preliminar .....                                                           | 229           |
| — pago de salarios durante enfermedad .....                                       | 41            |
| — pequeña industria .....                                                         | 231           |
| — prestaciones en especie .....                                                   | 230           |
| — seguro de vida después del retiro por enfermedad .....                          | 251           |
| — en el seguro social .....                                                       | 363           |

Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                                      | Número |
|----------------------------------------------------------------------|--------|
| — zona bananera .....                                                | 230    |
| <b>Enfermedad profesional</b> ..... 222 y ss.                        |        |
| — definición .....                                                   | 223    |
| — embargo de la indemnización .....                                  | 42     |
| — enfermedades excluidas .....                                       | 226    |
| — enfermedades no enumeradas en la Tabla .....                       | 225    |
| — enfermedades profesionales reconocidas .....                       | 224    |
| — obligaciones del patrono .....                                     | 227    |
| — observaciones generales .....                                      | 222    |
| — perjuicios civiles .....                                           | 228    |
| — en el seguro social .....                                          | 363    |
| — Tabla de enfermedades .....                                        | 224    |
| <b>Enfermeras, licencia</b> .....                                    | 51     |
| <b>Enfermos, despido</b> .....                                       | 65     |
| <b>Esquiroles</b> .....                                              | 125    |
| <b>Estado, contribuciones al seguro social</b> .....                 | 361    |
| <b>Estatutos del sindicato</b> .....                                 | 108    |
| <b>Estipulaciones del contrato de trabajo</b> ..... 52,              | 54     |
| <b>Examen médico del trabajador</b> .....                            | 67     |
| — de mujeres embarazadas .....                                       | 149    |
| <b>Exterior, trabajo en el exterior</b> ..... 3,                     | 296    |
| <b>Extranjeros</b>                                                   |        |
| — aplicación del derecho del trabajo .....                           | 2      |
| — limitación de su ocupación ..... 49,                               | 50     |
| — se prohíbe el tratamiento desfavorable de colombianos .....        | 50     |
| <b>F</b>                                                             |        |
| <b>Fábricas</b>                                                      |        |
| — de fósforos .....                                                  | 155    |
| — de jabones .....                                                   | 156    |
| <b>Factores de comercio</b> .....                                    | 137    |
| <b>Faltas al trabajo (Decr. 2127 de 1945, art. 26, ord. 8)</b> ..... | 54     |
| <b>Fallos arbitrales</b> .....                                       | 100    |
| <b>Farmacéutas, licencia</b> .....                                   | 51     |
| <b>Federaciones de sindicatos</b> ..... 106,                         | 119    |
| <b>Ferrocarriles, jubilación de trabajadores</b> .....               | 310    |
| <b>Forma del contrato de trabajo.</b>                                |        |
| — verbal .....                                                       | 55     |
| — escrita ..... 56,                                                  | 71     |
| <b>Fósforos, fábricas</b> .....                                      | 155    |
| <b>Fuentes del derecho del trabajo</b> ..... 14 a                    | 21     |
| <b>Fuero sindical</b> ..... 65,                                      | 112    |
| — excluidos del fuero .....                                          | 112    |
| — decisión de controversias .....                                    | 334    |
| <b>Fuerza mayor, suspende el contrato de trabajo</b> .....           | 62     |

Las cifras indican los números y no las páginas.

Número

G

|                                                                         |           |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Ganadería, prestaciones sociales. Véase empresas agrícolas y ganaderas. |           |
| Gerente es empleado .....                                               | 33, 34    |
| Grados de la Jurisdicción especial .....                                | 341 y ss. |
| Gratificaciones, cómputo para los efectos de la cesantía .....          | 299       |

H

|                                                                      |           |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Habitación</b>                                                    |           |
| — pago del seguro con una casa .....                                 | 260       |
| — parte del salario .....                                            | 35, 259   |
| — construcción, etc., mediante liquidación parcial de la cesantía .. | 304       |
| <b>Habitaciones</b>                                                  |           |
| — en empresas petroleras .....                                       | 151       |
| — financiación mediante seguro de vida .....                         | 254       |
| <b>Herencia del trabajador, no lo es el seguro colectivo</b> .....   | 236       |
| — puede ser la cesantía .....                                        | 285       |
| <b>Higiene pública</b> .....                                         | 121       |
| <b>Horas extras</b>                                                  |           |
| — prescripción .....                                                 | 75        |
| — cómputo para los efectos de la cesantía .....                      | 300       |
| Véase jornada del trabajo.                                           |           |
| <b>Huelga</b>                                                        |           |
| — declaración, atribución de los sindicatos .....                    | 113       |
| — decisión de controversias .....                                    | 124, 334  |
| — disposiciones penales .....                                        | 131 a 136 |
| — garantía del derecho .....                                         | 120       |
| — ilícita (Decreto 2127 de 1945, art. 29, ords. 6, 7, 9) .....       | 54, 124   |
| — lícita .....                                                       | 123       |
| — noción .....                                                       | 122       |
| — sentada .....                                                      | 54, 124   |
| — servicios públicos .....                                           | 121       |
| — suspensión del contrato de trabajo .....                           | 62, 125   |

I

|                                                          |     |
|----------------------------------------------------------|-----|
| <b>Imprentas, clasificación de trabajadores</b> .....    | 200 |
| <b>Incapacidad para trabajar</b>                         |     |
| — pago de salarios .....                                 | 41  |
| — temporal (accidente) .....                             | 209 |
| — permanente (accidente) .....                           | 211 |
| <b>Indemnización por perjuicios, véase perjuicios</b>    |     |
| por accidentes de trabajo, véase accidentes              |     |
| por enfermedad profesional, véase enfermedad profesional |     |
| por despido, véase auxilio de cesantía                   |     |
| <b>Industria familiar, prestaciones sociales</b> .....   | 216 |
| Véase Pequeña Industria                                  |     |

Las cifras indican los números y no las páginas

|                                            | Número |
|--------------------------------------------|--------|
| Inembargabilidad, véase embargo            |        |
| Infracción de la ley, casación             | 347    |
| Ingenios azucareros, cesantía (pág. 271)   | 284    |
| Inspectores del Trabajo                    | 315    |
| Instituto Colombiano de Seguros Sociales   | 359    |
| Intermediarios, véase contratistas.        |        |
| Interpretación de las leyes de trabajo     | 13     |
| — errónea, casación                        | 347    |
| Invalidez, seguro social                   | 363    |
| Irrenunciabilidad de los derechos sociales | 9, 347 |

## J

|                                                            |               |
|------------------------------------------------------------|---------------|
| Jabones, fábricas de                                       | 156           |
| Jefe de Policía, funcionarios del trabajo                  | 315           |
| Jornada máxima del trabajo                                 | 161 y ss.     |
| — acuerdos entre patronos y trabajadores                   | 168           |
| — autorización del Gobierno (excepciones)                  | 167           |
| — chóferes                                                 | 165           |
| — dirección y confianza, empleados                         | 165           |
| — distribución de la jornada en secciones                  | 162           |
| — excepciones                                              | 164, 165      |
| — grave peligro                                            | 166           |
| — labores discontinuas o intermitentes                     | 165           |
| — menores de edad                                          | 139, 162      |
| — nocturna                                                 | 39            |
| — normas legales vigentes                                  | 161, 162, 163 |
| — prescripción de la sobre-remuneración                    | 174           |
| — recolección de cosechas                                  | 166           |
| — reglamento sobre jornada (nota 63)                       | 77            |
| — resolución 1ª de 1934                                    | 23            |
| — sábado, tarde libre                                      | 168           |
| — sanciones                                                | 174           |
| — servicio doméstico                                       | 165           |
| — sobre-remuneración                                       | 169 a 173     |
| — trabajo ilícito                                          | 173           |
| — trabajo suplementario                                    | 170           |
| — turnos                                                   | 168           |
| — vigilancia, trabajo de                                   | 165           |
| Jubilación, pensión de                                     | 309 y ss.     |
| — relación con cesantía                                    | 307           |
| — disposiciones generales para las empresas particulares   | 309           |
| — empleados bancarios                                      | 310           |
| — ferrocarriles                                            | 310           |
| — trabajadores oficiales                                   | 311           |
| — seguro social                                            | 363           |
| Jueces ordinarios, intervención en los juicios del trabajo | 325           |
| Jurisdicción especial del Trabajo                          | 323 y ss.     |

Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                              | Número                  |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------|
| — acciones constitutivas y declarativas .....                | 339                     |
| — apelación .....                                            | 346                     |
| — audiencia pública .....                                    | 348, 350                |
| — autorización de contratos con menores .....                | 336                     |
| — características generales .....                            | 324                     |
| — casación .....                                             | 347                     |
| — composición de los Tribunales .....                        | 326                     |
| — condiciones para ser Magistrado o Juez .....               | 328                     |
| — consulta .....                                             | 344                     |
| — consultas .....                                            | 332                     |
| — controversias de que conoce .....                          | 330 y ss.               |
| — declaración de ilicitud de huelga .....                    | 124                     |
| — demanda .....                                              | 349                     |
| — disolución de sindicatos (nota 81) .....                   | 117                     |
| — ejecución de las sentencias .....                          | 352                     |
| — exclusión de la jurisdicción especial .....                | 337                     |
| — grados de la jurisdicción .....                            | 341                     |
| — imposición de sanciones .....                              | 335                     |
| — Juez competente por razón del lugar .....                  | 338                     |
| — negocios atribuidos .....                                  | 329                     |
| — negocios de carácter administrativo .....                  | 336                     |
| — negocios relacionados con los sindicatos y la huelga ..... | 334                     |
| — nombramiento de Magistrados y Jueces .....                 | 326                     |
| — notificación de la constitución de un sindicato .....      | 336                     |
| — órganos de la jurisdicción .....                           | 325                     |
| — origen de la jurisdicción .....                            | 323                     |
| — partes en el juicio .....                                  | 340                     |
| — período de los Magistrados y Jueces .....                  | 327                     |
| — primera instancia .....                                    | 343, 348                |
| — pruebas .....                                              | 346, 347, 348, 350, 351 |
| — pruebas en segunda instancia .....                         | 346                     |
| — reposición .....                                           | 345                     |
| — tribunales de conciliación .....                           | 353                     |
| — única instancia .....                                      | 342                     |
| Juzgados del Trabajo .....                                   | 325, 326                |

L

|                                                          |          |
|----------------------------------------------------------|----------|
| Ley más favorable, aplicación .....                      | 11       |
| <b>Leyes sociales</b>                                    |          |
| — aplicación de la ley más favorable .....               | 11       |
| — preferencias .....                                     | 21       |
| — reseña .....                                           | 19       |
| Liberalidad, pagos por .....                             | 35, 299  |
| <b>Licencia</b>                                          |          |
| — en caso de maternidad .....                            | 142, 149 |
| — trabajadores en uso de licencia (seguro de vida) ..... | 247      |
| Licencias para trabajar .....                            | 51       |



Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                                   | Número    |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|
| Liquidación parcial de la cesantía .....                          | 304       |
| Litigios de que conoce la Jurisdicción especial del Trabajo ..... | 330 y ss. |
| Lock-out .....                                                    | 121, 130  |
| Lluvia, trabajo durante (construcciones) .....                    | 154       |

### M

|                                                           |               |
|-----------------------------------------------------------|---------------|
| Mandato .....                                             | 33            |
| Mataderos .....                                           | 157           |
| Maternidad                                                |               |
| — certificados médicos .....                              | 142, 147      |
| — conservación del puesto .....                           | 145           |
| — despido de mujeres embarazadas .....                    | 65, 144       |
| — examen médico .....                                     | 149           |
| — obligaciones patronales .....                           | 142           |
| — pago de salarios .....                                  | 41            |
| — patronos obligados a las prestaciones .....             | 140           |
| — prohibición del despido .....                           | 144           |
| — prohibición del empleo en determinadas labores .....    | 146           |
| — salas-cunas .....                                       | 143           |
| — sanciones .....                                         | 148           |
| — seguro social .....                                     | 363           |
| — trabajadoras protegidas .....                           | 141           |
| Médico, como asalariado ! .....                           | 34            |
| Véase también servicio médico                             |               |
| Menores                                                   |               |
| — admisión al trabajo .....                               | 137           |
| — autorización para celebrar un contrato de trabajo ..... | 336           |
| — capacidad para contratar .....                          | 47            |
| — jornada .....                                           | 139, 162      |
| — protección especial .....                               | 138           |
| Minas, su capital .....                                   | 197           |
| Véase empresas mineras                                    |               |
| Mínimum de prestaciones sociales .....                    | 12            |
| Modelos del contrato de trabajo .....                     | 53, 71        |
| Muerte del patrono suspende el contrato de trabajo .....  | 62            |
| — del trabajador .....                                    | 63            |
| — por accidente .....                                     | 211, 249      |
| — para los efectos del seguro .....                       | 248, 249, 250 |
| — para los efectos de la cesantía .....                   | 285           |
| — seguro social .....                                     | 363           |
| Mujer, capacidad para contratar .....                     | 47            |
| Municipios como aseguradores de sus trabajadores .....    | 264           |

### N

|                                                   |     |
|---------------------------------------------------|-----|
| Nación como aseguradora de sus trabajadores ..... | 264 |
| Nombre del sindicato (nota 83) .....              | 117 |

Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                                         | Número |
|-------------------------------------------------------------------------|--------|
| Nómina de las empresas para los efectos del seguro colectivo .....      | 237    |
| <b>Nulidad</b>                                                          |        |
| — cláusulas del contrato de trabajo .....                               | 52     |
| — cláusulas del reglamento de trabajo ..... 21,                         | 282    |
| — en juicios del trabajo .....                                          | 347    |
| <b>O</b>                                                                |        |
| Objeto ilícito del contrato de trabajo .....                            | 49     |
| Obligaciones que emanan del contrato de trabajo .....                   | 54     |
| Obreros, diferencias con empleados .....                                | 198    |
| — calificados .....                                                     | 198    |
| <b>Orden público</b>                                                    |        |
| — Leyes de trabajo son de .....                                         | 8      |
| — fuente de interpretación .....                                        | 13     |
| Órgano Judicial .....                                                   | 121    |
| <b>P</b>                                                                |        |
| Pactos colectivos entre patronos y trabajadores no sindicalizados ..... | 99     |
| Véase convención colectiva de trabajo                                   |        |
| Panaderías .....                                                        | 158    |
| Papel sellado .....                                                     | 348    |
| Paros en la navegación .....                                            | 134    |
| Patente de sanidad .....                                                | 87     |
| Patrimonio de una empresa .....                                         | 197    |
| Paz social, finalidad de la convención colectiva ..... 89,              | 95     |
| Peluquerías, descanso dominical .....                                   | 188    |
| Pena aflictiva (nota 90) .....                                          | 127    |
| Pensión de jubilación. Véase jubilación                                 |        |
| Peón, embargo del salario .....                                         | 42     |
| <b>Pequeña industria, obligaciones sociales</b>                         |        |
| — accidentes ..... 212 y                                                | ss.    |
| — cesantía ..... 277, 286 y                                             | ss.    |
| — construcciones .....                                                  | 278    |
| — enfermedad no profesional .....                                       | 231    |
| — enfermedad profesional .....                                          | 222    |
| — vacaciones .....                                                      | 268    |
| <b>Período de prueba</b> .....                                          | 70     |
| — auxilio de cesantía .....                                             | 277    |
| <b>Período de los Magistrados y Jueces</b> .....                        | 327    |
| <b>Perjuicios</b>                                                       |        |
| — por rompimiento del contrato de trabajo ..... 58,                     | 66     |
| — por violación de la convención colectiva .....                        | 97     |
| — por accidente de trabajo .....                                        | 221    |
| — por enfermedad profesional .....                                      | 228    |
| — por despido (cesantía) .....                                          | 308    |
| <b>Permisos, pago de salarios</b> .....                                 | 41     |

Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                               | Número         |
|---------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>Personería jurídica</b>                                    |                |
| — de sindicatos                                               | 110            |
| — su suspensión                                               | 117, 124       |
| <b>Petróleo.</b> Véase empresas petroleras                    |                |
| <b>Pignoración del seguro de vida</b>                         | 254            |
| <b>Pliego de peticiones</b>                                   |                |
| — presentación ilícita                                        | 95             |
| — presentación por sindicatos                                 | 105, 113, 127  |
| <b>Policía en las empresas</b>                                | 80             |
| <b>Policía del Trabajo</b>                                    | 315            |
| <b>Política, ingerencia de los sindicatos</b>                 | 108            |
| <b>Preaviso para dar por terminado el contrato de trabajo</b> | 60, 64         |
| <b>Prescripción</b>                                           |                |
| — auxilio de cesantía                                         | 75             |
| — auxilio de enfermedad                                       | 75             |
| — comienzo del término                                        | 76             |
| — indemnización por accidente                                 | 75             |
| — salario                                                     | 75             |
| — seguro de vida                                              | 261            |
| — sobre-remuneración por horas extras                         | 174            |
| — sobre-remuneración por trabajo dominical                    | 75             |
| — vacaciones                                                  | 75, 275        |
| <b>Prestaciones sociales</b>                                  | 196 y ss.      |
| — embargo                                                     | 42             |
| — noción                                                      | 196            |
| — prescripción, véase prescripción.                           |                |
| — seguro social                                               | 363            |
| — trabajadores favorecidos                                    | 201            |
| <b>Presunción del contenido del contrato de trabajo</b>       | 52, 72         |
| — del término del contrato                                    | 57, 60         |
| <b>Presunciones en el juicio del trabajo</b>                  | 71             |
| <b>Prima móvil</b>                                            | 35             |
| — cómputo para los efectos de la cesantía                     | 299            |
| <b>Primera instancia</b>                                      |                |
| — procedimiento administrativo                                | 317            |
| — en la Jurisdicción especial                                 | 343, 348 y ss. |
| <b>Privilegio del salario sobre otras deudas</b>              | 45             |
| <b>Procedimiento verbal en los juicios del trabajo</b>        | 348            |
| <b>Prohibiciones que emanan del contrato de trabajo</b>       | 54             |
| <b>Prórroga del contrato de trabajo</b>                       | 58, 60         |
| <b>Prueba</b>                                                 |                |
| — carga de la prueba                                          |                |
| — cesantía                                                    | 306            |
| — contrato de trabajo                                         | 71, 72         |
| — enfermedad                                                  | 235            |
| — período de prueba                                           | 70             |
| — de la existencia de una sociedad                            | 351            |

Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                                 | Número    |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Pruebas</b>                                                  |           |
| — estimación en casación .....                                  | 347       |
| — forma de practicarlas .....                                   | 351       |
| — medios de prueba en los juicios del trabajo .....             | 351       |
| — mérito probatorio .....                                       | 351       |
| — práctica en primera instancia 351, en segunda instancia ..... | 346       |
| — tarifa legal .....                                            | 347       |
| <b>Q</b>                                                        |           |
| <b>Queja</b> , recurso de .....                                 | 319       |
| <b>R</b>                                                        |           |
| <b>Recursos</b> , procedimiento administrativo .....            | 318 a 321 |
| — jurisdicción especial .....                                   | 344 y ss. |
| <b>Reglamento de Higiene</b> .....                              | 83 y ss.  |
| — carnet de salubridad .....                                    | 84        |
| — patente de sanidad .....                                      | 87        |
| — protección contra enfermedades y accidentes .....             | 85        |
| — servicio médico .....                                         | 86        |
| <b>Reglamento de trabajo</b> .....                              | 77 y ss.  |
| — contenido .....                                               | 79        |
| — empresas obligadas a su expedición .....                      | 78        |
| — finalidad .....                                               | 77        |
| — nulidad de cláusulas .....                                    | 21, 82    |
| — procedimiento de aprobación .....                             | 81        |
| — relación con convención colectiva .....                       | 101       |
| — sanciones .....                                               | 80        |
| — significado jurídico .....                                    | 82        |
| — vigencia .....                                                | 81        |
| <b>Reintegro</b> de trabajadores                                |           |
| — después de la suspensión del contrato de trabajo .....        | 62        |
| — de trabajadores despedidos ilegalmente .....                  | 65        |
| <b>Remuneración</b> del trabajo                                 |           |
| — por unidad de obra .....                                      | 34        |
| — de las horas extras .....                                     | 169 a 173 |
| — del trabajo dominical .....                                   | 194       |
| — del descanso dominical .....                                  | 190, 191  |
| — de las vacaciones .....                                       | 273       |
| Véase salario                                                   |           |
| <b>Renovación</b> del contrato de trabajo .....                 | 283       |
| <b>Renuncia</b> a derechos sociales                             |           |
| — mayores de 50 años, inválidos, enfermos .....                 | 9, 246    |
| — en el contrato de trabajo .....                               | 49        |
| Véase también irrenunciabilidad                                 |           |
| <b>Reposición</b>                                               |           |
| — procedimiento administrativo .....                            | 320       |
| — jurisdicción especial .....                                   | 345       |

Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                              | Número   |
|--------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Representantes.</b> Véase agentes viajeros                |          |
| <b>Resolución</b> del contrato de trabajo .....              | 66       |
| — de la convención colectiva .....                           | 95       |
| <b>Retención</b>                                             |          |
| — de la cesantía .....                                       | 277      |
| — de las cuotas sindicales .....                             | 115      |
| — del salario .....                                          | 42       |
| <b>Retiro</b> del sindicato .....                            | 102      |
| — del trabajo para los efectos del seguro de vida .....      | 251      |
| — cesantía (trabajadores de la construcción) .....           | 281      |
| <b>Retroactividad</b> de las leyes sociales .....            | 10, 13   |
| — de la clasificación de trabajadores .....                  | 199      |
| <b>Revisión</b> del contrato de trabajo .....                | 69       |
| — de liquidaciones parciales de la cesantía (pág. 282) ..... | 304, 367 |
| <b>Retrospectividad</b> de la cesantía .....                 | 294      |
| <b>Riesgos</b> cubiertos por el seguro social .....          | 356      |
| <b>Rompehuelgas</b> .....                                    | 125      |

## S

|                                                                      |              |
|----------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Salario</b>                                                       |              |
| — carácter jurídico .....                                            | 35           |
| — cómputo para los efectos del auxilio de cesantía .....             | 298 y ss.    |
| — cómputo para los efectos del auxilio de enfermedad .....           | 232          |
| — cómputo para los efectos del seguro de vida .....                  | 259          |
| — deducciones del salario .....                                      | 43           |
| — diferenciación .....                                               | 40           |
| — disminución unilateral .....                                       | 283          |
| — embargo .....                                                      | 42           |
| — fijación .....                                                     | 36           |
| — habitación y alimentación .....                                    | 35, 259, 302 |
| — mínimo .....                                                       | 37           |
| — obligación de pagarlo (Decreto 2127 de 1945, art. 26, ord. 9) .... | 54           |
| — por unidad de obra .....                                           | 34, 273      |
| — prescripción .....                                                 | 75           |
| — privilegio sobre otras deudas .....                                | 45           |
| — prohibición del truck system .....                                 | 38           |
| — requisito del contrato de trabajo .....                            | 26           |
| — retención .....                                                    | 42           |
| — sin prestación de trabajo .....                                    | 41           |
| — trabajo nocturno .....                                             | 39           |
| <b>Salarios caídos</b> .....                                         | 62           |
| <b>Salas-cunas</b> .....                                             | 143          |
| <b>Sanciones</b>                                                     |              |
| — imposición por las autoridades administrativas .....               | 315 a 321    |
| — imposición por la jurisdicción especial .....                      | 335          |
| — infracciones a las disposiciones sobre                             |              |
| — convención colectiva .....                                         | 97           |

Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                                                              | Número        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| — huelga .....                                                                               | 131 a 136     |
| — jornada .....                                                                              | 175           |
| — libre asociación .....                                                                     | 103           |
| — maternidad .....                                                                           | 148           |
| — seguro de vida .....                                                                       | 266           |
| — para los sindicatos .....                                                                  | 116, 117      |
| — para los trabajadores .....                                                                | 80            |
| <b>Seguro de accidentes</b> .....                                                            | 219           |
| <b>Seguro de vida colectivo</b> .....                                                        | 236 y ss.     |
| — asalariados beneficiados .....                                                             | 240           |
| — asegurador .....                                                                           | 262, 263, 264 |
| — beneficiarios, designación .....                                                           | 255           |
| — beneficiarios a falta de designación .....                                                 | 256           |
| — beneficiarios que no pueden recibir el seguro .....                                        | 257           |
| — cambio de beneficiarios .....                                                              | 258           |
| — casa da habitación .....                                                                   | 260           |
| — certificado del seguro .....                                                               | 265           |
| — certificado sobre separación del servicio .....                                            | 252           |
| — cesión del seguro .....                                                                    | 254           |
| — cómputo de la nómina de \$ 1.000 mensuales .....                                           | 237           |
| — contratistas .....                                                                         | 239           |
| — designación de beneficiarios .....                                                         | 255           |
| — disposiciones penales .....                                                                | 266           |
| — embargo del seguro .....                                                                   | 254           |
| — empresas obligadas .....                                                                   | 237           |
| — empresas como sus propias aseguradoras .....                                               | 264           |
| — equipos de trabajadores .....                                                              | 243           |
| — intermediarios .....                                                                       | 239           |
| — muerte natural .....                                                                       | 248           |
| — muerte por accidente .....                                                                 | 249           |
| — noción de empresa .....                                                                    | 238           |
| — pignoración del seguro .....                                                               | 254           |
| — prescripción del seguro .....                                                              | 261           |
| — relaciones jurídicas entre empresa, compañía de seguros, asalariados y beneficiarios ..... | 236           |
| — retiro voluntario .....                                                                    | 251           |
| — separación del servicio por enfermedad .....                                               | 251           |
| — suicidio .....                                                                             | 250           |
| — supervigilancia .....                                                                      | 266           |
| — sustitución por el seguro social .....                                                     | 365           |
| — terminación del seguro .....                                                               | 251           |
| — trabajadores accidentales .....                                                            | 241           |
| — trabajadores a domicilio .....                                                             | 245           |
| — trabajadores de edad avanzada .....                                                        | 246           |
| — trabajadores de entidades públicas .....                                                   | 244           |
| — trabajadores intermitentes .....                                                           | 242           |
| — trabajadores en uso de licencia .....                                                      | 247           |
| — valor del seguro .....                                                                     | 259           |

Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                                              | Números   |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Seguro social obligatorio</b> .....                                       | 354 y ss. |
| — asegurados .....                                                           | 357       |
| — asegurados voluntarios .....                                               | 357       |
| — consecuencias de su implantación .....                                     | 6         |
| — contribuciones del Estado .....                                            | 361       |
| — cotizaciones de los patronos y asegurados .....                            | 361       |
| — empresas comprendidas .....                                                | 358       |
| — entrega de las cotizaciones .....                                          | 361       |
| — gastos .....                                                               | 362       |
| — Instituto Colombiano de Seguros Sociales .....                             | 359       |
| — legislación .....                                                          | 355       |
| — observaciones generales .....                                              | 354       |
| — prestaciones .....                                                         | 363       |
| — recursos .....                                                             | 361       |
| — régimen financiero .....                                                   | 360       |
| — riesgos cubiertos .....                                                    | 356       |
| — servicio médico .....                                                      | 364       |
| — transición del antiguo al nuevo sistema .....                              | 365       |
| — vigencia de la ley .....                                                   | 366       |
| <b>Sentencias, ejecución</b> .....                                           | 352       |
| <b>Servicio doméstico, véase criados domésticos.</b>                         |           |
| <b>Servicio médico</b> .....                                                 | 86        |
| — en el seguro social .....                                                  | 364       |
| Véase también asistencia médica                                              |           |
| <b>Servicio militar</b>                                                      |           |
| — suspensión del contrato de trabajo .....                                   | 62        |
| — cesantía (pág. 271) .....                                                  | 284       |
| <b>Servicio personal</b> .....                                               | 27        |
| <b>Servicios públicos</b>                                                    |           |
| — convenciones colectivas .....                                              | 92        |
| — definición (conflictos colectivos) .....                                   | 121       |
| — sanciones (huelgas) .....                                                  | 134       |
| — trabajo dominical .....                                                    | 179, 183  |
| <b>Sillas, provisión de</b> .....                                            | 160       |
| <b>Sindicalización</b> .....                                                 | 102 y ss. |
| — prohibición de obstaculizarla (Decr. 2127 de 1945, art. 27, ord. 5º) ..... | 54, 102   |
| — libertad de asociación .....                                               | 102, 103  |
| <b>Sindicato</b>                                                             |           |
| — atribuciones .....                                                         | 113       |
| — clases .....                                                               | 105, 119  |
| — cobro de cuotas .....                                                      | 115       |
| — congresos sindicales .....                                                 | 107       |
| — decisión de controversias .....                                            | 124, 334  |
| — declaración de huelga .....                                                | 113       |
| — disolución .....                                                           | 117, 119  |
| — estatutos .....                                                            | 108       |

Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                                           | Número                  |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| — federaciones .....                                                      | 106, 119                |
| — fondos .....                                                            | 108                     |
| — fuero sindical .....                                                    | 112                     |
| — funcionamiento, condiciones .....                                       | 108                     |
| — modificación del nombre (nota 83) .....                                 | 117                     |
| — noción del sindicato .....                                              | 104                     |
| — notificación de la constitución del sindicato .....                     | 336                     |
| — parte de las convenciones colectivas .....                              | 89                      |
| — patronal .....                                                          | 118                     |
| — personería jurídica .....                                               | 110                     |
| — política, intervención .....                                            | 108                     |
| — protección de minorías .....                                            | 109                     |
| — régimen interno .....                                                   | 109                     |
| — requisitos para ser miembro de la directiva .....                       | 109, 119                |
| — retiro del sindicato .....                                              | 102, 119                |
| — sanciones .....                                                         | 116                     |
| — sindicato de empresa, preferencia .....                                 | 105, 115                |
| — sindicatos paralelos .....                                              | 111                     |
| — supervigilancia .....                                                   | 114                     |
| — suspensión del sindicato .....                                          | 117                     |
| — violación de convenciones colectivas .....                              | 97                      |
| <b>Sobre-remuneración</b>                                                 |                         |
| — de trabajo suplementario .....                                          | 169, 170, 171, 172, 173 |
| — por trabajo suplementario ilícito .....                                 | 173                     |
| — por trabajo dominical .....                                             | 194                     |
| <b>Sociedad, prueba de su existencia .....</b>                            | <b>351</b>              |
| <b>Socio de una sociedad colectiva o limitada, no es asalariado .....</b> | <b>34</b>               |
| <b>Soldadura eléctrica .....</b>                                          | <b>153</b>              |
| <b>Solemnidad del contrato de trabajo, no existe .....</b>                | <b>56</b>               |
| <b>Subinspectores del Trabajo .....</b>                                   | <b>315</b>              |
| <b>Suicidio, seguro de vida .....</b>                                     | <b>250</b>              |
| <b>Suspensión</b>                                                         |                         |
| — del contrato de trabajo, véase contrato de trabajo.                     |                         |
| — del sindicato .....                                                     | 117, 124                |
| <b>Sustancias inflamables .....</b>                                       | <b>152</b>              |

T

|                                                         |                   |
|---------------------------------------------------------|-------------------|
| <b>Tabla de valuación de incapacidades .....</b>        | <b>210</b>        |
| — de enfermedades profesionales .....                   | 224               |
| <b>Tarifa legal de pruebas .....</b>                    | <b>347, 348</b>   |
| <b>Terminación del contrato de trabajo .....</b>        | <b>63, 64, 65</b> |
| — unilateral .....                                      | 64, 65            |
| — impedimentos .....                                    | 67                |
| <b>Término del contrato de trabajo presuntivo .....</b> | <b>57, 60</b>     |
| <b>Testigos, prueba por .....</b>                       | <b>71, 72</b>     |
| — declaraciones en los juicios de trabajo .....         | 351               |





Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                                                                                                              | Número                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Timbre, derechos de .....                                                                                                                    | 348                   |
| Tipógrafos, clasificación .....                                                                                                              | 200                   |
| <b>Trabajadores</b>                                                                                                                          |                       |
| — accidentales o transitorios 26, 61, 218 (accidentes), 241 (seguro de vida), 277 (cesantía).                                                |                       |
| — a domicilio 49 (nota 45), 245 (seguro de vida).                                                                                            |                       |
| — de la construcción 280 (definición), 278 a 282 (cesantía), 154 (herramientas, andamios, lluvia), 230 (prestaciones en caso de enfermedad). |                       |
| — de edad avanzada .....                                                                                                                     | 9, 246                |
| — de empresas oficiales .....                                                                                                                | 5                     |
| — de los ferrocarriles .....                                                                                                                 | 5                     |
| — del Famo de Guerra .....                                                                                                                   | 5                     |
| — de la Imprenta Nacional .....                                                                                                              | 5                     |
| — de Notarios y Registradores .....                                                                                                          | 5                     |
| — de las Obras Públicas .....                                                                                                                | 5                     |
| — extranjeros .....                                                                                                                          | 2, 49, 50             |
| — favorecidos por las prestaciones sociales .....                                                                                            | 201                   |
| — intermitentes 242 (seguro de vida), 284, pág. 271 (cesantía), 295 (cesantía).                                                              |                       |
| — nacionales .....                                                                                                                           | 50                    |
| — ocupados en varias empresas .....                                                                                                          | 30, 277               |
| — oficiales .....                                                                                                                            | 5, 244                |
| <b>Trabajo discontinuo o intermitente</b>                                                                                                    |                       |
| — cesantía 284 (pág. 271) .....                                                                                                              | 295, 367              |
| — jornada .....                                                                                                                              | 162, 165, 170         |
| — seguro de vida .....                                                                                                                       | 242                   |
| — vacaciones .....                                                                                                                           | 270                   |
| <b>Trabajo dominical</b> .....                                                                                                               | 179 y ss.             |
| — prescripción de la remuneración .....                                                                                                      | 75                    |
| <b>Trabajo nocturno</b> .....                                                                                                                | 39                    |
| <b>Trabajo ocasional o accidental</b> .....                                                                                                  | 26, 61, 218, 241, 277 |
| <b>Trabajo suplementario</b> .....                                                                                                           | 170                   |
| <b>Transacción sobre derechos sociales</b> .....                                                                                             | 9, 350                |
| <b>Transporte, empresas de</b> .....                                                                                                         | 121                   |
| <b>Traspaso del negocio</b> .....                                                                                                            | 68                    |
| <b>Tribunales del Trabajo</b> .....                                                                                                          | 325, 326              |
| <b>Trilladoras de café, cierre temporal</b> .....                                                                                            | 130                   |
| — cesantía (pág. 271) .....                                                                                                                  | 284                   |
| <b>Truck-system</b> (Decr. 2127 de 1945, art. 27, ord. 3º) .....                                                                             | 38, 54                |
| <b>V</b>                                                                                                                                     |                       |
| <b>Vacaciones</b> .....                                                                                                                      | 267 y ss.             |
| — acumulación .....                                                                                                                          | 271                   |
| — año de servicio .....                                                                                                                      | 270                   |
| — compensación en dinero .....                                                                                                               | 272                   |



Las cifras indican los números y no las páginas.

|                                                            | Número     |
|------------------------------------------------------------|------------|
| — cómputo del tiempo para los efectos de la cesantía ..... | 297        |
| — continuidad .....                                        | 274        |
| — criados domésticos .....                                 | 268        |
| — derecho a vacaciones .....                               | 268        |
| — días hábiles o solares .....                             | 269        |
| — disposiciones vigentes .....                             | 267        |
| — duración .....                                           | 268        |
| — época .....                                              | 271        |
| — orden público .....                                      | 8          |
| — pago de salarios .....                                   | 41         |
| — prescripción .....                                       | 75, 275    |
| — relación con licencia por maternidad .....               | 149        |
| — remuneración .....                                       | 273        |
| Validez del contrato de trabajo .....                      | 46         |
| Vendedores, agentes .....                                  | 30, 50, 51 |
| Vendedores de lotería, no son asalariados .....            | 34         |
| Viajeros, véase agentes viajeros.                          |            |
| Viáticos                                                   |            |
| — no forman parte del salario .....                        | 35         |
| — cómputo para los efectos de la cesantía .....            | 301        |
| Vigilancia, jornada .....                                  | 165        |
| Vivienda, véase habitación.                                |            |

## Z

|                                                 |     |
|-------------------------------------------------|-----|
| Zona Bananera, enfermedad de trabajadores ..... | 230 |
|-------------------------------------------------|-----|