HUGO ENRIQUE MONTAÑO BIOJO

EL ACCIDENTE DE TRABAJO EN COLOMBIA

Tesis presentada para optar al título de Doctor en Derecho y Ciencias Sociales.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

Pasto, julio de 1.966

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS
PASTO - COLOMBIA
No. 19238 Ej. 2
Valor $600cc Vol.
Fecha 22-II-92 Don. X
Fact. Canje
Libreria autor Cmop.

"La Facultad no se hace responsable de las opiniones emitidas en la Tesis, las cuales deben considerarse como propias del autor".
(Art. 70.- Reglamento Interno)

D348.63
M65
e.1

D E D I C A T O R I A

- 1 -

A mi esposa Dayra y a mi madre Lidya María, como un insignificante gesto de gratitud a sus grandes desvelos e irredimibles sacrificios; a quienes conmigo compartieron los infortunios del pasado y ofrecen compartirlos en el porvenir.

A mi padre Julio Abad, y a mis hijos Carlos Héber y Miryam Mercedes, estímulos silentes que me irguieron en los momentos difíciles.

A tío Silverio, patrocinador y atentador de mis inquietudes.

- 2 -

A la memoria del compañero Campoamor Ortiz R., como una ofrenda póstuma a sus propósitos, absurdamente develados por la muerte.

Al compañero César Enríquez Riascos, y a la causa proletaria que, él define y agiganta, como encrespado mar, que, es más bravío cuando tropieza escollos en la playa.

- o -

12/11/96

I N D I C E

TITULO	Página
INTRODUCCION.....	I
PARTE PRIMERA. OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO.	
TITULO I. EL TRABAJO. Definición legal.....	1
A) Actividad.....	2
B) Libre y consciente.- La Libertad.....	4
C) Sujetos.....	7
D) Consciente.- La Conciencia.....	8
E) Ilimitación en cuanto al tiempo y a la finalidad	9
F) En ejecución de un contrato de trabajo. Dependencia y subordinación.....	10
TITULO II. CAMPO DE APLICACION DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	13
CAPITULO I. EL CONTRATO DE TRABAJO.....	13
CAPTTULO II. LA RELACION DE TRABAJO.....	23
Diferencias entre el contrato y la relación de trabajo.....	27
Importancia de éstas figuras en nuestro estudio..	28
CAPITULO III. UBICACION DEL TRABAJO EN EL PROCESO SOCIAL HISTORICO.....	30
PARTE SEGUNDA.- EL ACCIDENTE DE TRABAJO EN COLOMBIA.	
CAPITULO I. FUNDAMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD. DIVERSAS TEORIAS.....	33
Teoría de la Culpa.....	34
Teoría de la Culpa con inversión de la Prueba....	37
Teoría del Caso Fortuíto.....	38
Teoría de la Responsabilidad Contractual.....	39
Teoría del Ahorro.....	42
Teoría objetiva o del Riesgo Creado.....	42
Teoría del Riesgo de Autoridad.....	44

I N D I C E

TITULO	Página
Teoría del Riesgo profesional.....	46
Teoría del Riesgo Social.....	48
Teoría de la Seguridad Social.....	50
TITULO II. EL ACCIDENTE EN EL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.	
CAPITULO I. DEFINICION LEGAL.....	53
1o. Todo Suceso imprevisto y repentino.....	56
2o. Que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo.....	58
Particularidades que caracterizan a la causa	60
Una aplicación de la "ocasionalidad" en los accidentes de trabajo. El Accidente "In itineris".....	60
Providencia que dió aplicación al accidente "In itineris".....	63
3o. Que produzca una lesión orgánica o perturbación funcional.....	64
Que es lesión orgánica y perturbación funcional.....	64
4o. Ilimitación en cuanto a la duración del daño sufrido.....	67
5o. Ausencia del Dolo por parte de la víctima..	68
6o. Ausencia de Culpa Grave por parte de la víctima.....	72
No siempre el dolo y la culpa grave son exoneratiso de responsabilidad patronal....	76
7o. Que la víctima sea un trabajador.....	78
CAPITULO II. MOVILES QUE PUEDEN PROVOCAR EL ACCIDENTE.....	80
I - Por parte del trabajador.....	80
1.- La embriaguez.....	81
2.- Los actos imprudentes con fines altruistas.	82

I N D I C E

TITULO — Página

3.- Actos imprudentes con fines egoístas..... 83
4.- Actos imprudentes con fines dañosos..... 84
5.- La desobediencia..... 85
6.- Los conflictos personales..... 86
7.- El error..... 87

II.- Por parte del patrono. Qué se entiende por patrono.- Para efecto de los móviles..... 88
Para efectos de la indemnización..... 90
A) La culpa patronal..... 91
Formas que puede asumir la culpa patronal:
1o. Los actos imprudentes con fines altruístas... 94
2o.- Los actos imprudentes con fines egoístas..... 95
3o.- Los actos imprudentes con fines dañosos..... 95
4o.- Los conflictos personales..... 95
B).- La fuerza mayor..... 96
C).- El error de hecho..... 98
D).- La ignorancia de la Ley..... 99
E).- La fuerza mayor y la violencia..... 99
F).- El riesgo profesional..... 99

III.- Por parte de Terceros. Qué se entiende por terceros..... 100
Los familiares y allegados del patrono..... 101
Los familiares y allegados del trabajador..... 102
Actos de terceros extraños al patrono y al trabajador..... 102

PARTE TERCERA. CAMPO DE APLICACION DE LAS NORMAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO.

TITULO I. EN EL CONTRATO Y RELACION DE DERECHO PRIVADOS. AMPLITUD DE APLICACION 103

I N D I C E

TITULO	Página
CAPITULO II. CONSIDERACIONES RESPECTO A ALGUNOS CASOS ESPECIALES.....	105
1o. El accidente durante el preaviso.....	105
2o. El accidente durante el período de prueba.	108
3o. El accidente ocurrido en cumplimiento de algunos contratos civiles. a) El arrendamiento de obra material.....	110
b). El contrato de prestación de servicios inmateriales.....	114
c). El mandato civil.....	114
d). La sociedad civil.....	116
e). El aparcero y similares.....	116
4o. Incidencias legales del accidente sobre algunas prestaciones de servicio de carácter mercantil a) El mandato.....	117
b). El contrato de transporte.....	123
c). El gerente de la sociedad anónima.....	124
TITULO II.- Indemnización del Accidente en el C. S. del T.	
CAPITULO I.- Quiénes gozan de esta prestación....	127
Empresa. Su noción. Amplitud de la misma.....	129
Según la corte. Declaración de su unidad.- Capital y forma de probarlo.....	129-135
CAPITULO II. TARIFA LEGAL DE INDEMNIZACIONES. CONSECUENCIAS DEL ACCIDENTE.	
Incapacidades.....	136-140
Consideraciones comunes a los capítulos anteriores.....	140
CAPITULO III. CRITICA AL REGIMEN DE PRESTACIONES ESTABLECIDO POR EL CODIGO.....	145
CAPITULO IV. LOS SEGUROS SOCIALES EN COLOMBIA..	149
I. A quiénes debe proteger el Seguro Social ?..	152
II. Régimen legal del Seguro Social en Colombia.	154

I N D I C E

TITULO	Página
Población legalmente protegida.....	155
Riesgos asegurados.....	155
Campo de aplicación territorial.....	155
Régimen de prestaciones.....	157
Organismos encargados del Seguro.....	158
Régimen financiero.....	159
EL ACCIDENTE de trabajo en el Seguro Social...	159
Crítica al régimen de seguros sociales en Colombia.....	165
El Seguro Social integral	166
TITULO III.- EL ACCIDENTE EN EL CONTRATO Y RELACION DE DERECHO PUBLICO.	
CAPITULO I.- LA RESPONSABILIDAD DEL ESTADO.....	170
CAPITULO II. POR QUE DISPOSICIONES REGULAN ESTAS DOS PERSONALIDADES DEL ESTADO.....	173
Los Servidores públicos y la Seguridad Social..	178
CONCLUSIONES.....	180
Posibles soluciones.....	181
BIBLIOGRAFIA.....	183

PARTE PRIMERA

OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

T I T U L O I

E L T R A B A J O

DEFINICION LEGAL

Muchas son las definiciones que los tratadistas han ensayado para precisar la noción de trabajo.

En sentido amplio se ha definido como la "Acción de toda fuerza capaz de modificar el mundo exterior".

El autor de estas líneas se acoge al sentido económico que se le asignó en la introducción de esta obra, habida consideración del estado de necesidad y la correlación universales que gobiernan a los hombres en sociedad.

Sin embargo el ensayo de definición propuesto, no basta para explicar todos los casos que a la luz del equilibrio social pueden presentarse, especialmente en lo que respecta al accidente de trabajo y a su consiguiente indemnización.

Es por esto que será necesario laborar sobre la definición que el C. S. del T. nos trae en el Art. 5°, haciendo de ella una interpretación acorde con los principios generales sobre la materia; en la seguridad de que más adelante nos servirá para simentar las bases que nos permitan estructurar algunas críticas al régimen legal de riesgos en las cuestiones laborales.

He aquí el artículo citado:

"Art. 5°.- El trabajo que regula este Código es toda acti-

vidad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo".

El artículo transcrito, puede descomponerse en los elementos siguientes: SUJETOS, ACTIVIDAD, LIBERTAD Y CONCIENCIA, ILIMITACION EN CUANTO AL TIEMPO Y A LA FINALIDAD, DEPENDENCIA O SUBORDINACION Y, EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO.

Tales elementos según el Codigo serán indispensables para calificar como trabajo a una actividad determinada. Estudiémoslos separadamente.

A) A C T I V I D A D

Para que una realización dada pueda calificarse como trabajo, necesita una "actividad humana".

Actividad humana en todo DESPLIEGUE DE ENERGIA realizado por el hombre; es decir, es la capacidad del capital hombre puesta al servicio, no de la producción como dije antes, sino al servicio de cualquier realización. En tal sentido, una actividad humana es trabajo si por otra parte reune los demás elementos, aun cuando no tenga relación con la producción de bienes con valor económico-social. Suponiendo vr. gr. que un hombre presta sus servicios en la construcción de un templo, a pesar de que esta labor, no constituye un insentivo a la producción social, sino por el contrario una amortización de riquezas, su actividad no dejaría de ser trabajo, pues implica inversión de energías. Pése a las mismas razones y por el mismo motivo, creo con el Dr. Camacho Henríquez, que constituyen trabajo las prestaciones personales de los religiosos al servicio de sus respectivas comunidades.

El término actividad empleado por la definición, tiene un significado tan amplio, que en él queda comprendido también el estatismo o quietud; porque mal podrían quedarse sin regular por el Código, realizaciones que de suyo entrañan quietud para quienes las cumplen. Es por esto que arriba hemos dicho que lo único requerido para que haya actividad es el DESPLIEGUE DE ENERGIAS PUESTA AL SERVICIO DE CUALQUIER REALIZACION.

Esta afirmación en la práctica no es carente de sentido, ya que una modelo de un taller de arte, por ejemplo a pesar de que se le exige quietud para la prestación de un servicio está haciendo un despliegue de energía orgánica considerable para poder mantenerse en equilibrio, para poder conservar su estatismo. Claro está que aparentemente no es posible apreciarlo, pero no es difícil a la ciencia médica confirmar plenamente en qué medida se menoscaban las energías de quien realiza una actividad de esta naturaleza. Por tanto, es despliegue de energías tanto el dinamismo como la quietud, y en tal sentido y con dicho alcance debe entenderse la expresión del artículo 5o. del Código Sustantivo del Trabajo.

Para el Código, además, no importa que la actividad sea aplicada al cometido de algo MATERIAL O INTELECTUAL. Son trabajos, la construcción de una pared, la tala de una mina, como la exposición del catedrático al dictar su clase, ya que tanto las unas como las otras implican despliegue de energía, es decir actividades. Así debería entenderse aun cuando el Artículo 5o. no lo hubiere contemplado.

8 Para concluír, dejemos sentado de una vez por todas que cuando el Código habla de "toda actividad humana", está consagrado un amplio sentido de aplicación de sus normas a toda prestación de servicios que signifique inversión de energía.

B) LIBRE Y CONSCIENTE. La Libertad.

Es sabido que la revolución liberal dió al traste con las viejas concepciones respecto a las clases oprimidas especialmente en cuanto se refiere a las trabajadoras.

La nueva concepción, sobre la persona humana, se construyó con el fín de crear las condiciones para que el trabajador impelido por los llamados de la necesidad, pudiera vender "libremente" su trabajo a los dueños de los medios productivos. Refrescados estos conceptos, es posible hilvanar una noción práctica de la libertad.

Algunos autores, distinguen entre libertad en sentido jurídico y libertad en sentido económico. El doctor Camacho Henríquez (pág. 15 y 16), al referirse a este tema, dice: "Consideramos conveniente hacer una distinción entre libertad en el sentido jurídico, que es indudable, y la libertad en el sentido económico, que aparece discutible. Si doctrinariamente cualquier hombre es libre para contratar y obligarse, no es menos cierto que la gran mayoría de los hombres carecen de libertad económica para decidir si presta o no un determinado trabajo y aún debería afirmarse que, por el contrario, están obligados a trabajar para poder subsistir".

El ilustre profesor, aunque reconoce la desigualdad económica del trabajador frente a las manos que usufructúan el trabajo, hace una distinción, que a mi modo de pensar,en la práctica no tiene pie alguno de distinción sino, que un término está incluído en el otro.

El contenido del término libertad, no es científico tomarlo una categoría prestablecida o como un valor ético al que deben

amoldarse todas las conceptiones que al respecto puedan imaginarse. Para mí la libertad es una prerrogativa que los régímenes otorgan a sus asociados en consonancia con los intereses de la clase dominante; la libertad no es otra cosa que la resultante de la forma cómo operan los factores económico-sociales en una época determinada.

Si apyamos este aserto en la historia, encontramos que la suerte de las clases directamente productoras, ha estado condicionada al sistema o régimen adoptado por la clase opresora, según el desenvolvimiento de las relaciones de producción. Si la libertad es todo un conjunto de prerrogativas ajustadas en estricto acoplamiento a los intereses de la clase dominante, no es forzado concluír que la libertad en sentido jurídico, no es otra que la libertad en sentido económico. Y digo esto, porque si la llamada libertad jurídica es el conjunto de facultades otorgadas por el Estado como vocero de la clase dominante, "para contratar y obligarse", no puede negarse que todas las facultades conferidas están subordinadas a las funciones económicas, aún en el campo de las operaciones de derecho privado (civiles o mercantiles).

Por ejemplo, así como el trabajador no es libre por la necesidad económica en que se encuentra respecto al patrono, tampoco es libre el consumidor común cuando se obliga a pagar al comerciante usurero un artículo de primera necesidad. Como se ve estas dos actividades se originan en una sola falta de libertad, la económica. Tanto en uno como en otro caso, las causas de la falta de libertad es la misma: la necesidad; a pesar de que ésta se encuentra radicada en cabeza de distintos sujetos (simple consumidor común y trabajador).

Lo dicho nos permite unificar el concepto de libertad alrededor del de necesidad.

La libertad por ser el relativo dominio de la necesidad, de la naturaleza, de la sociedad y de sí mismo, no debe concebirse como un vocablo de significación absoluta, sino como toda acepción, con un sentido práctico, aplicable a lo que en nuestro alrededor acontece. Así escribió Engels: "La libertad no consiste en una independencia imaginaria respecto de las leyes de la naturaleza, sino en el conocimiento de estas leyes y en la posibilidad, basada en este conocimiento, de obligar sistemáticamente a las leyes de la naturaleza a actuar para fines determinados".

Aplicando esta noción de "Libertad" del trabajador para obligarse a prestar sus servicios, sacamos en claro que mientras la clase proletaria se encuentre desposeída de los principales medios de producción, será una clase insatisfecha, necesitada y por lo tanto carente de libertad; por lo cual cuando se obligue a prestar su contingente por una determinada remuneración, aunque lo haga sin violencia física, la manifestación de su voluntad adolece generalmente de libertad.

Por las mismas razones, el capitalista, dueño de los medios de producción más importantes, disfruta también de una libertad menguada, (aunque puede moverse mucho más cómodamente que el proletario) porque necesita del trabajo que lo perpetúe sus riquezas. Pero como queda dicho es de anotar que el capitalista, tiene a su alcance diversos medios para lograrlo a veces independientemente de la inversión del capital trabajo; por ejemplo, depositando su dinero en las arcas de un banco; mientras que el trabajador debe necesariamente prestar sus servicios para proporcionarse una manutenencia honrada.

Cuando los principales medios de producción se sitúen en poder de la sociedad, y el trabajo se reparta entre todos los miembros de la misma, según la profesión, capacidad, y socialización de la técnica, se habrá alcanzado un alto grado de libertades, ajeno a la explotación del hombre por el hombre.

C) SUJETOS

Para efectos del artículo 5o., la actividad debe ser ejecutada por "una persona natural al servicio de otra". Es decir, se requieren dos sujetos: uno pasivo de la prestación del servicio y otro activo que lo reciba.

Para fijar la noción del primero, nos acogemos a la noción que la persona natural nos trae el Art. 74. del C.C., que a la letra dice:

> "Artículo 74o.- Son PERSONAS todos los individuos de la especie humana, cualquiera que sea su edad, sexo, estirpe o condición".

Del artículo transcrito, se desprende que es sujeto pasivo del trabajo todo ser nacido de mujer, capaz de cumplir alguna actividad. En tal sentido, el deforme que se exhibe en un espectáculo, cualquiera que sea el grado de su deformidad, está realizando un trabajo, por el mero hecho de haber sido concebido y expulsado con vida por un vientre de mujer.

Por el contrario, las mutaciones que en el mundo exterior hace una máquina cualquiera o una bestia, no constituyen trabajo en el sentido que nos ocupa.

De la definición también se deduce que la persona pasiva del trabajo, debe ser natural, es decir un individuo de la especie humana; descartando así la posibilidad de trabajo en las personas jurídicas en sí mismas consideradas.

Tampoco es trabajo la actividad del hombre puesta a su propio servicio, en virtud de que nadie puede obligarse para consigo mismo.

En cuanto se refiere a la edad, sexo y condición de que habla el Art. 74, conviene advertir, que la Ley del Trabajo hace ciertas limitaciones, con el objeto de proteger los intereses de los menores, de las mujeres en cinta o de quienes gozan de la condición de nacionales frente a los extranjeros; pero de ninguna manera deben extenderse tales limitaciones en menoscabo de la calidad que de persona gozan los individuos de la especie humana como tales.

Por lo que respecta a la persona que recibe el trabajo, pudiera creerse que cuando el artículo que estamos comentando, (el Art. 5o. del C. S. del T. dice"... que una persona natural ejecuta... AL SERVICIO DE OTRA", por la forma en que está redactado, que quien recibe el servicio debe ser también una persona natural necesariamente. Pero ésto no es así, ya que el artículo 22 del Código al definir el contrato de trabajo, expresamente dice que la persona que recibe la prestación del servicio puede ser "natural o JURIDICA".

D) CONSCIENTE. La Conciencia

La conciencia es producto de la más alta evolución del cerebro humano, que, mediante los reflejos del mundo exterior a través de los sentidos, permite la formación de los concepto y nociones acerca de algo. Así, se dice, que se tiene conciencia, cuando se tiene conocimiento de que un algo és, o, es así y no de otra manera.

El artículo 5° exige que la actividad además de ser libre, sea CONSCIENTE. Como se refiere a la actividad, implica, que, el trabajador, tenga conciencia de que la está EJECUTANDO.

No me parece que la conciencia la exiga el Código "referida

a la existencia previa de un contrato de trabajo" (), porque tal disposición, lo que hace es LIGAR LA CONCIENCIA A LA EJECUCION de la actividad y no al contrato de trabajo como sostiene el doctor Camacho Heríquez. Como luego veremos, el contrato, a pesar de que el Código (Art. 5o.), equivocadamente lo señale, no es requisito esencial para que haya trabajo y por ende sea viable la aplicabilidad de sus normas.

Valga lo dicho, para afirmar que el Código en este elemento de la definición (consciente), fue un tanto desafortunado, puesto que LA CONCIENCIA DE LA EJECUCION NO ES UN REQUISITO NECESARIO PARA CALIFICAR COMO TRABAJO a determinada actividad.

Para ilustrar el tema, nos apoyamos en el siguiente ejemplo:

El deforme nacido de mujer (persona), cuando es exhibido en un espectáculo, no obstante a que su deformidad física exterior le haya deformado también el sistema nervioso central, y en consecuencia privado de la conciencia; no obstante, repetimos, está prestando un servicio personal, un trabajo, a los empresarios, a pesar de que sea física y jurídicamente incapaz de consentir u obligarse. En el caso propuesto, el patrono, asume todas las cargas legales consiguientes (Arts. 24, 27, etc., del C. S. del T.), que por otra parte si el deforme no puede hacerlas valer, autorizan a sus representantes legales para el efecto. Por los demás, a ningún juzgador se le ocurriría dejar irresumerado un servicio prestado bajo tales condiciones.

E) ILIMITACION EN CUANTO AL TIEMPO Y A LA FINALIDAD.

Por virtud de éste elemento, es trabajo el ejecutado PERMANENTE O TRANSITORIAMENTE; para el artículo no importa la duración de la actividad.

Tampoco impone limitación en cuanto a la finalidad, pues, el artículo dice: "CUALQUIERA que sea su FINALIDAD".

Debe notarse que el artículo está redactado en forma amplia, por lo que a primera vista parece que aún las finalidades ilícitas quedarían amparadas por las normas laborales. Pero esto no es así, ya que dicha expresion se encuentra limitada por la Ley. Y no decimos por la moral, por cuanto ésta es una forma común de obrar y por el hecho de que una actividad no se ajuste a las convenciones sociales extralegales, no es justo desampararla, habida cuenta que el trabajador afronta su condición miserable, precisamente por la gigantesca urdimbre construída por ésa misma sociedad que lo sojuzga.

Pero la limitación legal de la finalidad de la actividad, debe resolverse con la mayor delicadeza, por que si es cierto que en cuanto a la moral se refiere, el problema no es trascendental en lo que atañe a la ley, pueden presentarse casos en que atendiendo a la finalidad del trabajo en sí, y a la buena fé, lo mismo que a la necesidad o insatisfacción física o intelectual del trabajaro, es justo prodigarle a éste el amparo que merece respecto a su patrono que se dedica a actividades ilícitas.

F) <u>EN EJECUCION DE UN CONTRATO DE TRABAJO.- DEPENDENCIA Y SUBORDINACION.</u>

Cuando el artículo estatuye, que la actividad a que arriba me referí, debe efectuarse, además, " en ejecución de un contrato de trabajo", porla definición que de contrato da el artículo 22, admite la continuada dependencia y subordinación entre el trabajador y el patrono, notas éstas que permiten especializar el campo de aplicación del Derecho del Trabajo; pero que como ya veremos, ésta es una característica abiertamente criticable, en virtud de que no satisface los intereses de ciertos servidores.

La frace alinderada entre comillas, citada en el aparte anterior, es inaceptable porlo inexacta, debido a que cuando se presta un servicio, aunque no medie acuerdo de voluntades sobre las condiciones del mismo, a pesar de no haber contrato, existe una interconexión, que, aún sin mediar consentimiento crea derechos y obligaciones para las partes; es decir, existe RELACION DE TRABAJO, que al tenor de los Arts. 27 y 24 del C. S. del T., se rige por las normas del contrato de trabajo. Las cláusulas parentorias de los artículos citados, por lo demás, armonizan perfectamente con la finalidad primordial del Código Sustantivo del Trabajo, ya que élla persigue "lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social" (Art. 1°).

Sin embargo de ser la finalidad de nuestro Código, estrictamente socio-económica, no quiere interpretarse esta expresión en el cabal sentido que tiene en las relaciones de producción. Decimos esto, sobre la base de que si así fuera, toda prestación de servicios, aún independiente (mandatarios, comisionistas, dependientes de comercio, socios gestores, etc.) no se regiría por las disposiciones del Derecho Privado (civil o comercial), sino por las normas del Código Laboral.

Pero, como adelante tendremos oportunidad de ver, algunas figuras contractuales del derecho privado, especialmente del Derecho Comercial, revelan marcada similitud con las del derecho del trabajo (hasta tal punto de confundirse con éstas), y que a pesar de entreverse en aquéllas la necesidad de la coordinación económica y el equilibrio social, respecto a quienes se benefician con el servicio, se las hace escapar de la órbita de la Ley Laboral.

Pese a ésto, yo creo que el elemento dependencia en muchos

casos, debe ceder a la coordinación económica y al equilibrio social, si se tiene en cuenta la NORMA GENERAL DE INTERPRETACION perentoriamente estatuída en el artículo 18 del Código del Trabajo.

Para concluír este capítulo, recordemos de una vez por todas, que, para los efectos del Código, no se requiere que la actividad se ejecute en razón de un contrato de trabajo ya que como dice el profesor CAMACHO HENRIQUEZ, "tal como está concebida la definición, las actividades personales efectuadas fuera de un contrato de trabajo escaparían a la definición legal, lo que realmente es inaceptable" () .

Lo dicho es valedero, tanto más, que el Código además de dar validez a la RELACION DE TRABAJO, la asimila en cuanto a su regulación al contrato de trabajo (art. 24 C. S. del T.) por tanto, en trabajo, aquella actividad que se realiza con previo acuerdo de voluntades, como aquella en que no hubo consentimiento o si lo hubo, nació viciado.

---/---

TITULO SEGUNDO

CAMPO DE APLICACION DEL DERECHO DEL TRABAJO

CAPITULO PRIMERO

EL CONTRATO DE TRABAJO

En este capítulo trataremos brevemente sobre las ideas generales del contrato, para luego hacer de éste una aplicación al Derecho de Trabajo que para esta Tesis especialmente nos interesa.

Las personas manifiestan su voluntad mediante actos externos. Cuando tales manifestaciones de voluntad implican alguna consecuencia en el campo del Derecho, reciben el nombre de ACTO JURIDICO/

El acto jurídico es un género que comprende toda manifestación de voluntad con entidad suficiente para producir alguna consecuencia jurídica.

El acto jurídico puede ser unilateral y bilateral.

Es unilateral cuando la manifestación de voluntad proviene de una sola persona que la exterioriza. En tal sentido se dice que el testamento es un acto jurídico unilateral de quien dispone sus bienes para que su voluntad tenga efecto después de su muerte. En el acto jurídico unilateral no se puede hablar de consentimiento; pues consentir es estar de acuerdo con alguien.

El acto jurídico recibe el nombre de bilateral, cuando en él intervienen dos partes que manifiestan su voluntad de obligarse.

El acto jurídico bilateral, puede estar encaminado a crear,

modificar o extinguir alguna relación obligacional. Cuando esto ocurre, decimos que estamos frente a una CONVENCION. Convención es el acto jurídico bilateral capaz de crear, modificar o extinguir alguna relación jurídica.

Ahora bien; la convención puede encontrarse dirigida a CREAR obligaciones para las partes intervinientes, dando lugar al nacimiento del CONTRATO.

El contrato es un acto jurídico bilateral, o lo que es lo mismo, una convención capaz de crear obligaciones. El contrato respecto a la convención es una especie, una convención generadora de obligaciones. En cambio, la convención es una especie de acto jurídico encaminado a crear, modificar o extinguir bilateralmente determinada relación de derecho.

Por su parte el contrato, puede ser unilateral y bilateral, según, su capacidad creadora de obligaciones comprometa a una o a ambas partes que prestan su consentimiento.

Siendo el contrato, una especie de convención y ésta un acto jurídico bilateral, lógicamente debe concluírse, que el contrato supone la existencia de dos partes que exterioricen su voluntad hasta ponerse de acuerdo, consintiendo. A esta identidad de las voluntades sobre el objeto del contrato, bien sea para obligarse una de éllas o ambas recíprocamente, se la conoce con el nombre de CONSENTIMIENTO.

El consentimiento es la manifestación de la identidad de voluntades de las partes contratantes.

Las partes que intervienen en el contrato, no pueden ser otras que las personas naturales como seres inteligentes o las jurídicas como entes formados por personas naturales que, independientemente de éstas han recibido de la ley una especial capacidad para obligar y obligarse, es decir, para ser sujetos de

derechos y obligaciones.

Desde el punto de vista de la naturaleza de las relaciones que constituyen el objeto del contrato; éste se clasifica, en civil, comercial, administrativo y , laboral o de TRABAJO.

Los contratos en general, también se clasifican en bilaterales, y unilaterales; gratuítos y onerosos; conmutativos y aleatorios; principales y accesorios; y en reales, solemnes y consensuales. También por razones de orden práctico, se clasifican los contratos en, de ejecución instantánea y de tracto sucesivo.

Según esta clasificación, el contrato de trabajo es, bilateral porque crea obligaciones para ambas partes; para obreros y patronos, simultáneamente.

Es oneroso, porque impone cargas o gravámenes para una y otra parte, las que a su vez reportan el beneficio mutuo consiguiente.

Es un contrato conmutativo. Esta es una subdivisión del contrato oneroso. Y es conmutativo, por cuanto cada una de las partes, el obrero y el patrono, se obliga para la otra mediante una relación que se considera como equivalente.

El contrato de trabajo es un contrato principal, porque tiene la característica de existir por sí mismo, sin necesidad de otra convención. Esta entidad le confiere la ley laboral al contrato de trabajo cuando estatuye que, aun cuando se encuentre involucrado con otras figuras contractuales tiene una entidad propia que lo individualiza.

Es un contrato consensual, en razón de que se perfecciona por el simple consentimiento. Claro está que hay ciertos contratos que en materialaboral deben perfeccionarse con ciertos requisitos preestablecidos por la ley; pero en ningún momento debe entenderse que la ley exige solemnidades para esta clase de contratos, sino que son ciertas medidas que la ley mismo ha previsto en defensa de los derechos del asalariado; en tal virtud que la falta de esos requisitos quepudieran calificarse de solemnidades, no vicia el contrato, sino que da lugar a sanciones administrativas contra el patrono que haya incurrido en tales irregularidades.

El contrato de trabajo, es generalmente de tracto sucesivo, ya que se cumple por etapas y no instantáneamente.

También es importante anotar, que los juristas hacen otra clasificación de los contratos, con base en la mayor o menor presión a que se encuentran sometidas las partes al prestar su consentimiento. Así, se habla de contratos de libre acuerdo y contratos por adhesión; según, las partes dse encuentran en igualdad de condíciones para discutir libremente las cláusulas del contrato o, no posean esa libertad o la tengan considerablemente menguada.

Desde este punto de mira comunmente el obrero como parte más débil, simplemente lo que hace al contratar, es adherir o someterse a la voluntad del patrono como parte más fuerte en razón de encontrarse provista del capital-medio, mediante el cual explota el estado de necesidad que afronta el trabajador por su condición desposeída. El trabajador, generalmente no es libre de aceptar a repudiar, conforme a sus conveniencias, la oferta de trabajo que le hace el patrono en un momento dado. De allí que pudiera afirmarse que el contrato de trabajo, en ocasiones revis te las características de un contrato por adhesión.

Esta afirmación se vuelve más nítida, cuando un trabajador que recientemente ingresa a una empresa en donde rige una convención colectiva de trabajo, tiene que adherir a élla, con el fin de gozar de ciertas prerrogativas que regularmente en la práctica ocultan mayúsculos horrores en desmedro de la masa proletaria a élla vinculada.

Finalmente diremos que el contrato de trabajo es un contrato-realidad, ya que como dice Mario de la Cueva, "el aspecto esencial en la vida de las relaciones obrero-patronales, es la relación de trabajo, o sea, el hecho mismo de la prestación del servicio, el cual hecho determina, por sí solo, la aplicación del derecho del trabajo, cualquiera que haya sido la voluntad de las partes". (El subrayado es nuestro).

Ante todo, en las cuestiones laborales, lo esencial es la realidad de los hechos, la prestación del servicio, por encima y aun en contra de las cláusulas estipuladas por las partes.

Restamos hablar sobre el aspecto legal del contrato en nuestro ordenamiento jurídico. Por la brevedad de este trabajo, trataremos de sintetizarlo en la siguiente forma:

En el Siglo XIX, el trabajo humano, se encontraba reglamentado en Colombia como una entidad de derecho individual, privado; como un instituto del derecho civil. El Código Civil adoptado en 1.887 era el estatuto por medio del cual se definían las controversias a que el trabajo humano diera lugar.

Fue en la ley 10 de 1.934, cuando por primera vez se introdujo en nuestro lenguaje jurídico la expresión contrato de trabajo. El Art. 13 de esta ley, aunque no lo definía, puntualizaba ciertos requsitos a que debían sujetarse contratos de esta naturaleza.

Posteriormente el decreto 652 de 1.935, en su Art. 1o., ensayó una definición que aunque deficiente, no dejó de ser un paso adelante en estas materias.

Pero la disposición que estructuró verdaderamente una definición del contrato de trabajo, fue la ley 6a. de 1.945, la que con algunas modificaciones fue acogida por el Art. 22 del C. S. del T. que más adelante transcribiremos.

Antes de referirnos a la definición del Art. que acabamos de mencionar, remitámosnos al Art. 1495 del C.C., a fin de establecer la definición de contrato, que para el caso en algo nos va servir. El Art. dice, en lo pertinente, que, contrato es "un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa". El art. también establece que cada parte puede estar integrada por una o varias personas.

Según esto, el contrato de trabajo, considerado como un acto jurídico bilateral, generador de obligaciones, debe tener un objeto alrededor del cual deben estar relacionadas dos partes.

Aunque la ley no define lo que debe entenderse por objeto, no es forzado deducir que éste consiste en dar, hacer o no hacer, puesto que las obligaciones creadas mediante el contrato se catalogan en estos tres grupos.

Ahora bien, si el objeto está constituído por las obligaciones que resultan del contrato, el objeto del contrato de trabajo comprende una obligación de hacer, la de prestar un servicio personal subordinado que corresponde al trabajador; una obligación de dar, la de pagar la remuneración que corresponde al patrono o empresario: y obligaciones de no hacer, que están establecidas tanto para el empleado como para el empleador, consistentes en ciertas normas de conducta que uno y otro deben observar en el

cumplimiento de sus obligaciones principales.

Las partes en el contrato de trabajo, pueden estar integradas por una persona natural respecto de otra natural o jurídica según se trate de un contrato individual de trabajo; pues en éste, el trabajador siempre será una persona natural, aunque el empleador puede serlo una natural o jurídica. Por esto, al contrato individual de trabajo no es posible aplicarle cabalmente la definición que de parte establece el Ar. 1495 del C.C.

O también pueden estar integradas por varias personas empleadoras respecto a varias trabajadoras, como ocurre en el contrato colectivo de trabajo (Art. 407, en el contrato sindical (Art. 482) y en el llamado pacto colectivo (Art. 481); casos en los cuales sí es aplicable la noción de parte definida por el C. C.

En todo caso, las partes a quenos venimos refiriendo, reciben entre nosotros los nombres genéricos de trabajador y patrono, según el inciso 2o. del Art. 22 del C. S. del T.

El Art. 22 del C. S. del T., define el contrato individual de trabajo, en los siguientes términos:

"Contrato de trabajo es aque por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio persona a otra, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración."

En cuanto a los elementos que integran esta definición ya tuvimos oportunidad de referirnos al estudiar la definición de trabajo que nos trae el Art. 5o. del C. S. del T.. Por ahora nos detendremos en el elemento dependencia o subordinación.

Según el Código, estos dos términos -que son sinónimos - a-

demás de ser indispensables para definir el contrato, lo son igualmente indispensables para puntualizar la noción de trabajo, habida cuenta de que el Art. 5o. dice que la actividad a que nos referimos en el Cap. I de esta Tesis, será trabajo para efectos de la regulación del Código, "siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo".

Sin embargo, nosotros, nos inclinamos por la definición que Mario L. Deveali, propone en su obra Lineamientos del Derecho del Trabajo (p. 151-152), asignándole un amplio contenido al contrato de trabajo, ya que las relaciones que nacen de la prestación del trabajo humano, sean con consentimiento o sin él, sean subordinadas o autónomas, son institutos de orden público, con un contenido social que no deben admitir diferenciaciones de ninguna especie. Pues éstas no se compadecen con la tendencia moderna del derecho del trabajo, cual es el impulso hacia nuevas conquistas en favor de la clase trabajadora, dentro de la cual se incluyen los trabajadores autónomos.

Al respecto, así se expresa el citado autor: "Es contrato de trabajo, en sentido genérico, aquel en virtud del cual una persona se obliga a ejecutar personalmente una obra, o a prestar un servicio por cuenta de otra, mediante una remuneración".

Y agrega: "el contrato de trabajo puede tener por objeto un trabajo subordinado o un trabajo autónomo. Existe contrato de trabajo subordinado (contrato de trabajo en sentido específico) cuando este importa una relación de dependencia de carácter continuativo", y que, "existe contrato de trabajo autónomo cuando su ejecución no importa un verdadero vínculo de dependencia de carácter continuativo"

La definición que de trabajo subordinado acabamos de transcribir es la que informa a nuestras disposiciones laborales y especialmente al Art. 22 del Código.

En cambio si nos acogemos a la definición genérica de trabajo, incluyendo en la noción de trabajo la prestación de servicios personales autónomos, los contratos comunes (civiles y comerciales), escaparían de sus órbitas legales estacionarias para enrolarse en la del Derecho Laboral.

Es esta la tendencia moderna del derecho, que más justamente se acomoda al desarrollo de la humanidad que, necesariamente irá reclamando nuevas formas, nuevas estructuras jurídicas que permitan nuevas formas de equilibrio social cimentadas sobre la base de la redención de todas las clases proletarias, no importe la forma de relación mediante la cual inviertan sus energías productivas.

Finalmente debemos anotar que el "carácter continuativo" a que alude el autor, que entre nosotros se expresa como "continuada subordinación", debe entenderse en el sentido de que el empleador tenga la posibilidad de impartir órdenes al trabajador, aunque en la práctica no las imparta. La subordinación, según afirman algunos autores, no es real sino jurídica.

Esta subordinación jurídica que ha querido levantarse como barrera entre los contratos comunes y los laborales, aún podemos encontrarla en los contratos actualmente reglamentados por los derechos civil y comercial.

Por otra parte, conviene anotar que el contrato común requiere para su existencia o validez, además del consentimiento, que el objeto sea lícito y que sea originado por una causa lícita, exigiendo además que la manifestación bilateral de voluntades para crear las obligaciones que impone el objeto, sean exteriorizadas por personas capaces o sea, por personas a las cuales la ley no declare inaptas para consentir. Estas incapacidades, que consti

tuyen la excepción a la regla general de que toda persona es capaz, dependen, para las personas naturales, de la edad y salud mental primordialmente; las personas jurídicas son relativamente incapaces. Pero también, el consentimiento de esta clase de personas puede estar viciado por inexistencia de la misma, como cuando se han pretermitido las formalidades que la ley exige para la efectividad de sus actos.

No obstante de que los vicios anotados en el aparte anterior tienen rigorosa aplicación en los contratos comunes, en los contratos laborales no dispensan de las cargas que a quien compete la obligación de dar impone la ley en beneficio del trabajador. Lo dicho, porque, como a continuación veremos, en tales eventos nace la RELACION DE TRABAJO, que, en cuanto a sus efectos, se asimila al contrato de trabajo a que nos estamos refiriendo.

Para terminar diremos, que, los vicios de que adolezca un contrato laboral dado, quedan subsanados por la institución jurídica denominada relación de trabajo. Pues el trabajo implica una relación que de hecho da nacimiento a las obligaciones consiguientes, aun cuando la fuente de donde haya tomado origen adolezcan de algún vicio que aparentemente pudiera afectar su existencia o validez.

Por encima de los vicios, debe observarse el hecho del servicio prestado.

--- / ---

CAPITULO II

LA RELACION DE TRABAJO

Los accidentes de trabajo, independientemente de la acción que de trabajo da al Art. 5o. del Código de la materia, puede tener ocurrencia cuando se presta un servicio extracontractual, ya porque no hubo previo acuerdo de voluntades, ya porque éste acuerdo nació viciado o se lo reputa inexistente.

Ordinariamente, sucede que la prestación de servicios personales, sea o no dependiente, se cumple sin que medie un contrato previo; o sea, sin que medie consentimiento del sujeto que realiza la labor, ni del que ventajosamente se aprovecha de la misma. Es decir, puede no haber acuerdo respecto a las condiciones mismas del trabajo.

En ocasiones, aunque las partes hayan manifestado su intensión de obligarse respecto a la prestación de determinados servicios, el contrato no nació a la vida jurídica, bien por falta de consentimiento o porque este nació afectado de algún vicio por carencia de causa u objeto o porque estos son ilícitos.

Sin embargo, por las circunstancia de que la prestación de servicios, no se realice en desarrollo de un mutuo acuerdo entre el prestatario y el beneficiario, la labor realizada no puede escapar del campo de aplicación del Derecho del Trabajo.

Como vimos en su oportunidad, la definición que de trabajo nos trael el Art. 5o. del C. S. del T., es demasiado insuficiente puesto que exige que la actividad se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. No obstante las actividades cumplidas sin sujeción a contrato alguno, constituyen trabajo, en razón de que

como tal debe reputarse toda inversión de energía humana puesta al servicio de cualquier realización.

A la interconexión que sin mediar contrato, crea derechos y obligaciones correlativas para las partes prestataria y beneficiaria del servicio, es a la que se ha dado en llamarse RELACION DE TRABAJO.

La relación de trabajo, es una fuente extracontractual de derechos y obligaciones que al decir de Mario de la Cueva " Es un conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio".

Nosotros propugnamos porque las normas de Derecho social, se apliquen a todas las prestaciones de servicio, atendiendo simplemente a la relación de trabajo a que nos estamos refiriendo. Pues siendo el Derecho del Trabajo, un Derecho Público, por esencia, sus normas deben estar estructuradas de tal manera que augure el mayor número de garantías en favor de todos aquellos que invierten alguna energía orgánica en la realización de alguna obra cuyos beneficios van a engrosar las arcas del dueño del capital-medio.

Donde quiera que el hombre despliegue su capacidad laboral, con o sin la prestación de su consentimiento, el detentador de los medios de producción debe estar obligado por la Ley laboral a asumir todas las prestaciones, por razón de los riesgos a que se ve expuesto-. Desde este punto de mira, "La relación de trabajo comprenderá toda prestación de trabajo humano, cualquiera actividad humana, ya sea dependiente o autónoma". (C.Henríquez, Ob. Cit. pág. 23). Lo que equivale a expresar que, la relación de trabajo envuelve el contenido de una noción amplísima, casi diríamos ilimitada que indudablemente se ha ido acentuando cada día más, hasta definir en forma clara y precisa las modernas concepciones que respecto al campo de aplicación del Derecho del Trabajo se han construído y, que tiene especial importancia en el tratamiento de los riesgos e infortunios a que se expone el trabajador al disponer su energía orgánica al servicio de la pro-

ducción social.

De allí que la razón de ser de las características específicas del Derecho del Trabajo, no es ni puede ser el hombre dotado de capacidad de contratación simplemente, sino el hombre capaz de producir y consumir energía en la prestación de cualquier servicio.

Así concebida la órbita de aplicación del Derecho del Trabajo, es posible hacer una aplicación de las normas que regulan el Accidente del Trabajo, aun cuando este ocurra durante la ejecución de una actividad extracontractual. Hacemos tal afirmación, puesto que la relación de trabajo aunque no como una figura autónoma, está reconocida y amparada por el Art. 24 del C. S. del T. cuando estatuye la presunción de que toda relación de trabajo está regida por un contrato de trabajo.

Es por esto que, tanto en el campo jurídico general, como en el ambiente legal colombiano, la relación de trabajo, imprime su figura con caracteres esenciales propios por el simple hecho de la vinculación de su fuerza de trabajo al servicio de cualquier realización, aún en contratos que se han sustraído a la reglamentación de las leyes laborales.

El Derecho del Trabajo, debe invadir los predios del Derecho común y atraer para sí todas aquellas prestaciones de servicio que por su "primordial finalidad", le corresponden como una disciplina jurídica especializada, autónoma y de carácter esencialmente público, instituída en defensa de un "mínimo de derechos y garantías" en favor de las clases menos favorecidas.

Así las cosas, la RELACION DE TRABAJO, que, se constituye por la simple vinculación de una cierta capacidad energética del

capital hombre a los medios de producción, esencialmente, se con trapone a la noción de contrato, hasta el extremo de que en la concepción moderna del Derecho Social, se observa la marcada tendencia de sustituír esta figura, que, hasta nosotros ha llegado como un resago de las viejas concepciones civilísticas, a la interconexión que crea derechos y obligaciones recíprocas desde el mismo momento en que el trabajador vincula su fuerza productiva al desarrollo de cualquier actividad

En la relación de trabajo, el vínculo jurídico, es objetivo, a diferencia del contrato, en que tal vinculación se opera de una manera subjetiva. Por esta razón, "la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto más de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento". Por ello no compartimos las tesis de quienes afirman que la fuente de la relación de trabajo tiene que ser necesariamente el contrato, ya que en ocasiones como arriba anotamos, pueden no existir, o, por determinadas circunstancias éste no alcanzó a nacer a la vida del derecho en razón de algún vicio que afectó su validez como tal.

Las consideraciones que acabamos de hacer respecto a la amplia esfera de aplicación y concepcional de la relación de trabajo, nos permite afirmar que esta es una figura genérica en el campo laboral y por tanto protectora de todas las formas que pueda asumir el trabajo humano, incluso de las formas contractuales que desde el derecho individualista antiguo han llegado hasta nosotros, lo mismo que de la vinculación de los particulares a la Administración Pública.

Luego de demostrar, como queda demostrado, que para considerar como trabajo a cualquiera actividad humana, no es necesario que esta se desarrolle en ejecución de un contrato de trabajo, como erróneamente lo anota el Art. 5o. del C. S. del T., y que la mera inversión de energía humana o vinculación del trabajador a

la actividad, por ser una obligación que crea derechos y obligaciones de orden público para las partes interconexas, podemos concluír quelas normas sobre ACCIDENTES DE TRABAJO, habidas y por haber tienen un vastísimo campo de aplicación.

Desafortunadamente, a pesar de la presunción consagrada en el Art. 24 del C. S. del T., y no sin embargo de tratarse de una relación de trabajo, se ha tratado de establecer discriminación entre las relaciones de carácter público y privado. En nuestro medio reciben distinto tratamiento, por lo dispuesto en el Ar. 4o. del C. S. del T., y en el Decreto 2127 de 1.945.

Por otra parte, debemos anotar, que la asimilación que del contrato y la relación de trabajo hace el Código, constituye una falta de garantías al más importante instituto jurídico del Derecho del Trabajo, ya que se crea la posibilidad de la prueba en contrario respecto a alguno de los elementos que el Art. 22 exige para la validez de esta clase de contratos.

DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO Y LA RELACION DE TRABAJO

Una vez estudiados el contrato y la relación de trabajo, conviene establecer las diferencias que especifican estas dos figuras. Podemos sintetizarlas en las siguientes:

1o.- La relación de trabajo, es el género, que comprende toda prestación de servicios, sean autónomos o dependientes, públicos o privados, mediante formas contractuales inválidas o inexistentes. El contrato de trabajo, en cambio, es la especie de prestación de servicios que además de ajustarse a las normas comunes, reúna los requisitos exigidos por el ordinal a) y b) del Art. 23 del C. S. del T.

2o.- La relación de trabajo es esencial a la aplicación de las normas laborales, mientras que el contrato de trabajo no lo es; constituye una circunstancia accidental para el mismo.

3o.- Todo contrato implica una relación de trabajo, pero no toda relación implica la existencia de un contrato.

4o.- En nuestro ordenamiento legal, a la relación de trabajo no solamente le son aplicables las normas laborales, sino también las del derecho común (civil o comercial) y las del derecho público (administrativo). Al contrato, únicamente le son aplicables las leyes del trabajo, supletoriamente las disposiciones comunes.

5o.- La relación de trabajo en cuanto a sus efectos, es perpetua, mientras que el contrato es inestable, vulnerable, ya que cuando de acuerdo a las disposiciones pertinentes, se haga faltar alguno de sus elementos, el contrato se invalida o desaparece. En estos eventos, la relación de trabajo toma vida y hace sentir sus efectos, supliendo las debilidades del contrato inválido o inexistente.

6o.- El contrato de trabajo, es estático, no admite formas nuevas. Esta es una cualidad que le es propia, como un legado de las concepciones romanísticas que le dieron origen. La relación de trabajo, en cambio, es dinámica, pues admite nuevas formas jurídicas; tantas, cuantas puede asumir el trabajo humano.

IMPORTANCIA DE ESTAS FIGURAS EN NUESTRO ESTUDIO

Las ideas qué de contrato y relación de trabajo, hemos esbozado en los apartes inmediatamente anteriores, descubren la gran importancia que para el tema que ocupa nuestra atención en esta Tesis, significa el concepto que de contrato y relación se tenga.

Por esto, no huelga advertir, que tales conceptos nos permi-

ten fijar el campo de aplicación del Derecho del Trabajo o más claramente, en qué casos un infortunio puede ser indemnizado como accidente de trabajo.

Como hemos visto, el contrato no es esencial a la aplicabilidad de las normas laborales. Así, cuando sea posible descubrir la existencia de la RELACION DE TRABAJO, hemos caído en el campo del Derecho Laboral y por ende tratar un accidente con el cuidado y la especialidad que por su naturaleza requiere. De allí la importancia del estudio de estas dos figuras jurídicas.

--- / ---

CAPITULO III

UBICACION DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PROCESO SOCIAL HISTORICO

Para localizar el Derecho del Trabajo en algún punto del desenvolvimiento social histórico, recordemos que surgió como un freno a los alzamientos masivos del proletariado, en su esfuerzo por conquistar garantías más acordes con su naturaleza racional.

Las clases dominantes muy bien representadas en el seno de las llamadas democracias representativas, ante la inminencia de perderlo todo, cedieron un poco de sus privilegios y pusieron en boca de los teorizantes la construcción de un nuevo derecho bautizado con sangre rebelde bajo el incienso de las armas estatales.

El nuevo derecho erigido sobre bases clasistas, debía devolverle la resignación perdida a la clase deseparada.

La Escuela Literal determinó las condiciones necesarias para la formación de nuevas relaciones de producción (Capitalismo), las que a su vez trajeron nuevas formas de opresión que abonaron el descontento, las protestas, y la construcción de un nuevo Derecho, el del Trabajo.

La creación del nuevo ordenamiento jurídico ha despertado la iniciativa de los capitalistas, los cuales han apelado a las más diversas formas - generalmente inícuas - para defender su clase. En efecto, el capitalismo actual se encuentra organizado bajo la forma de grandes monopolios internacionales que en defensa de sus intereses se coaligan con los Estados para usufructuar despreocupadamente su cuota de ganancias.

Por lo dicho, es apenas lógico comprender que el capitalismo y su diversas manifestaciones, no podía ceder caritativamente sus privilegios sobre la clase trabajadora. No, por el contrario, todas las normas "proteccionistas" fueron y son urdidas en el seno de las corporaciones en que sólo sus representantes tenían y tienen asiento, voz y voto: en las corporaciones llamadas populares.

Hasta un poco antes de la Segunda Guerra mundial, el capital no tenía una participación directa en la creación de las normas estatales - lo hacía generalmente mediante voceros -, pero a partir del gran conflicto su participación no solamente fue activa, sino descarada. E. Varga en el "Capitalismo del Siglo XX", (pág.121), nos trae un ejemplo diciente cuando textualmente nos dice: "....El gabinete del Presidente de los EE. UU. Eisenhower se componía de nueve millonarios; Rockefeller es gobernador del Estado de Nueva York".

Los asientos que los representantes de los monopolios ocupan en los gabinetes y corporaciones estatales, consolidan una marcada afinidad de intereses entre estos dos mecanismos de opresión. De igual manera, a los altos representantes de la jerarquía estatal se les recompensan "sus buenos servicios" trasladándolos a cargos fabulosamente remunerados de los monopolios.

Las grandes injusticias de la oligarquía, dentro del fementido marco de la legalidad, ha desvanecido preciosas manifestaciones de protestas proletarias y ha acribillado a famélicas masas obreras y campesinas, so pretexto del restablecimiento de un orden público político, cundo el económico hace flaquear las bases mismas de las instituciones.

Pése a lo dicho, la influencia del Derecho del Trabajo en las conquistas obreras es decisiva e innegable. El Derecho de huelga, el de asociación sindical, la jornada máxima, la previsión social, entre otras, son apreciables conquistas que han ofrecido al trabajador nuevas notas de progreso.

Desafortunadamente el mínimo de derechos conferidos por la ley se hacen nugatorios y, se vuelven muchas veces contra sus beneficarios, en virtud de que -en lo que a nuestro País respecta -, las asociaciones sindicales han estado generalmente diri-

gidas por manos inescrupulosas y sobornablemente trasaccionales.

Desde la insurrección de los comuneros hasta nuestros días, las masas populares han sido conducidas por los propios sicarios y marionetas de los opresores. No obstante, es de esperar que doctrinas políticas progresistas impriman conciencia de clase en el proletariado y lo enfilen por el camino de las verdaderas reivindicaciones sociales a que justamente tiene derecho.

--- / ----

PARTE SEGUNDA

EL ACCIDENTE DE TRABAJO EN COLOMBIA

TITULO I

E V O L U C I O N H I S T O R I C A

CAPITULO I

FUNDAMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD.- DIVERSAS TEORIAS

Como una consecuencia de los múltiples cambios operados en el desenvolvimiento histórico de la sociedad, anotamos ya, que surgió un derecho reivindicador (por lo menos en parte) de las garantías que la sociedad esclavista y feudal habían arrebatado a sus sometidos. El derecho del Trabajo, surgió como producto del antagonismo entre las ideas individualistas, ya añejas, y las colectivistas muy en boga a fines del siglo pasado.

Las doctrinas colectivistas, obligaron a que las tesis individualistas cayeran en desuso, a medida que el progreso social iba manifestando su influencia en los diversos aspectos de la ciencia y especialmente en las doctrinas jurídicas.

No podía ser de otra manera; las normas reguladoras del trabajo humano, por una cualidad especial, no podían seguir concibiéndose como medidas inconmovibles, estáticas, definitivas como se consideró bajo la corriente civilistia, sino como la constante agitación de los requerimientos de un grupo social que día a día es objeto de grandes transfomaciones, de nuevas necesidades.

El Derecho y especialmente aquel que regula las relaciones obrero-patronales, como producto que es de las relaciones humanas de dos estamentos sociales, es una ciencia que se renueva a cada paso, dando origen a sus nuevas estructuras, levantadas sobre las experiencias que el proceso social va dejando en la sociedad. En las relaciones sociales nada es definitivo, todo se mueve, cambia; todo está sujeto al proceso de vida y muerte, de constante devenir, como la sociedad de donde procede.

Para sentar la base de la responsabilidad por concepto de los infortunios y en general de los riesgos a queel trabajador se expone en la prestación de sus servicios, a la par con la evolución conceptiva sobre el hombre y la economía, surgieron diversas teorías que partiendo del individualismo exagerado permitieron la estructuración de un concepto más elevado de la dignidad del trabajador como un factor esencial de la producción social. Esbozaremos las más importantes al respecto:

TEORIA DE LA CULPA

La influencia de las concepciones romanistas y más concretamente la Lex Aquilia, a través de los profesores de Derecho Civil, se hizo sentir en el campo labora, hasta fines del siglo pasado. El trabajo humano recibía el mismo tratamiento que nacía el arrendamiento (locativo), el que asumía las formas de arrendamiento de servicios y de obras. Al trabajador se lo tenía como una simple cosa suceptible de ser arrendada; por tanto los conflictos que el arrendamiento de su capacidad de trabajo dieran lugar, debían ser desatados por las normas comunes,contempladas en el Derecho Civil.

Su remoto fundamento se halla en la Lex Aquilia, dictada para "castigar" los daños causados a las cosas ajenas, a los esclavos y a los hombres libres" que, se trasladó intacta del campo individualista, al social; del Derecho Civil, privado, "inconmovible", al Derecho Laboral, público, esencialmente dinámico.

Bajo el signo de tales concepciones sobre el trabajador y capacidad laboral desarrollada, el patrono era responsable de los infortunios que a aquel le acaeciera cuando -como una realidad imposible - lograra demostrar que el patrono había incurrido en culpa y que por tanto su conducta le había hecho víctima del siniestro.

siniestro.

Así, en el Código Civil francés, se dijo que, "todo hecho que cause daño a otro, obliga a aquel por cuya causa se produjo, a la reparación" y que "se es responsable, no solamente por el propio hecho, sino también del causado por las personas de que se responde, o de las cosas que se tienen a su cuidado." Este estatuto dió lugar a la estructuración de la responsabilidad no sólo con base en la acción (culpa in faciendo), sino también en la emisión (culpa in omitiendo).

Pero el patrono, estaba amparado por el postulado "inconmovible" de que la culpa no se presume. A toda persona se le considera libre de culpa, mientras quien la alegue no demuestre lo contrario. Toda persona está libre de cargas y responsabilidades, mientras no sea sometida a éllas mediante la prueba suficiente e idónea que destruya tal postulado.

El trabajador, por su parte, quedaba desprovisto consecuencialmente de todo medio de ataque contra el patrono ante un infortunio acontecido por razón del servicio prestado, ya que sus precarios recursos económicos y su desposesión de toda influencia, sumadas al hecho de que tales conflictos se dirmían por la vía ordinaria (pues no existía una rama especializada), hacían sucumbir necesariamente su derecho a obtener alguna indemnización por el suceso ocurrido.

Saltan a la vista las fallas en que incurría esta teoría. Entre otras podémos anotar las siguientes:

1a.- El fundamento de la responsabilidad a que alude, fue estructurado para ser aplicado dentro de una sociedad esclavista como era la del pueblo romano; por consiguiente resultaba absurdo pretender darle aplicación en una sociedad más evolucionada; en una sociedad tan madura que había dado paso a un nuevo derecho basado en un nuevo concepto del hombre y de la economía.

2a.- Pretender impartir el mismo tratamiento a una cuestión de Derecho Público, como es el del Trabajo, trasplantando los métodos de solución del Derecho Privado, es absurdo, por decir lo menos. Dicha teoría fue implantada en el Derecho común. En sus orígenes, el Derecho Común, involucraba todas las demás ramas jurídicas.

3a.- Al trabajador por su condición misma, le es difícil -por no decir imposible, disponer de los medios necesarios de prueba tendientes a desvirtuar la presunción de que "toda persona debe soportar los daños que sufre, a menos que pruebe la culpa del autor del daño". El trabajador tenía muy lejos de sus posibilidades el medio adecuado para infirmar el postulado de tan gravosa presunción. El patrono siempre era absuelto.

4a.- Mucho más nugatoria se hacía su contraprueba, cuando los conflictos relativos al trabajo humano, eran resueltos por la vía ordinaria, tras dispoendiosos y agotadores litigios, ante los cuales el trabajador necesariamente estaba condenado a sucumbir si acaso resolvía sostenerlos. El patrono, casi siempre tenía asegurado su triunfo; pues por la época era casi imposible condenar al patrono, otorgándole al accidentado la correspondiente indemnización.

5a.- La culpa patronal, que el trabajador debía demostrar para obtener un fallo favorable, se contraía a cierta conducta activa o pasiva, respecto a las medidas de seguridad que debía precaver en el desenvolvimiento de la actividad laboral de la empresa; cuestión esta que resultaba en no pocas ocasiones demasiado sutil para acreditar en juicio, puesto que el patrono tenía por descontada la afimación presunta de que todas las medidas, necesarias al cumplimiento sin riesgos de la determinada labor, habían sido agotadas por su parte. Al trabajador incumbía indicar, mediante pruebas, la cuerda floja por la cual el patrono había dejado de prevenir lo previsible, por acción u omisión a él impu-

tables.

Como claramente puede apreciarse, ésta teoría irrogó al trabajador incalculables perjuicios, abandonándolo a su propio desamparo. Con el fin de poner remedio a esta injusticia, ostensiblemente plasmada en la Teoría de la Culpa con la carga de la prueba por parte del asalariado, se ideó una nueva, que trajo algunas ventajas, aunque no resolvió el problema acertadamente.

Héla aquí) TEORIA DE LA CULPA CON INVERSION DE LA PRUEBA

En términos generales, las concepciones que respecto al hombre y al trabajo sustentaba esta teoría, no diferían en nada a la que acabamos de exponer. Precisamente ésta se levantó sobre aquélla.

Su diferencia estriba, y de allí su nombre, en que si en la primera la carga de la prueba correspondía al trabajador, en ésta, incumbe al patrono, contra quien se presume la culpa en el acontecimiento del riesgo.

El patrono estaba colocado en una presunción de culpabilidad, por la cual al accidentado correspondía no más que demostrar la ocurrencia del infortunio sufrido, arrojando a su empleador toda la actividad probatoria conducente a demostrar lo contrario, es decir a infirmar la presunción que sobre él pesaba.

No obstante a que esta presunción invertida introdujo una innovación beneficiosa al asalariado, no dejaba de hacer notar protuberantes fallas. En efecto, al patrono no le era muy difícil, por múltiples circunstancias, demostrar que aunque el accidente se produjo, no le fue posible evitarlo, a pesar de las medidas que tomó al respecto. A nadie podía obligarse, ante lo imposible; el patrono podría demostrar una fuerza mayor, un caso fortuíto o la culpa de la víctima, pues en estos casos el asalariado debía soportar las consecuencias, a las que por razón del

trabajo había sido sometido.

Salta a la vista la injusticia de esta teoría, puesto que, a pesar de que se invirtió la carga de la prueba a favor del trabajador, muchos riesgos quedaban desamparados, si se tiene en cuenta que la mayoría de éstos ocurren en el trabajo independientemente de alguna falta activa o negativa del empleador.

TEORIA DEL CASO FORTUITO

Se sustentó sobre el lema de los positivistas: "riqueza obliga"; así se dijo que todo aquel que reporta de algo un beneficio, debe asumir la reparación de los daños que sufran los medios que lo producen. El trabajador es el medio humano que produce la riqueza, por tanto, si sufre alguna mengua en su capacidad productiva (de servicio), debe ser rezarcido por el patrono quien es el beneficiario de su fuerza de trabajo invertida.

La responsabilidad patronal, no solamente se contrae a aquellos casos en que ha mediado culpa de su parte, sino también al caso fortuíto, e incluso a la culpa del obrero.

Por otra parte, se dijo que el consentimiento de los trabajadores estaba subordinado en el cumplimiento de sus labores a la realidad económica en que viven, circunstancias que permiten imponer al patrono las condiciones ambientales del trabajo y pactar un mínimo de obligaciones bajo su responsabilidad, de la cual desprende además el principio de intervención estatal en tutela de la salud, integridad y remuneración de las masas trabajadoras.

De las labores desempeñadas, también se dijo; siempre resulta un beneficio para los patronos, quienes sacan el mejor prove-

cho de esta relación obligacional. Principios estos que se sintetizaron en las tesis "ubi emolumentum, ubi onus esse debet ("donde está la utilidad debe estar la carga") y "periculum eju esse debet cujus commodum est" ("El que recibe la utilidad debe estar al riesgo"); razón por la cual, se impone una indemnización a los accidentados por razón del trabajo, como una consecuencia necesaria del riesgo que, en la búsqueda de la utilidad asume el patrono.

Sin embargo, se hacía una importante distinción entre el caso fortuíto y la fuerza mayor, para desagrado de la corriente civilista (que los involucra). Esta última era causal de exoneración de la responsabilidad patronal, en todo caso.

Esta teoría, no deja de crear cierta inquietud jurídica, especialmente en cuanto refiere a la amplia esfera en que se circunscribió la responsabilidad patronal. En parte aceptamos esta teoría, en lo atañadero a su campo de aplicación bastante amplio, dentro del cual se mide la responsabilidad, puesto que como hemos sostenido a lo largo de este estudio, la compensación de la capacidad laboral perdida por el trabajador en su faena, debe tener su fundamento en el hecho de la prestación del servicio, teniendo en cuenta que es el asalariado un elemento importante de todo un conglomerado social, como que es el sustento de la producción, del progreso y por ende de la mantenencia de la sociedad.

TEORIA DE LA RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL

Esta teoría es de estricto contenido civilista.

Parte del principio de que el contrato es un supuesto indispensable al rezarcimiento de los perjuicios sufridos por el trabajador en cumplimiento de su empeño. Por consiguiente eran in-

demnizables los riesgos pactados en el contrato y así los que se sustraían a él.

Se requería la culpabilidad, la que suponía en contra del patrono, pero siempre que tuviera una fuente contractual, ya que dicha teoría derivó de la similitud que pretendió asignársele al contrato de arrendamiento con el de prestación de servicios.

Así se dedujo que si el arrendatario, está obligado a devolver la cosa arrendada en el estado en que la recibió; así mismo el patrono (arrendatario de la capacidad laboral), debe devolver al trabajador (arrendador) su capacidad laboral (cosa arrendada) disminuída.

A esta teoría se le pueden formular sintéticamente algunos reparos:

1o.- No es cierto que el contrato sea indispensable a la configuración de las obligaciones y derechos recíprocos que nacen del trabajo. Como ya dijimos, la simple vinculación de la capacidad de servicio del trabajador a determinada realización, crea una interdependencia jurídica entre obrero y patrono dando lugar a la relación de trabajo que es la fuente primaria de las contraprestaciones que surgen en razón de la inversión de las energías que el asalariado pone a disposición del detentador de los medios de producción.

2o. El contrato de trabajo, no puede confundirse con el de arrendamiento puesto que, el arrendamiento reglamentado por el derecho común supone la desvinculación de la cosa alquilada; la que pasa de la propiedad del arrendador al inquilino; mientras que la capacidad de trabajo -cosa arrendada-, el hombre la pone al servicio del patrono sin despojarse de ella, pues le sería imposible por encontrarse inmersa en su corporeidad racional. -1

trabajo, se separa como un resultado de la fuerza laboral del obrero, pero en aquél y no ésta el objeto del contrato. Se separa de la persona el efecto, pero no la causa.

3o.- El arrendamiento debe recaer sobre cosas no consumibles; sin embargo el trabajo implica la producción y consumo de energías, que difícilmente logran repararse, toda vez que van disminuyéndose. Por tanto, además de que el patrón -arrendatario, no recibe el bien arrendado aunque sí los beneficios, le sería imposible devolverlo en el supuesto de que lo recibiera, con las calidades que le fuera entregado, por el desgaste que ha sufrido.

Esta teoría fué inicialmente expuesta en Bélgica en 1.884, por Sainctelette y, posteriormente en 1.887, por Sauzer en Francia, partiendo del principio de que "todo daño proviene de una infracción de la ley o de la inejecución de un contrato, siendo distinta la situación del afectado en uno y otro caso; en el primer caso podemos hablar de responsabilidad, y en el segundo de garantía". Por otra parte los jurisperitos franceses, simentaron su teoría en la norma consagrada en el Art. 1198 del C. C. que establece: "Los contratos, obligan no sólo a lo que está formalmente expresado en ellos, sino a todas las consecuencias que puedan considerarse que hubieren sido virtualmente comprendidas".

El provecho que deriva el patrono de la capacidad laboral del trabajador, lo obliga a prevenirle de los riesgos a que puede encontrarse expuesto y a compensarle el daño sufrido cuando estos ocurran.

Puede anotarse, que esta teoría además de los reparos que hemos formulado, peca lesamente contra la seguridad del asalariado, ya que así como facilitó los medios de prueba por parte del trabajador, (solamente tenía que probar la existencia del contrato y el acaecimiento del infortunio o accidente), los facilitó por parte del empleador, para demostrar lo contrario (infirmando al derecho del asalariado, demostrando el caso fortuito, la fuer

za mayor o la culpa de la víctima).

TEORIA DEL AHORRO

Tácitamente parte del principio de que la producción requiere medios fundamentales que la realicen, consistentes en cosas (instalaciones, maquinarias, herramientas, materia prima, dinero, etc.), y en personas capaces de poner en funcionamiento los medios de producción. En este trabajo hemos denominado capital-medio a las primeras y capital-hombre a las segundas.

Aplicando esta forma de decir, a esta teoría, resulta, que tanto el capital-medio, como el capital-hombre, están expuestos a sufrir desgastes en el cumplimiento de su misión productiva. Por tanto, el beneficiario de la producción del trabajo, debe ahorrar una suma suficiente para atender los gastos de conservación.

Al igual que las maquinarias de la empresa, "la maquinaria humana" debe ser reparada cuando sufra algún desgaste o se accidente su capacidad de producción; razón por la cual, el empresario debe estar prevenido para cuando esto suceda, poniendo a disposición del accidentado "Juntamente con el salario preciso para atender lasnecesidades diarias de su vida, otra cantidad como salario ahorrado, para aquellas otras circunstancias de su vida, en que, por diveras causas, no pueda obtener ese salario para su subsistencia".

TEORIA OBJETIVA O DEL RIESGO CREADO

Según ella, cuyos expositores iniciales fueron Saleilles y Josserad, la base de la responsabilidad no se encuentra solamente en lo subjetivo, sino en el hecho objetivo.

La responsabilidad es material, no subjetiva. El simple daño que una cosa ocoaciona, hace responsable a su propietario de la reparación del daño y de las consecuencias que este cause. Si un hecho material -objetivo- es causa suficiente de un daño, la responsabilidad de este daño causado debe ser cargado a la cuenta del propietario de la cosa dañosa.

Como el trabajador para cumplir las obligaciones del contrato de trabajo, se vale de los elementos materiales que participan en la producción, cuya propiedad pertenece al empleador, cuando éstos elementos menoscaben la capacidad laboral de aquél, queda el empleador-propietario obligado a restablecer o compensar el daño causado por sus instalaciones. Todo aquel que instala un establecimiento de trabajo, por ese simple hecho, crea un riesgo para todas las personas que se encuentren vinculadas a su servicio en esa entidad de explotación económica.

Al respecto, Saleilles, escribió: "La idea del riesgo creado se sustituye a la idea de la culpa; el patrono responde del accidente, no porque haya incurrido en culpa, sino porque su cosa, su maquinaria ha creado el riesgo. Así, pues, responde aun cuando el accidente prevenga de una caso fortuito. Admitido este punto de partida, tiene derecho el obrero víctima del accidente a una indemnización, a menos que haya culpa de su parte o que el accidente provenga de un caso de fuerza mayor, esto es, de una causa extraña, exterior e irresistible (un rayo, una inundación, un temblor de tierra, etc.)"......"En lugar de culpa, se nos propone como base de responsabilidad civil, la idea del riesgo; cualquiera que haga nacer un riesgo para otros, se responsabiliza del daño que origina ese riesgo. El hecho de la creación de un riesgo basta para obligar al que lo crea; la cuestión de saber si el autor ha incurrido en culpa es cuestión diferente. Así, la noción de culpa aparece absorbida por otra más amplia. Se desembaraza de toda misión moralizadora, para limitarse a la investigación de un simple vínculo de causalidad".

No obstante de significar esta teoría un gran paso en la de-

ducción de la responsabilidad patronal, adolece de fallas, entre las más pretuberantes, señalamos, la de resolver la cuestión planteada desde un plano civilista, como que este fue el campo del derecho dentro del cual se destacaron sus primeros expositores. Por otra parte, la base de la responsabilidad, la radicaban sus expositores en los patronos que tenían a su cargo la explotación de actividades industriales y no de otra índole.

TEORIA DEL RIESGO DE AUTORIDAD

Esta, parte de la subordinación que se dijo está sometido el trabajador respecto a su patrono.

Partiendo de un concepto paternalista del obrero respecto a su patrono, la responsabilidad debía imputarse a éste, "inexteso", no solamente en la industria como la teoría anterior, sino también en la agricultura, el comercio, la banca, incluso en los servicios domésticos, en razón de la subordinación que ligara al trabajador con su patrono, por el sólo hecho de tenerlo a su servicio.

Surgió como una reacción contra la teoría del Riesgo Profesional que más adelante estudiaremos, ya que mientras ésta cifraba la responsabilidad patronal únicamente en las actividades industriales, la del Riesgo de Autoridad que estamos exponiendo, la extendía a todas las actividades en donde fuera posible establecer el elemento subordinación.

La responsabilidad no depende del riesgo o peligro que crean las maquinarias para sus operadores, sino en el mero hecho de que los operarios se encuentran subordinados al dueño de los medios de producción. Esa subordinación, concebida como conditio sine qua non de la relación laboral, crea un principio de AUTORIDAD, ejercido por el patrono sobre sus trabajadores; principio éste que lo hace responsable de la reparación de los daños que por ese sometimiento ocurran a sus súbditos.

Así se dijo, que, "los accidentes de trabajo, merecen protección independientemente de toda culpa del empleador, porque la autoridad que ejerce éste es normalmente una fuente de riesgos. Donde existe autoridad, también debe existir responsabilidad. Así, la idea del riesgo de autoridad parece ser el fundamento de la legislación de accidentes de trabajo". (El subrayado es nuestro).

Puede notarse, que en esta teoría se fundamentaba la responsabilidad con un criterio marcadamente paternalista, patriarcal, según el cual en una labor en donde no sea posible establecer la subordinación, queda desamparada a toda indemnización, lo cual es injusto, ya que el simple hecho de la existencia de la relación de trabajo o inversión de energías aplicada a determinada realización, constituye fuente suficiente para que el prestamista de esa energía sea indemnizado por su prestatario en caso de infortunios, independientemente de toda idea subjetiva o jurídica de subordinación. El Derecho del trabajo como veremos, debe ser una disciplina jurídica, de vasta aplicación donde quiera que se preste un servicio. las relaciones de persona a persona que nacen en razón del trabajo, cualquiera que fuese, son institutos de orden público, y por tanto capaces de generar todas las obligaciones que con motivo de esa prestación surjan entre las partes intervinientes en la relación, especialmente de aquellas que dan derecho al asalariado para reclamar una indemnización justa por concepto de su capacidad laboral perdida o menguada.

Hay que abonar a esta teoría el hecho de haber ampliado el campo de aplicación de la responsabilidad patronal a todas las actividades laborales, fueran o no lucrativas para el explotador, pues este significó un gran avance en el desenvolvimiento de la responsabilidad, ya que en la del Riesgo Creado, se tenía en cuenta el ánimo de lucro de las empresas, quedando sustraídas las que no acusaban ése ánimo.

TEORIA DEL RIESGO PROFESIONAL

Sus fundamentos arrancan de la Teoría Objetiva antes expuesta.

Empero, mientras que en aquella existe un riesgo creado, por el simple hecho del funcionamiento de la empresa, cuya responsabilidad obliga a quien la instaló, sin más consideraciones; en ésta, la responsabilidad se mira desde el punto de vista del trabajador; éste por encontrarse prestando sus servicios, dentro de las instalaciones, su profesión lo mantiene expuesto a un riesgo, que como gastos de la producción, deben ser imputados a aquel que las ha establecido.

Para esta teoría no interesa que el empleador haya caído en falta para que el accidente se produzca, basta que este ocurra, por causa o con ocasión del ejercicio de las actividades laborales del asalariado.

El dueño de una cosa debe reparar el daño que esa cosa produzca, aun cuando haya puesto las medidas necesarias para que ésto no suceda.

Las acciones u omisiones del patrono, agravan su responsabilidad, pero no la crean; la profesión del trabajador es la que lo ha situado en un ambiente de riesgos, los cuales deben ser imputados al dueño de las instalaciones en donde aquel desarrolla su actividad.

Los tratadistas sitúan el origen de esta teoría en Prusia, cuando en 1.853, se "impuso la obligación de reparar los daños causados por las empresas ferroviarias a cualquier persona en consideración a los múltiples riesgos que tal industria encierra".

Más tarde en 1.871, por ley de 7 de junio, se estatuyó que "la industria peligrosa no debe explotarse a riesgo ajeno". y que "la responsabilidad por riesgos es, en realidad, una parte de los gastos del negocio".

Ya en julio de 1.884, se instituyó el Seguro Social de Accidentes de Trabajo.

7 En Inglaterra, en 1.897, por ley de 6 de agosto, se creó la obligación para los dueños de fábrica, industrias, o establecimientos similares, "a responder de los daños causados al obrero por un accidente ocurrido por causa o durante el curso de la faena". Posiblemente con la creación del Seguro Social de Accidentes de Trabajo, en julio de 1.884, en Alemania, la teoría del Riesgo Profesional, se estructuró en la legislación francesa, siendo consagrada en ley de 7 de abril de 1.898.

El medio en que el trabajador se desenvuelve, lo expone al riesgo de accidentes. Este medio no puede ser elegido arbitrariamente por el trabajador, puesto que este presta sus servicios por la necesidad de trabajar para en pervivencia; esos medios, de suyo arriesgados, los impone a su voluntad el patrono, el dueño de las instalaciones, quien por este hecho debe cargar con la responsabilidad, aun en aquellos casos en que no pueda deducírsele culpa del daño ocurrido. La responsabilidad, deja de fundamentarse en el elemento subjetivo - culpa - "sino en el hecho - objeto - de haber puesto, mediante las instalaciones necesarias para la explotación de su industria o empresa, la causa de posibles daños en la salud y los bienes de las personas que como dependientes de él utilizan esas instalaciones en provecho principalmente del mismo patrono". (Krotoschin).

Hernáiz Márquez, al respecto agrega: "Es natural y evidente que aquel que tiene misión de dirigir su trabajo, del que recoge la mayor parte delos beneficios, es a priori el responsable de los accidentes que pueden sobrevenir en el curso de su ejecución".

El desarrollo de la técnica en la industria, creó riesgos, desconocidos en el natural y normal proceso productivo. Los peligros que asechan al trabajador, son un "precio del progreso social", que por lo mismo reclaman las medidas indispensables a la solución de los problemas que éste vaya creando, cual es el de echar la carga de la responsabilidad a las empresas o explo-

taciones que sirven de escenario al acontecimiento de los infortunios.

De lo visto, se infiere, que esta teoría tomó en su provecho, las bases de la del Riesgo Objetivo, ya expuesta, para concluír en que la profesión del trabajador y la de su patrono crean subjetivamente el riesgo a que está expuesto el asalariado.

Sin embargo para esta teoría, hay exoneración de la responsabilidad, cuando en el acaecimiento del infortunio, interviene alguna circunstancia de fuerza mayor extraña a la explotación, o culpa grave o dolo de la víctima; no así cuando haya tenido ocurrencia con ocasión o por consecuencia del trabajo.

Esta teoría ha sido aceptada por nuestra legislación como puede advertirse en la definición que de accidente de trabajo y enfermedad profesional, nos traen los Arts. 199 y 200 del C. S. del T.

TEORIA DEL RIESGO SOCIAL

Al hacer la introducción al estudio de esta Tesis, dijimos que el hombre es un ser sujeto a múltiples necesidades, y que desde épocas inmemoriales, se unió en sociedad a fin de superarlas con el concurso recíproco de todos sus miembros.

Refrescamos esta afirmación por cuanto la teoría que vamos a estudiar, toma como base no ya al hombre aislado, ya no al individuo como tal; ya no al elemento humano con un criterio egoísta, como se estimaba dentro de las teorías civilistas; sino como un elemento adscrito a un grupo social, respecto al cual tiene derechos que reclamar y obligaciones que cumplir. A estas obligaciones, se las conoce con el nombre genérico de "solidaridad social".

La producción por ser un factor esencial a la conservación de la especie, se realiza con el concurso recíproco de los dueños del capital-medio y los poseedores del capital-trabajo. Estos dos factores puestos en adecuada actividad, integran el proceso productivo.

Sobre esta nueva concepción de la producción, que se debió a las innovaciones creadas sobre el concepto de la persona, antes de hablar sobre el individuo debe tratarse de la sociedad, conglomerado sin el cual, la persona individualmente no prospera ni pervive.

Esta teoría gira alrededor de ésta nueva concepción. Según ella, no es únicamente el trabjador, quien tiene interés en que su capacidad laboral no se disminuya o extinga, sino la sociedad como grupo humano al cual pertenece y esencialmente integra. Cuando un trabajador es víctima de un infortunio cualquiera que fuese, no es exclusivamente él quien va a soportar las consecuencias de su incapacidad, sino directamente la sociedad que se ha estado manteniendo con los productos que ese trabajador infortunado elabora. Siendo la sociedad, la beneficiaria de la producción, y ésta un efecto de los servicios de uno de sus miembros, llamado trabajador, es aquélla la más interesada en que éste no se inutilice o, si esto ocurre, sea provisto de los medios necesarios a su rehabilitación o subsistencia, a fin de que el infortunado no vaya a constituírse en una carga para la misma.

Ahora bien, si el accidente ocurre, la sociedad, usufructuaria del trabajo, debe atender a que el accidente no quede sin indemnización. Y es que la indemnización puede fallar, bien por las contingencias, inevitables, culposas o subrepticias a que la empresa puede exponerse, o, porque al cubrir los riesgos se resienta su estabilidad económica

En desarrollo de esta tesis, se estableció el "Seguro de Responsabilidad", que permitiéra garantizar el pago del beneficio y hacer menos gravosa la responsabilidad patronal. Sin embargo, el Seguro de Responsabilidad, que se contrataba con una compañía aseguradora, presentó ciertos inconvenientes, ya que éstas como entidades comerciales, estan expuestas a quiebras, o inclinadas a eludir el cumplimiento de las obligaciones garantizadas, por lo cual se ideó la Caja de Comensación o fondo de Garantía", mediante la cual, se cubrían las indemnizaciones, y se afianzaba el cumplimiento de las obligaciones de la compañía aseguradora. El patrono quedaba obligado a reembolsar el valor pagado como prestación del riesgo.

De esta teoría desprenden todas las modernas concepciones sobre la Seguridad Social.

No es por demás anotar, que las teorías más avanzadas, que respecto al fundamento de la responsabilidad se han ideado, como la que estamos exponiendo, se estructuraron partiendo del principio del riesgo profesional, la que a su vez se asienta sobre el riesgo objetivo.

TEORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Apoyada en la del Riesgo Social, recalcó el carácter social de la producción y estatuyó que si es la sociedad la que se encuentra interesada por los riesgos que sufre el trabjador, a ésta "In integrum", le corresponde Financiar los fondos necesarios a la reparación del daño sufrido.

Haldor Metall, anota, "que todo mal accidentalmente sufrido por un individuo o por un grupo de personas, debe encontrar una reparación asegurada".

Esta teoría busca solucionar INTEGRAMENTE y en forma GENERICA las consecuencias de la incapacidad laboral. Pues su fin esencial estriba en que es "la abolición del estado de necesidad, asegurando a todo ciudadano una renta suficiente, en todo momento, para eliminar las cargas que pesan sobre él. (Beverdige, cit. por Pablo Franky Vásquez).

Por otra parte, la Seguridad Social, es una necesidad imperiosa de la sociedad dentro de la cual se desencadenan los accidentes que ha creado la técnica industrial, por lo cual tutela de la sociedad para con sus trabajadores infortunados, se impone, no ya con el criterio paternalista fundado en la autoridad patronal, sino como una paternidad radicada en la colectividad, por medio de la cual, la sociedad, "frente a los riesgos que puedan afectar su seguridad económica y en general contra las preocupaciones que acompañan su vida, a fin de asentar sobre ella una sólida base de solidaridad política", defiende su integridad, al asegurar la del accidentado. (Mesa Lago, cit. por Pablo Franky V.).

Por lo estudiado, el campo de aplicación de la teoría de la Seguridad Social, se extiende no sólo a los infortunios de trabajo como tales, (accidentes, enfermedades, etc), sino también a todo aquello, que atenta contra el derecho al trabajo que asiste a los asociados (desempleo, enfermedad no profesional, maternidad, invalidez, vejez, muerte, cargas familiares, etc.), pues su finalidad "es solucionar cualquier estado de indigencia".

El estado Gendarme, había por esta época caído en desuso; solamente dentro de un estado intervencionista, era posible dar aplicación a esta revolucionaria teoría. El Estado como personero jurídico de la sociedad nacional, debía intervenir para hacer efectivos el celo que impedía a la sociedad a ejercer un derecho de autodefensa, asumiendo en parte la obligación de reparar los accidentes, buscando los medios adecuados al rezarcimiento de los perjuicios ocurridos. al trabajador como integrante de la mis-

ma. La responsabilidad patronal, se comparte y se sostiene con el aporte de todos los estamentos sociales activos: el empresario, los trabajadores y el Estado.

Según esto, ya no es tan aceptado hablar de responsabilidad, de reparación; puesto que cuando aquélla no podía establecerse contra el patrono;"surgía la conveniencia de que los tome a su cargo la colectividad".

La indemnización se impone "no en función de la responsabilidad del empleador, sino en razón de la necesidad del Trabajador. Estado de necesidad que al presentarse de igual modo, sea que la reducción o supresión de su capacidad laborista provenga de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, que de accidente o de enfermedad no profesional, o de meras razones biológicas, exige una igualdad de tratamiento que constituye, precisamente, una de las características de Seguridad social" (José María Rivas, cit. por. F. Franky V.).

El seguro a que esta teoría se refiere, es obligatorio y dirigido por el Estado, con miras a conseguir una Seguridad Social Integral, que entre nosotros como veremos está lejos de aparecer, a pesar de tantos años de ensayo.

--- / ---

TITULO II

EL ACCIDENTE EN EL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

CAPITULO I

DEFINICION LEGAL

La ley 57 de 1.915, fue el primer intento legislativo sobre accidente de trabajo que se ha hecho en nuestro país. El Art. 1o. de esta ley, lo define como:

"Un suceso imprevisto y repentino sobrevenido por causa y con ocasión del trabajo y que produce en el organismo de quien ejecuta el trabajo por cuenta ajena una lesión o perturbación funcional permanente o pasajera, todo sin culpa del obrero".

También la ley señala las causas de exoneración, cuando "el accidente sea debido a culpa del obrero, o fuerza mayor extraña al trabajo en que se produzca el accidente o imprudencia o descuido del operario, o ataque súbito de enfermedad que lo prive del uso de las facultades mentales o de las fuerzas físicas, o a la violación de los reglamentos de la empresa".

La ley 6a. de 1.945, en su Art. 12, definió: "Se entiende por accidente de trabajo toda lesión 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. (El subrayado es nuestro).

Comparando las dos definiciones, puede notarse que, mientras que para la primera se entiende por accidente el acontecimiento (suceso), para la segunda lo es el daño (lesión, perturbación). La ley 6a. de 1.945, confunde el accidente con sus consecuencias.

Por otro lado, debe anotarse que es más perfecta en cuanto a la relación de causalidad de la ocurrencia del accidente, Así, mientras en la primera se dice, por causa y con ocasión, en la segunda se dice por causa o con ocasión. El cambio de la conjunción copulativa por la disyuntiva, implica un avance en la noción de accidente, puesto que según la ley 57, debían reunirse los dos supuestos; en cambio, en la ley 6a. uno de éllos es basta.

Esta última expresión fue adoptada por el Art. 199 del C. S. del T., que a continuación entramos a estudiar.

También debe destacarse, que la ley 57, restringe su campo de aplicación, cuando exige que la víctima "ejecute el trabajo"; quedando irreglamentados los casos en que la víctima no se encuentre trabajando en la arriesgada realización. Según esto, el infortunio "in itineria" no sería posible considerarlo como accidente de trabajo; cosa que si es posible dentro de la definición del C. S. Del T.

Nuestro Código, al referirse a las PRESTACIONES PATRONALES, las divide de COMUNES y especiales. Aquellas se encuentran reglamentadas en el Título VIII y éstas en el IX, de la Primera Parte de dicho Código.

Entre las prestaciones patronales comunes, que son aquellas que gravan a los patronos en general, con ciertas excepciones que estudiaremos más adelante, figura el ACCIDENTE DE TRABAJO.

Como ya dijimos, nuestro C. S. del T., resolvió el problema de la responsabilidad patronal, acogiéndose a la TEORIA DEL RIESGO PROFESIONAL, que en líneas generales dejamos ya expuestas

En efecto, el Art. 199 del Código, dice:

"Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino quesobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera, y que no haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima". (subrayamos).

Del artículo transcrito, lo mismo que del contenido del artículo 200 del Código, se desprende que nuestra legislación, acogió el principio general de la teoría del Riesgo Profesional, puesto que para calificar como accidente de trabajo o enfermedad profesional a un infortunio de estas naturalezas, solamente exige como requisito; que aquel ocurra por CAUSA o con OCASION del servicio, sin culpa o dolo de la víctima y para ésta que sea adquirida como consecuencia necesaria de la clase de trabajo desempeñado, o del medio en que le ha correspondido trabajar.

El Código, parte del principio, de que por el sólo hecho del desempeño de una labor en las instalaciones de la empresa, el trabajador está expuesto a un riesgo en razón de su profesión. Sin embargo la adopción de esta teoría en nuestro medio, a pesar de significar un adelanto en esta materia, no satisface plenamente la situación a que puede verse abocado el trabajador, ya que da al patrono la oportunidad de exonerarse de responsabilidad si logra probar que el hecho se produjo por dolo o culpa grave de la víctima; pues como veremos adelante, pueden presentarse casos en que estos eventos generen responsabilidad patronal. Empero, nuestro ordenamiento jurídico, en cuanto se refiere a la teoría adoptada en las disposiciones citadas, debe abonársele una gran importancia en el tratamiento de los infortunios laborales, ya que abolió el principio clásico de la responsabilidad deducida en la culpa, creando una presunción de responsabilidad patronal, salvo el caso de "probarse una causa imputable al trabajador". Por consiguiente, hay lugar a indemnización, por caso for

tuíto, fuerza mayor y dolo "inherentes al trabajo" y, aún por culpa de la víctima que no sea grave y si lo es, cuando ocurre en razón del servicio.

Una vez indentificada la teoría a la cual se acogió nuestro Código va a ser posible analizar la definición que de ACCIDENTE DE TRABAJO, dá el artículo 197, el cual puede descomponerse en los siguientes elementos:

1o. TODO SUCESO IMPREVISTO Y REPENTINO.

Este elemento, es de gran importancia considerar en el estudio de la definición. De esta manera el Código se refiere al Caso fortuíto. Este se introdujo en el lenguaje jurídico laboral, gracias a la teoría objetiva. Los expositores de esa teoría, argumentan que es muy natural, que el patrono responda del caso fortuíto, porque este actúa de improviso y como un evento "inherente al funcionamiento de la explotación uindustrial. Es una eventualidad inevitable en lo fabril".

La repulsa delos civilistas, para quienes el caso fortuíto y la fuerza mayor no admiten diferencias, no se hizo esperar. Fué así como afirmaron que no era posible luchar contra las fuerzas naturales, puesto que son extrañas a toda voluntad. Empero, como la teoría del riesgo profesional, se fundamenta en la objetividad, por el hecho de las instalaciones fabriles, la objeción pierde su razón de ser. Por otra parte en cuanto a lo no distinción entre caso fortuíto y fuerza mayor, los laboralistas, arguyen que, entre estos términos sí existen diferencias fundamentales, como luego veremos.

La postura de los civilistas, se apoyaba en la tradición legalista que por norma general, guió sus pesos en la hermenéutica jurídica. En muchos códigos se había establecido esta confugión

Nuestro C. C., en su Art. 64, define: "Se llama fuerza mayor o caso fortuíto el imprevisto que no es posible resistir, como naufragio, terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."

Pero las diferencias de las dos figuras involucradas en este Art., se sintetizan en las siguientes: La fuerza mayor, es algo que sucede independientemente a las peculiaridades de la industria; invasión extranjera, huracán, pillaje, terremoto, etc. Pero hay una excepción a esa regla, y es aquella de que sí hay lugar a indemnización cuando la fuerza mayor es "inherente al trabajo".

El caso fortuíto, es inevitable e "inherente al funcionamiento de la explotación industrial". También no debe olvidarse que en ocasiones, la fuerza mayor actúa sobre la integridad del trabajador, precisamente por el ambiente dentro del cual se encuentra el accidentado. Es más, aún en los casos en que la fuerza mayor pudo haber actuado en forma similar en un sitio distinto del lugar de labores, no se exonera la responsabilidad patronal; pues el riesgo que crea una instalación fabril, generalmente no es el mismo que crea la casa de habitación del trabajador, aún en los casos de fuerza mayor.

Un hecho es imprevisto, cuando no ha sido posible calcularlo antes de que suceda; y repentino, cuando aunque previsible, ocurre, ocurre en forma intempestiva. La diferencia de estos términos, radica en que mientras el primero actúa sobre la función cognoscitiva, el segundo tiene que ver con la noción de tiempo.

El término repentino, sin embargo, como dice Barón Serrano. (Legislación del Trabajo, pag. 239), no debe confundirse con el término instantáneo, "porque existen accidentes en los cuales el hecho que los motiva no es instantaneo, sino que requiere un proceso de desarrollo como en los casos de congelación producida

por una temperatura muy baja, de insolación asfixia producida por gases tóxicos". Por tanto no es prudente confundir estos términos.

Hay que anotar que aunque el hecho se produzca previsiblemente, compromete la responsabilidad patronal, porque la razón misma del accidente, radica precisamente en el riesgo que implica la prestación del servicio. Es indiferente que el trabajador prevenga o no el el accidente. En éste evento hay caso fortuíto y en aquél, culpa del trabajador, que si no reviste las características de grave y de ser además extraña al trabajo, compromete la responsabilidad patronal.

Finalmente diremos, que el término "repentino", en la definición que nos ocupa, sirva para diferenciar el accidente de trabajo de la enfermedad profesional. Mientras que el primero actúa intempestivamente en cuanto al hecho mismo; la segunda requiere un proceso de configuración que parte del hecho generador al desarrollo y aparecimiento de la misma. Imprevisto es lo no presupuestado, lo incalculado; repentino, es, lo que ocurre de un momento a otro, aunque se haya tenido en cuenta la posibilidad de que suceda, independientemente de que sea o nó instantáneo.

2o.- QUE SOBREVENGA POR CAUSA O CON OCASION DEL TRABAJO.

Este elemento es de marcada importancia en la definición. Pero antes de estudiar sus incidencias jurídicas, daremos unas ligeras nociones dellos términos causa u ocasión.

El problema de la causalidad ha sido uno de los más discutidos, por lo delicado, en el plano de la Filosofía. Seguramente el término causa es uno de aquellos que mejor se coprenden cuando no se los define.

Los jurisconsultos antiguos, transplantaron la noción de

causa del terreno de la filosfía al del derecho.

Ordinariamente se dice que un fenómeno es causado por otro, cuando éste originó la existencia de aquél. Así, se establece una dependencia entre la causa y el efecto, comunmente llamada relación de causalidad.

El efecto manifiesta una relación necesaria con la causa. Si hay una causa se producirá obligatoriamente un efecto. Pero en la práctica, se observa que la causapara actuar, requiere una serie de CONDICIONES que le permitan actuar para producir el efecto deseado. El Art. 199, con base en la teoría objetiva y del Riesgo Profesional, hace resaltar el hecho de que el suceso ocurra por causa o con ocasión del trabajo. En efecto, hay accidentes en los cuales se puede determinar la causa directa que los originó (caída de una viga, etc);mientras que hay otros en los cuales, la vinculación del obrero a la prestación del servicio, nada tiene que ver en forma directa, sino que simplemente ésta determina las condiciones o crea el ambiente idóneo o necesario, para que el accidente se produzca, aunque la causa no tenga relación directa con el trabajo, Cuando esto ocurre nos encontramos frente a un suceso ocurrido CON OCASION del trabajo. Con base en el término ocasión, que a nuestro juicio tiene gran importancia en la definición, ha sido posible fundamentar la indemnización de los accidentes "in iteneris", a que luego tendremos oportunidad de referirnos.

Para que haya accidente de trabajo, es necesario que exista una relación de causalidad entre el infortunio ocurrido al trabajador y la labor que se encuentre desempañando. El suceso lesivo o perturbador de las funciones normales del organismo del trabajador deben ser una consecuencia necesaria de la labor que desempeña; si la fuerza actuante, se extraña, desaparece el accidente "por causa del trabajo", pero se estructura el accidente "por ocasión" de la labor, o sea porque las condiciones han sido

idóneas a su acaecimiento y están contenidas en la labor misma o en las instalaciones en que ésta se desenvuelve.

PARTICULARIDADES QUE CARACTERIZAN A LA CAUSA.

Anotamos a continuación algunas características fundamentales aplicables a los accidentes de trabajo, que rodean a la causa. Las sintetizaremos en las siguientes:

1o.- Toda causa es una disposición dinámica o estática de las circunstancias materiales en que se realiza el trabajo y nunca puede depender de circunstancias extrañas a las mismas.

2o.- La relación de causalidad, existente entre la causa y el efecto, no es estable; la causa puede ser a la vez efecto del fenómeno que ha producido. Entre los dos no existe siempre una sucesión de tiempo definida ; así, un accidente puede ser a su vez efecto y causa de otro, comp puede suceder en aquellas labores en que de los buenos oficios de un obrero, depende la seguridad de los demás y viceversa.

3o.- La causa, para actuar, requiere, condiciones específicas que abonen su formación y permitan su actuación y, motivos que la impulsen o desencadenen a producir el efecto dado.

4o.- La causa puede encontrarse distante del naccidente producidos, sin embargo el evento no deja de serlo, puesto que en estos casos, probando la ocasionalidad en que este se produjo, queda configurado indudablemente el accidente.

UNA APLICACION DE LA "OCASIONALIDAD" EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.- EL ACCIDENTE "IN ITINERIS".

La expresión "por causa o con ocasión del trabajo", que emplea el Art. 199, reviste un sabio contenido para la configuración del accidente. En efecto, el Art. exige que el acontecimiento ocurrido en cuantoa su origen, no escape de la órbita del Derecho del Trabajo.

En algunos casos la causa del accidente, falla, ya porque se encuentra muy distante del suceso, ya por falta de pruebas. Empero, cuando esto ocurre, el elemento OCASION, permite su configuración, con todos sus efectos legales.

La ocasión a que se refiere el código es, la circunstancia o complejo de circunstancia, o impulso que a pesar de no ser independiente y directamente capaz de producir el accidente, posee la idoneidad suficiente para poner en movimiento o desencadenar, crear o determinar el ambiente adecuado dentro del cual la causa actúe.

La aplicación más indicada del elemento "ocasión" en el acontecimiento de los accidentes de trabajo, en el accidente "in itineris" (en el trayecto), esto es aquel que se produce, no por causa del trabajo, sino como consecuencia del traslado de ida o regreso de los trabajadores a las instalaciones empresariales. Gracias a la ocasionalidad, eventos de esta naturaleza no quedan desamparados a alguna indemnización. Postura tal que ha sido posible adoptarla, con base en las teorías objetiva y del riesgo profesional.

Cuando el asalariado, para cumplir su labor debe trasladarse de su morada a las instalaciones empresariales y "con ocasión" de este traslado se accidenta, el percance sufrido es un verdadero accidente de trabajo, por haber ocurrido aúnque no por causa de estar trabajando, con ocasión de encontrarse adscrito a la empresa por cuenta de la cual se trasladaba. El fundamento de la responsabilidad, en estos casos, es obvio; pues su responsabilidad es nada menos que el colorario de haberse instalado la empresa en circunstancias tales, que obliguen a los trabajadores a someterse al riesgo del transporte para poder cumplir con las funciones inherentes a la relación laboral. El patrono con sus instalaciones ha CREADO EL RIESGO. Por su parte, la profe-

sión que desempeña el asalariado, lo coloca en un ambiente propicio de riesgos, extraños a la labor-por cierto- pero tan conexos con ella que de no haberse encontrado al servicio de esa empresa, no le hubiera ocurrido el insuceso.

La responsabilidad deducida en los accidentes "in itineris" llamó la atención de los expertos en estas materias, cuando se sucitaron casos en que el trabajador no se accidentaba en el preciso momento de cumplir su faena, sino en horas no laborales, bien porque no hubiera comenzado aún el trabajo, bien porque éste ya hubiese concluído. Se especuló entonces, si antes de principiar o después de terminar la jornada de trabajo, el asalariado, seguía dependiendo de su patrono. Para quienes el elemento subordinación lo admiten con un criterio rígido, la reparación del daño sería imposible, ya que en tales circunstancias la posibilidad del patrono impartir órdenes, es muy remoto, por no decir inexistente. Pero apoyándonos en las teorías objetiva y del riesgo profesional, el problema toma una resolución favorable al trabajador. Pues si el patrono físicamente ha perdido fuerza de autoridad sobre el trabajador, mientras este se desvincula de la prestación del servicio, las especiales condiciones de las instalaciones donde ésta se desenvuelve hace inherente el riesgo y, por tanto indemnizable.

Si el medio ambiental, determina las condiciones dentro de las cuales una causa desencadenada actúe, aun cuando sea fuera de la jornada de trabajo, el accidente es indemnizable como tal, ya que la empresa es la que fija previamente por su ubicación, el itinerario a recorrer por el trabjador, dando razón ala indemnización por los accidentes ocurridos durante el trayecto a las instalaciones de la empresa.

Sea este el caso de recordar que el contrato de trabajo, produce sus efectos, legales aun cuando la labor no se haya ejecutado. "En este caso -observa Camacho Henríquez- verdaderamen-

te excepciona, al hablar de relación de trabajo, se piensa más en la relación jurídica puramente abstracta que nace de todo vínculo oboigacional....."

En virtud de este lazo jurídico abstracto, nosotros creemos que el accidente in itineris, se configura no solo cuando el trabajador pertenece a la nómina regular de la empresa, sino también cuando se dispone a vincularse por primera vez a ella. La misma posición permite indemnizar al trabajador nominal que regresa del lugar, luego de haber sido despedido de la empresa.

PROVIDENCIA QUE DIO APLICACION AL ACCIDENTE "IN ITINERIS"

Un claro ejemplo de accidente de trabajo ocurrido porque las CONDICIONES fueron propicias, nos trae el tribunal de Antioquia, mediante la cual, dicha Corporación, condenó a pagar a la Compañía Frontino Gold Mines Ltda. un seguro de vida doblado por la muerte de uno de sus trabajadores.

Se trataba de que, después de haberse clausurado la jornada de trabajo, un grupo de obreros, entre ellos un señor Gómez, regresaban del lugar de labores a un campamento de la Compañía. Durante el trayecto, el vehículo en que viajaban fue asaltado por maleantes. En el lance resultó Gómez gravemente herido. Como puede observarse, el infortunio ocurrido a Gómez, no fue CAUSADO por el trabajo, pues la jornada ya había concluído. Sin Embargo, la Cía fue declarada responsable del accidente, con base en que las heridas recibidas por Gómez, se produjeron "CON OCASION" de la labor que desempeñaba, ya que si la Cía. no hubiera organizado su centro de operaciones en el lugar de donde Gómez regresaba, éste no hubiera tenido la obligación de asistir a dicho lugar y por consiguiente el vehículo no hubiera sido asaltado por los maleantes, ni recibido las heridas que le produjeron posteriormente la muerte. O sea, el accidente acaeció porque las CONDICIONES en que se prestaba el servicio fueron suficientes para determinar que los trabajadores entre ellos Gómez, tuvieran que movilizarse por una carretera en que operaban asaltantes. O como dijo el Tribunal en la referida sentencia: "La

responsabilidad patronal, por razón de este infortunio, no se mueve sobre la sóla idea del trabajo, como la causa directa de ellos. Con el trabajo también puede haber una relación indirecta u ocasional, capaz de dar al suceso la entidad de un accidente de trabajo.... y es que la fuerza mayor dentro del derecho del trabajo no tiene el efecto deliberar al patrono de responsabilidad en los accidentes cuando tiene alguna relación con el MEDIO Y CONDICIONES en que se ejecuta el oficio... Jesús Emilio Gómez, fué víctima del asalto o atentado... porque ejercitaba sus labores en un lugar alejado de los centros de población. Es decir, que el trabajo, o mejor EL MEDIO Y LAS CONDICIONES en que este se ejecutaba hicieron propicias las CIRCUNSTANCIAS para que el peligro de los asaltos a mano armada produjera su efecto y causara el daño. Fue el hechode trabajar en despoblado el que promovió la acción del fenómeno de la violencia que causó la muerte a Gómez". (Subrayamos y destacamos)

Se observa en lo transcrito, que el Tribunal, resaltó la importancia de la relación jurídica puramente abstracta en el acontecimiento del hecho violento y rubricó la tesis del Riesgo Profesional, consistente en que la fuerza mayor no libera la responsabilidad patronal, cuando se presenta como riesgo "inherente al trabajo".

3o.- QUE PRODUZCA UNA LESION ORGANICA O PERTURBACION Y FUNCIONAL

Según este elemento, la víctima del accidente debe sufrir un menoscabo, mengua o trastorno de alguno de sus órganos; o una descoordinación de sus funciones orgánicas normales.

Qué es lesión orgánica y perturbación funcional. Primeramente veamos algunas nociones que sobre la palabra LESION, anota el Dr. Uribe Cualla en su obra "Medicina Legal":

"En medicina legal se entiende por lesión una destrucción o alteración en la anatomía de un órgano ya sea por un proceso patológico o por un traumatismo, pero en este último caso, cuando hay sección de tejidos,se usa sobre todo el término herida" (Nerio Rojas).

Para el profesor José María Lombana Barreneche, "Lesión es cualquier daño o detrimento corporal, accidental y de causa o interna en la continuidad de los órganos o en sus relaciones y en la textura y estructura delos tejidos; la lesión por su propia naturaleza es transitoria, es la primera fase de la enfermedad, pero no es la enfermedad, es un proceso mórvico, que puede terminar sin consecuencias ulteriores o evolucioner, haciendo aparecer alteraciones secundarias, que por su reunión constituyen el cuadro sintomático que se llama enfermedad; además la enfermedad envuelve la idea de evolución. Un herido no es un enfermo, puede serlo secundariamente".

Legrand de Saulle, el define: "En medicina legal se comprende bajo el nombre genérico de lesiones personales todo desorden ocasionado en nuestros órganos por la aplicación de una violencia procedente de fuera o de dentro".

De las definiciones que anteceden, ésta última es la que más se ajusta a nuestro estudio. Su contenido es general, por lo cual nos atendremos a élla.

La expresión lesión orgánica de que se vale el Código,equivale a la destrucción total o parcial o, alteración ocasionada en la anatomía de un órgano, entendiendo por órgano, en el sentido médico como "conjunto de tejidos que actúan simultáneamente en el ejercicio de una función determinada" (un ojo, un riñón). Por esto, la lesión orgánica puede no interesar el conjunto de tejidos que cumplen una función dada como tambien una parte de

los mismos. Para el Derecho del Trabajo, no solamente importa que la lesión disminuya o extirpe la función visual (los dos ojos); puede circunscribirse a un solo ojo o una ínfima parte de él. Los órganos son las partes integrantes de nuestro cuerpo y por tanto, el más leve detrimento de una cualquiera de esas partes determina asímismo una huella (interna o externa), de textura visible, capaz de identificarse con el concepto de LESION ORGANICA.

El trabajador cuando sufre un infortunio, que a pesar de no dejar una huella perceptible, le ocasiona un anormal funcionamiento de su actividad vital, aunque este padecimiento no cae dentro de la definición que de lesión orgánica hemos ensayado, es el caso de calificarlo como PERTURBACION FUNCIONAL.

El Dr. Uribe Cualla, la define: "Por pertubación funcional debe entener el médico legista todo aquello que altera (aunque sea en mínima parte) o suprima una función orgánica, sin que entonces haya que tener en cuenta la imperfección estética ni la alteración de las formas".

Esta definición, a pesar de ser construída para ser aplicada dentro del campo penal, satisface nuestros propósitos; sin embargo, es forzoso anotar que en la aplicación de las normas de ACCIDENTE DE TRABAJO, el término función, no significa conjunto de tejidos que cumplen una misión orgánica específica; o sea que, no es necesario que la alteración o supresión recaiga sobre la función visual, p. e. (los dos ojos), sino que es basta que por lo menos un solo tejido o conjunto de tejidos, a consecuencia de la acción de un estímulo dado, trastorne el normal cumplimiento del oficio que en el organismo humano desempeña. Así, un haz de luz puede perturbar no el funcionamiento de los dos ojos, sino de un solo; un ruído pertinaz, puede perturbar no la función auditiva, (los dos oídos), sino uno solo de éllos.

Por lo visto, en Derecho Laboral y más concretamente en las cuestiones de accidentes de trabajo, las nociones de órgano, lesión y perturbación funcional, son amplísimas y no admiten limitación alguna en lo que respecta a la configuración del accidente.

El más mínimo resentimiento que el trabajador experimente en su integridad física o la más insignificante alteración de sus funciones vitales constituyen el elemento que estamos analizando.

La lesión orgánica se presenta en ocasiones, en concurrencia con la perturbación en un mismo accidente. Como cuando la lesión sufrida determina la alteración de la función.

A veces, cuando no es posible hallar la lesión orgánica, la perturbación funcional se manifiesta, como en los choques emocionales o desequilibrios mentales causados por el ruído de ciertas máquinas. Aquí aunque no es perceptible la lesión, la perturbación funcional es pericialmente determinable.

Por lo mismo el trabajador que pierde algunas piezas dentarias a consecuencia del trabajo, ha sufrido una lesión orgánica, siempre y cuando tales piezas sean naturales; caso de ser artificiales, no se ve la lesión orgánica, por sustracción de materia corporal (órgano) sobre la cual recaiga, pero puede presentarse una perturbación funciona, ya que por el desprendimiento puede el trabajador sufrir serios trastornos en su función digestiva, por mala o deficiente masticación.

4o.- LIMITACION EN CUANTO A LA DURACION DEL DAÑO SUFRIDO/

El tiempo de duración del daño sobre el organismo de la víctima del accidente, es indiferente para la configuración de éste.

Ya dijimos que el daño consiste en una lesión orgánica en una perturbación funcional.

Son lesión orgánica y perturbación funcional, las permanentes como las pasajeras. La temporalidad o permanencia del daño, únicamente influye en la regulación de la indemnización, al tenor del Art. 204 del C. S. del T.. Sin embargo debe destacarse, el hecho de que tanto la lesión como la perturbación para que tenga entidad como tales, requieren cierto lapso de existencia, por lo menos el suficiente para ser percibidas mediante el respectivo experticio. De lo contrario las huellas del daño, desaparecerían sin que fuesen objeto de exámen pericial.

Empero, en tales eventos, raros por cierto, el accidente de trabajo no se configura, no por la temporalidad ollimitación en cuanto al tiempo de duración del daño, sino por la imposibilidad de haberse observado antes de que aquel desapareciera. Con todo, si una lesión orgánica es de tal naturaleza, que desaparece en un corto lapso, haciendo difícil si determinación pericial, factible es determinar sus posibles consecuencias, que para el caso equivale a la determinación de la perturbación funcional consiguiente.

5o.- AUSENCIA DE DOLO POR PARTE DE LA VICTIMA

Este elemento, está consagrado en la definición bajo la expresión: "que no sea provocado deliberadamente".

El dolo, según el último inciso del Art. 63 del C. C., consiste en "la intención positiva de inferir injuria a la persona o propiedad de otro".

Acto doloso, es, aquel que ha tenido lugar por la propia voluntad de su autor. Para el accidente de trabajo, se requiere, que el suceso no haya tenido lugar por la positiva intención de

causarse el daño a sí mismo.

Para nuestro estudio, el dolo, es esa misma intención a que se refiere el Art. 63, encaminada a inferirse daño a sí mismo.

El dolo puede ser positivo o negativo; según la voluntad del agente esté orientada a hacer u omitir algo en la consumación del efecto deseado.

El trabajador muchas veces es víctima del daño (lesión o perturbación, deseado por el mismo, con el objeto de hacerse acreedor a la correspondiente prestación. Otro supuesto sería el de que el trabajador sin la aspiración de sacar provecho alguno se arroja intencionalmente a las maquinarias o vuelva contra sí los instrumentos de trabajo causándose el daño, sin quepor otra parte pueda advertirse la intervención patronal en el designio autocriminoso.

En estos aventos, no es forzado comprender que a la luz de la definición que nos ocupa, el trabajador ha querido soportar las consecuencias de su conducta mal intencionada.

El designio doloso, puede encaminarse como en los casos anteriores a la consumación de un daño corporal, como también a la causación de un daño en las cosas.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que no es necesario que la conducta del trabajador sea causa directa del accidente, sino que simplemente se requiere que aquella sea suficiente para provocar el desenvolvimiento de la causa que le da origen. Aquí más que la causalidad, entre en juego la ocasionalidad.

Por regla general el dolo es exonerativo de la responsabilidad patronal, por cuanto la positiva intención del trabajador

inferirse un daño a sí mismo, no puede a priori calificarse como accidente de trabajo, por lo menos si nos valemos de la definición, restringida por cierto, que da el Art. que estamos comentando (199). Sin embargo, el trabajador, en ocasiones se ve avocado a situaciones que aunque intencionales de su parte, no revelan una conducta pervertida como en los supuestos anteriores, sino que constituyen verdaderos riesgos a los que puede verse expuesto por causa o con ocasión de la prestación de sus servicios bajo la dependencia de un patrono dado. A nadie se le ocurriría sustraer de las normas de accidente de trabajo a las lesiones que un obrero se cause bajo la influencia de alguna alteración mental ocasionada en y por razón de sus labores habituales. A nadie se le escapa que el trabjador a consecuencia de alguna perturbación síquica puede ser víctima de una tentativa de e suicidio, dando lugar a accidentarse por causa o con ocasión del trabajo.

Es por esto que creemos que, si el accidente se produce como una consecuencia "inherente al trabajo" aun cuando haya habido dolo por parte de la víctima, es indemnizable como tal, en razón de que la tesis adoptada por nuestro Código así lo exige. Ya hemos dicho que son las instalaciones, las que de suyo provocan los accidentes. El riesgo profesional es la base de la responsabilidad y no las condiciones subjetivas que incidan en el insuceso.

Por lo mismo, estamos en condiciones de afirmar que dolo es un factor exonerativo de la responsabilidad patronal, siempre y cuando el patrono o su empresa no sea el móvil determinante de la conducta autodañosa asumida por la víctima. Si lo fuere, sobre él cae todo el peso de la responsabilidad.

Es de observar que la acción del obrero cuando actúa dolosamente, fue promovida por la marcada intención de causarse un daño; ése o tal vez un resultado pero deseó; pero si buscamos los móviles de su actuación, lo mismo que los factores determinantes

que movieron su intención a obrar, podremos concluír que a pesar de todo, el patrono compromete su responsabilidad, en atención a que si el infortunado no hubiese estado al servicio de un patrono determinado o bajo el influjo ambiental de las instalaciones empresariales semejante evento no hubiese ocurrido.

Cuando el motivo determinante del acto doloso es un choque emocional "inherente al trabajo", podría discutirse en el campo siquiátrico que quien procede en tales circunstancias, no lo hace con intención, por cuanto, ésta se destruye al primer impacto, a lo cual respondemos que hay ciertos estados emocionales que lejos de constituír una pérdida del juicio, pertuban únicamente las inhibiciones neuro-motoras o destruyen algunos sentimientos instintivos, pero acentuando muy bien y en forma más definida que en otras ocasiones la INTENCION de producir determinado resultado.

Así hemos salido librados de nuestro aserto, por lo cual dejamos sentado de una vez por todas que NO SIEMPRE EL DOLO ES EXONERATIVO DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL.

Finalmente anotemos que el dolo para su configuración requiere algunos elementos indispensables que lo caracterizan, a saber: la intención, la previsión del resultado, la voluntad y el fin. La intención es el efecto que se propone realizar el trabajador para la provocación del accidente; es un elemento subjetivo. La voluntad es la actividad en virtud de la cual la intención se exterioriza; es un elemento perceptible por los sentidos. El fin es el objetivo concreto, específico perseguido por el trabajador.

La previsión emerge de los tres elementos dichos y consiste en el conocimiento previo que la víctima tenga respecto al resultado que se propone provocar.

Hay que destacar, que la intención en sí misma considerada,

es una característica sine qua non del dolo, siempre que haya sido vertida exteriormente mediante la acción voluntaria dirigida a la provocación del accidente. Ya que si no existe voluntariedad, el dolo no se configura por carencia de vida interna. El trabajador que es violentado o intimado a causarse el daño, no ha procedido dolosamente, sino por coacción ajena. Sin embargo, debe anotarse que la violencia puede ser, superable o insuperable. Si es lo primero, el trabajador ha actuado en complicidad con el violentador, o, bajo culpa; si es lo segundo, no se configura ninguna situación jurídica que destruya su derecho a ser indemnizado. La actividad síquica debe ser normal.

Por último, digamos que el dolo es, la disposición voluntaria del ánimo, tendiente a la realización de un objetivo específico y concreto que, para nuestro estudio se reduce a la causación o provocación del accidente que soportará la misma persona que lo ha provocado.

6o.- AUSENCIA DE CULPA GRAVE POR PARTE DE LA VICTIMA

Culpa en general es, todo acto u omisión negligente, reveladores de cierta "Pereza síquica", que se reduce a la imprevisión de lo normalmente previsible. El agente culposo ocasiona un resultado dañoso no querido por él, pero que no tuvo la diligencia de prevenirlo.

La culpa entraña una disposición subjetiva, cifrada en la imprevisión de las consecuencias previsibles, a consecuencia de un vicio o defecto de la atención, que es la facultad personal necesaria para prever los resultados de una actividad determinada. La previsibilidad es muy esencial a la culpa; de lo contrario se rompen sus linderos para caer en los predios del caso fortuíto.

La culpa en el derecho romano clásico, no se distinguió del caso fortuíto, ni del dolo. Los jurisconsultos, asignaron mayor preponderancia a la materialidad del hecho, antes que a las consideraciones de orden subjetivo.

La diferenciación del acto humano, según las fuentes íntimas de procedencia, se debe a los canonistas, quienes ahondaron en el tema encontrando los diversos grados dentro de los cuales podía circunscribirse la actividad humana, atendiendo a sus fuentes íntimas, sicológicas.

La previsión que caracteriza a la culpa, no es un don meta físico, abstracto, sino personal. No puede presumirse como una medida standard, aplicable a todos los casos, sino que es preciso sopesarla en cada caso concreto. Pues lo que para un obrero es previsible, para otro, en igualdad de circunstancias, no puede serlo. Por lo mismo aunque el Art. 199 alude tácitamente al 63 del C.C., cuando excluye la responsabilidad patronal del accidente si es provocado por culpa grave de la víctima, afirmamos que la culpa laboral no se concreta a la simple manifestación externa del hecho, sino preferentemente a las cualidades y condiciones subjetivas del que la comete. Mientras que la culpa civil, se valora en abstracto, tomado conductas preestablecidas como modelos dentro de los cuales se busca la posibilidad de encuadramiento con el hecho dado; miembras la previsión ajena, en el Derecho Civil, es la medida de la propia; en el Derecho Laboral, para efecto de la configuración de accidentes, cada sujeto produce un res ltado según las capacidades especiales que lo asisten para interpretar el medio ambiente que lo rodea. Por ello, a nuestra manera de ver, en el D. Laboral, no puede aceptarse que las personas y en especial el trabajador, puedan clasificarse en "negligentes" y en "juiciosos" como dice el Art. 63 del C. C., en virtud de que la responsabilidad civil, echa raíces sobre el campo objetivo, en el cual sí es dato categorizar la culpa

HASTA

hasta clasificarla en los tres grados a que alude el mentado artículo; culpa grave, leve y levísima.

Según las anteriores consideraciones, podemos comprender que la culpa laboral exigida por el Art. 199 del Código, no emerge del paragón entre hombres negligentes y juiciosos, sino del examen específico, de las condiciones subjetivas que rodean al trabajador en un momento dado, atendiendo a las capacidades de que esté dotado para penetrar en el medio ambiente a que las instalaciones empresariales lo colocan.

La culpa exonerativa de responsabilidad patronal a que alude el Art. 199 es la GRAVE. Transcribamos el Art. 63 del C. C., para establecer su noción y compararla con las demás especies de culpa. El Art. dice: "La ley distingue tres especies de culpa o descuido.

Culpa grave, negligencia grave, culpa lata, es la que consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidadado que aún las personas negligentes o de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios. Esta culpa en materia civil equivale al dolo.

Culpa leve, descuido leve, descuido ligero, es la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios. Culpa o descuido, sin otra calificación significa descuido leve.....

Culpa o descuido levísimo, es la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes....."

Las tres especies de culpa se distinguen, en que la culpa grave requiere una conducta que aunque negligente, está sofrenada

por el interés que los hombres a pesar de ser despreocupados, ponen en la gestión de sus propios negocios.

La culpa leve exige la conducta que el común de los hombres emplea en interés propio. La levísima implica la falta de una conducta extraordinaria, que alienta a muy pocos hombres y que solamente se encuentra en los "juiciosos", no en el feliz término de cualquier negocio, sino en el de sus negocios más importantes. Para exonerarse civilmente de esta culpa, se requiere demostrar la disposición del máximo interés en negocios que por su propia índole lo piden. Esta culpa es la más onerosa, por los especiales requisitos que la configuran.

De las tres especies de culpa, el Art. 199 exige la ausencia de la primera para prodigarle amparo al trabajador accidentado. Pero no es posible aplicarla textualmente a la mencionada disposición. Al efecto debe tenerse en cuenta que las culpas leve y levísima, por reclamar un máximo de requisitos especiales, es lógico que no podían contemplarse como exonerativas de la responsabilidad patronal, ya que constituirían un requisito sumamente gravoso en la conducta del asalariado. Mal podría la ley, considerar al trabajador provisto de una capacidad de previsión extraordinaria que de suyo no posee para evitar los accidentes.

En lo que respecta a la culpa grave, que por sus mínimos requisitos es menos gravosa, por sus escasas posibilidades de configuración; debe anotarse que además de las capacidades personales que reclama, no siempre es causa exonerativa de responsabilidad, a pesar de lo estatuído por el artículo 199, como luego veremos.

Finalmente tratemos de ensayar una definición de culpa grave, para todos los efectos que mediante este trabajo nos proponemos; para lo cual haremos las adaptaciones necesarias a la definición dada por el Art. 63 del C. C. y desecharemos el interés comercial que le atribuye tal artículo, por el interés que sobre su integridad personal tiene todo hombre que actúa en condiciones normales; de allí que, definiremos la culpa grave, como la con-

ducta humana consistente en la despreocupación o falta de interés por la conservación de su integridad personal, manifestados por el trabajador, en un lugar y momento histórico dados y como producto de las circunstancias subjetivas que lo asisten para interpretar la naturaleza y las leyes que la rigen.

Este ensayo de definición, a nuestro juicio, compendia todas las consideraciones que respeto a la culpa en materia laboral dejamos anotadas, por lo cual, huelga hacer un análisis de la modesta definición que proponemos. En su oportunidad haremos un estudio especial a ciertos aspectos que puede tener la culpa, cuando actúa como móvil determinante de los accidentes de trabajo, mirándolas desde el punto de vista del trabajador como del patrono.

NO SIEMPRE EL DOLO Y LA CULPA SON EXONERATIVOS DE RESPONSABILIDAD PATRONAL.

Antes de plantear los argumentos que sirvan de simiento a esta afirmación, hagamos brevemente una diferenciación sustancial entre el dolo y la culpa grave, consagradas por el Código como causales de exoneración de las cargas patronales por concepto de accidente.

El dolo exige un elemento subjetivo, llamado intención, que se reduce a la concepción interna del designio autodañoso y a otro objetivo consistente en la voluntad capaz de emprender y consumar el daño intentado. Por otra parte estas dos actividades se encaminan necesariamente a un fin concreto, directo, o remoto, que por ende ha sido previsto por el agente. "Prevenir como dice un destacado autor-, significa proyectar un juicio en el porvenir, pronosticando que de nuestra conducta se seguirá determinado resultado, con relaciones de causa y efecto". En la culpa también se concibe el designio de realizar un

hecho, pero no con la intención de provocar el resultado dañoso; si éste se produce es por la conducta despreocupada del agente, a pesar del daño personal y subjetivamente previsible, o, por la ariesgada confianza de evitar un daño previsto. En todo caso sin la intención de provocarlo, es decir sin que exista el fin de causar el accidente.

Por lo dicho, mientras que en el dolo; el fin concreto es el daño; en la culpa ese fin se desconoce por falta de precaución o por que si se precabe, vanidosamente se confió en evitarlo.

Brevemente puntualizadas estas diferenciasva a ser posible argumentar respecto a la aseveración de que no siempre el dolo y la culpa grave son exonerativos de la responsabilidad patronal. He aquí los argumentos.

1o.- Cuando la culpa grave y el dolo son determinados por motivos dependientes directa o indirectamente del empleador, es equitativo que el patrono que sitúa a su trabajador en la extrema circunstancia de causarse un daño assí mismo, con intención o sin ella, a fronte las consecuencias de su conducta.

2o.- La culpa y el dolo son móviles subjetivos, cuyo estudio debe circunscribirse a cada caso en concreto, atendiendo preferentemente a las circunstancias de modo, tiempo y lugar, lo mismo que a las condiciones personales del agente. El motivo determinante del acto doloso de un trabajador, puede o no ser suficiente para determinar a obrar a otro colocado en las mismas circunstancias; y en caso de serlo, puede éste o aquel encontrarse en diversas condiciones de modo, tiempo y lugar, exigiendo a sus conductas una calificación diferente.

En idéntica forma puede argumentarse respecto al acto culposo grave.

3o.- El dolo y la culpa grave, por regla general, no son móviles que operan independientemente del comportamiento del empleador y de las instalaciones empresariales, sino que tienen por lo regular íntima relación con éstos; haciendo recaer la responsabilidad por el riesgo Profesional sobre el patrono que se beneficia con el trabajo o a cuyo riesgo se instalaron los establecimientos fabriles. Tales riesgos son inherentes al trabajo.

4o.- Así como la fuerza mayor "inherente al trabajo" es indemizable por parte del patrono y, así ha sido aceptada por la doctrina, el dolo y la culpa grave que en tales circunstancias acontecen, deben serlo también. Idénticas causas, bajo las mismas condiciones, deben producir los mismos efectos.

De lo dicho, se desprende que la expresión "provocado deliberadamente o por culpa de la víctima" que emplea el Código al definir el accidente de trabajo, deben interpretarse en un sentido restringido, en virtud de que no siempre el dolo y la culpa grave son causales exonerativos de la responsabilidad patronal, máxime si recordamos que estos son móviles de los accidentes, que, deben dosificarse según el caso que en concreto se presente.

7o.- QUE LA VICTIMA SEA UN TRABAJADOR

Esta es una condición esencial - aunque poco notada - para que el suceso pueda calificarse como accidente de trabaj. Por cierto parece inoficioso detenerse en este elemento tácito de la definición, sin embargo no sobra tenerlo en cuenta, en la convicción de que tendrá gran utilidad para nuestro estudio. De esto depende la aplicabilidad de las normas laborales al caso controvertido.

Para el efecto, los comentarios que a su turno hicimos res-

pecto a la definición que de trabajo da el artículo 5o. del C. S. del T., tiene plena validez en la noción de la persona que para el Art. 199 es víctima del accidente.

Congregando las nociones que respecto a cada uno de los elementos definen el término trabajo, diremos que TRABAJADOR es, toda persona natural (ser nacido de mujer, sin discriminación alguna) Art. 74 C.C.), que al servicio de otra, natural o jurídica, invierte o dispone, con relativa libertad o sin ella, conciente o inconscientemente, alguna energía, tendiente a cualquier realización.

Según esto, si en algún accidente, sufre daños una persona distinta de las ligadas en la relación de trabajo, con o sin culpa del patrono, este hecho no puede calificarse como accidente de trabajo, sino como un clásico caso de responsabilidad civil extracontractual indemnizable de conformidad con el Libro IV del C.C., pero nunca puede concebirse como infortunio laboral, por carencia de sustracto humano (trabajador) sobre qué recaer.

--- / ---

CAPITULO II

MOVILES QUE PUEDEN PROVOCAR EL ACCIDENTE

La palabra móvil, es equivalente al término motivo. Este o aquél constituyen el impulso que pone en marcha las causas que originan un fenómeno.

Por razones de método, hemos dividido los móviles en tres categorías, cuando inciden en la ocurrencia de los accidentes de trabajo, a saber: por parte del trabajador, por parte del patrono, por parte de terceros.

- I -

POR PARTE DEL TRABAJADOR

Antes de considerar esta especial categoría de móviles, queremos dejar sentada de una vez por todas las que se hagan mención en esta tesis, la idea de TRABAJADOR.

Para el Art. 22 del Código, se denomina trabajador a quien presta el servicio en razón de un contrato de trabajo. Esta definición es deficiente a la luz de los capítulos ya estudiados, puesto que el contrato no es esencial a la noción de trabajo, y, el trabajador es toda persona que desempeña un trabajo, atendida a la noción que de esta palabra hemos dado. El contrato no es esencial, porque cuando éste falla, surge la relación de trabajo con todo rigor, bajo las regulaciones de las normas generales del contrato. No es cierto por tanto que trabajador es quien presta el servicio en razón de un CONTRATO.

A nuestro concepto, trabajador es toda persona natural (individuo de la especie humana), que a beneficio de otra, natural o jurídica, hace una inversión de energía orgánica en cumplimiento de cualquiera realización.

Esta definición se afianza en todo cuanto hemos logrado demostrar a lo largo de esta obra, por lo cual sobran más explicaciones.

A). La Culpa

De las tres especies de culpa, el Art. 199, pide la ausencia de la gra-ve para prodigarle amparo al trabajador.

La culpa grave, dentro de las actividades laborales, admite grados como a continuación lo veremos. Hay hechos que a pesar de la despreocupación característica del trabajador determinado, por tocar con su persona misma, se intuye que tendrá interés en evitarlo.

1.- La embriaguez.- La embriaguez es, un estado de intoxicación producido por alguna substancia. Con esta palabra compendiamos, no solamente el vértigo que producen las bebidas alcohólicas, sino también cualquiera otra substancia capaz de producir efectos semejantes.

La embriaguez es móvil de los accidentes, debido a que las substancias que la causan, anormalizan las funciones orgánicas del embriagado. La ciencia médica ha demostrado que por la ingestión aun de muy pocas cantidades de bebidas alcohólicas o de substancias barbitúricas, se registran cambios fundamentales en las funciones neuromusculares, glandulares y del sistema nervioso central; especialmente se trastoman los centros inhibitorios.

Cuando el trabajador, independientemente de las influencias patronales, ingiere sustancias enervantes o que alteren sus funciones normales, es apenas lógico que ha demostrado una conducta imprudente en cuestiones que atañen directamente contra sus intereses personales.

Por regla general, la embriaguez es exonerativa de la responsabilidad patronal, cuando en el cuerpo del contrato, en los reglamentos de trabajo o en carteles, en forma expresa o inequívoca se ha hecho al asalariado la prohibición de concurrir a

prestar su labor bajo su influencia.

Pero puede no ser causa exonerativa de responsabilidad, también, cuando no existe prohibición alguna al respecto contenida expresamente en el contrato, o cuando a pesar de formar parte, el patrono ha tolerado la presencia del trabajador frente a su labor, en estado de beodez cualquiera que fuere su grado en que se encuentre.

También debe anotarse que el patrono no se exonera de responsabilidad en ningún caso, cuando él personalmente o sus representantes, han suministrado el licor embriagante al asalariado. En el primer caso aquella es directa, en el segundo o sea cuando sus representantes son los imprudentes, hay culpa patronal "in elegendo". El trabajador no tiene en ningún caso que soportar la culpa, por cuanto por el temor reverencial y por el complejo que le depara su condición social, siempre aceptará a la primera invitación de su patrono o de su jefe.

La embriaguez, además, puede ser móvil determinante de otras formas que puede asimir la culpa, como del dolo y del error de hecho que seguidamente estudiaremos.

2o- Los actos imprudentes con fines altruistas.- La expresión "actos imprudentes", es equivalente al término "culpa". La culpa puede ser impulsada por móviles altruístas. El altruismo (de alter: otro), es un sentimiento más o menos ciego, que induce en ocasiones a una morbosa preocupación por la suerte de los demás. El altruismo, a veces reviste las características de sentimiento y en ocasiones la de emoción o impresión pasajera, que momentáneamente actúa sobre los centros neuromotores del sujeto. En resumen, los actos imprudentes con fines altruístas, son aquellos que impulsan al trabajador a exponer sus intereses personales, su vida, o su salud por salvar los de un tercero, que, pueden ser

los de otro trabajador o los de su patrono o de un extaño. De la nobleza de esa conducta, se colige que el trabajador que así procede, tiene una formación moral alta, (natural o inducida) y un gran sentido de solidaridad humana. Como dice el doctor Barón Serrano; "El arrojo imprudente, que pudiera calificarse de innecesario, tenido por trabajador para salvar la vida de un compañero de oficio o para evitar daños en las materias primas, productos o máquinarias, tampoco puede estimarse como motivo exonerativo de responsabilidad para el patrono, ya que no es racional estimarlo como culpa grave o intencional".

"Al contrario, ese arrojo es apenas propio de las condiciones humans normales y responde a móviles de grandes quilates altruístas". Hasta aquí el ilustre tratadista.

Por otra parte, la CULPA ALTRUISTA, puede tener el fín de salvar a un compañero, o a una persona o bien en que tenga interés el patrono, como también de una persona extraña al empresario. En éste último caso, tampoco vemos la causal de exhoneración de responsabilidad patronal, porque si el tercero se hallaba en peligro, es porque el patrono culposamente había descuidado las medidas de Seguridad que habían de imperar en sus instalaciones. Su responsabilidad es a título de culpa, mucho mayor, si se logra demostrar que el extraño fué el establecimiento por invitación del patrono, o, porque en razón de las condiciones de inseguridad de los locales logró penetrar en él.

3o.- Actos imprudentes con fines egoistas.- También la culpa la motiva en el egoismo (de ego: yo) Este, es el sentimiento antagónico del anterior. Es la marcada preocupación de nuestros propios intereses, con exclusión de los demás.

Por ejemplo: un trabjador, o destaje, que, por aventajar a un compañero, maneja peligrosamente la máquina o instrumentos a su cargo, hasta tal punto de lesionarse a sí mismo. Este hecho en sí revela una conducta peligrosa; pero es necesario aclarar, que, conductas egoistas normales, que para nuestro caso, bien pueden ser las condiciones de necesidad, o el natural interés por

devengarse un mayor salario mediante la aceleración de su actividad laboral, a fin de acrecer su tarea.

Hay casos, también, en que el patrono estimula a sus servidores por medio de propinas o frases que ridiculizan a unos o ensalsan a otros; medios tales, que lejos de acelerar la producción; determinan, entre otras cosas, la baja de calidad de los artículos, las insidias y rencillas entre los obreros y, en último término los accidentes de trabajo. De modo que la culpa egoísta a que nos hemos referido es, imputable, no al trabajador sino al patrono.

Situación distinta, sería cuando el fin que mueve el asalariado adolece de la falta de interés serio y plausible; como sería en el ejemplo propuesto, cuando el trabajador mueve imprudentemente su máquina o instrumentos por vanagloria que en ningún momento (ni antes ni después), ha sido aplaudida u otorgada por el patrono.

Otro supuesto sería, el de que el imprudente no fuera la víctima, sino un compañero suyo. Cuando esto ocurriere, el empresario no puede demandar perjuicios del imprudente y, siempre estará obligado a indemnizar al lesionado, sin ningún derecho para repetir del culpable egoísta.

4o.- Actos imprudentes con fines dañosos.

El acto culposo no puede ser solamente egoista; es decir impulsado por un interés personal, moral o económico; sino con el fin de, sin intención de causarse el Accidente, causar daños en la persona o bienes de otro. A estos actos hemos dado en llamar culpa con fines dañosos.

Un ejemplo aclarará mejor el tema: Un trabajador se lesiona a sí mismo, sin intención de hacerlo por intentar causar un daño cualquiera a otro o a las maquinarias. En el ejemplo, la intención no va encaminada a exponerse al peligro, sino a causar un daño a otro o a los instrumentos. Hay dolo, en cuanto a la comisión del daño mismo y, hay culpa, por cuanto su intención no estuvo encaminada a provocar el accidente. Es por esto, que, a pesar de que el fin es dañoso, el accidente es un simple hecho, provocador de una imprudencia, al decidirse a cometer sus insanas intenciones.

El caso, creemos que debe resolverse en cuanto a la indemnización, así: de la conducta respecto al agredido, responde el patrono a título de culpa "in eligendo", con derecho a repetir contra el agresor lo pagado a la víctima, mediante un juicio civil, o como parte dentro del proceso penal.

En cuanto al accidente sufrido por el pmprudente, cuando este es provocado por riña entre los obreros si, además, ésta es motivada por dolo o culpa del patrono, a nuestro juicio responde el patrono y por tanto debe soportar la correspondiente indemnización, sin que por otra parte tenga derecho a repetir contra el imprudente en el caso de lesionar a su contendiente.

Los actos imprudentes con fines dañosos, no deben confundirse con el dolo, puesto que éste se configura cuando la intención va ENCAMINADA AL RESULTADO dañoso; mientras que aquél, cuando por conseguir un fin dañoso se incurre (sin intención) en la comisión u omisión de un hecho normalmente previsible.

5o.- La desobediencia.- Es esta una actitud que asume el trabajador, por la cual incumple las órdenes de las estipulaciones contractuales; de los reglamentos, o de las órdenes verbales que, sin ser estipuladas imparte el patrono para mejor conveniencia de la marcha de su empresa.

Son muchos los caso que pueden presentarse en esta modalidad de culpa, pero en todo caso deben resolverse atendiendo

a los motivos determinantes y al aprovechamiento que del acto desobediente derive el patrono.

Por ejemplo: Si por desobediencia a las órdenes patronales el asalariado se accidenta y, por otra parte el Empresario recibe un plusproducto del cual sacará provecho, quedará obligado éste a indemnizar el accidente; ya que, aún contra la voluntad del beneficiario, nadie puede enriquecerse sin causa.

En cuanto al motivo determinante, el trabajador puede haberse dedicado a la comisión de la labor desautorizada, con el fin de ganarse la simpatía del patrono; especialmente cuando el patrono es susceptible de adulaciones, y, la prohibición no ha sido fijada expresamente por los diversos medios de difusión. Estas medidas deben ser tomadas acuciosamente por el patrono, a fin de que el trabajo ofrezca las mayores seguridades posibles.

Desafortunadamente, e nuestro ordenamiento jurídico no se establece esta obligación como cláusula de todo contrato de trabajo; caso en el cual, igual tratamiento merecerían los servicios prestados bajo simple relación laboral. Por lo demás, las autoridades encargadas de la vigilancia de la aplicación de las normas laborales, en nuestro país carecen de facultades de intervención directa y las pocas facultades que las invisten, generalmente son desusadas; o no se aplican, o se entregan graciosamente a las ofertas de los poderosos.

6o.- Los conflictos personales.- Este punto, atañe, a todo incidente que se suscite entre los trabajadores y que, para nuestro estudio, cause una lesión orgánica o perturbación funcional a cualquiera de los contendientes.

Nosotros les hemos dado importancia a los conflictos personales, debido a que en nuestro modo de ver, aunque parezca absurdo, pueden generar responsabilidad patronal.

Cuando en el desempeño de sus servicios, dos o más obreros

se traban en riña motivada por el patrono y a causa de ésta resultan lesionados, quién sino el patrono deberá responder a éste hecho que por lo demás fué aunque no causado ocasionado por el trabajo ? Es obvio, que si los trabajadores no se hubieran encontrado en el lugar de labores al servicio del patrono imprudente, no hubieran tenido que reñir, caso en el cual no se hubieran lesionado. El móvil de esta clase de conflictos personales, es ocasionado en el trabajo y en razón de él, y por consiguiente debe recibir el calificativo de accidente de trabajo y tratado como tal.

El error.- La conciencia o conocimiento es un producto de la materia conseguido en virtud de su alta y especial evolución. Ya dijimos que se tiene conciencia de algo, cuando a través de los sentidos se nos refleja el mundo exterior, autorizándonos a formar conceptos y nociones de ese algo.

Ahora bien; el cerebro humano como asiento de la función cognoscitiva, puede encontrarse respecto al objeto que como reflejo de la naturaleza que nos rodea se nos presenta, en cuatro estados bien definidos, a saber: certeza, duda, ignorancia y error. Estos cuatro estados fundamentales a que la mente puede hallarse abocada en un momento dado, se originan en la mayor, vacilante, menor o imprecisa noción, respectivamente, que se tenga de las percepciones del mundo exterior.

Así las cosas, el error es el estado mental en que el sujeto ha recibido una percepción deformada, contraevidente del mundo exterior, de la realidad. O sea el falso concepto que se tiene acerca de algo que nos impresiona los sentidos.

Ese falso concepto respecto a algo perceptible sensorialmente, es en ocasiones móvil de los accidentes de trabajo.

Los juristas, dividen el error en general, en error de hecho y error de derecho. El primero es el falso concepto que se tiene de la realidad. El segundo, es la falsa noción que se tiene acerca de las permiciones o prohibiciones establecidas por las normas legales.

Por lo pronto, nos interesa el ERROR DE HECHO.

En efecto; cuando el trabajador se accidente por un error sufrido como consecuencia de la labor que se encuentre desempeñando, tendrá derecho suficiente a que su capacidad laboral menguada o pérdida, le sea indemnizada.

La razón de ser de la afirmación que antecede, es la misma que a lo largo de esta tesis hemos venido sosteniendo y que se reduce a la expresión usada por el Art. 199 del C. S. del T. que a su turno ya estudiamos. Es decir: a que todo suceso que, por lo demás reúna los requisitos necesarios, sobrevenga pof causa o con ocasión del trabajo; o lo que es lo mismo, como una consecuencia inherente al trabajo, es accidente de trabajo, y como tal debe ser indemnizado.

- II -

POR PARTE DEL PATRONO

Qué se entiende por patrono.- Para efectos de los móviles.- Los distintos supuestos que vamos a contemplar a continuación, deben ser producidos por una cierta conducta patronal que comprometa su responsabilidad. Pero el vocablo Patrono no debe interpretarse en un sentido restringido, sino amplísimo. No solamente es patrono quien recibe y remunera el servicio; sino también, los empleados que ejercen una labor de dirección en el mismo, como Jefes de Personal, Capataces, etc. Es por esto, que, muchas de las modalidades que a continuación estudiaremos, cuando son motiva

das no solamente por quien se beneficia personalmente del beneficio o servicio, sino también por sus inmediatos responsables en la marcha de la empresa o trabajo, son mirados como si el beneficiario del trabajo los hubiese motivado. Y esto no es una afirmación carente de sentido, puesto que si el accidente ocurriere por una imprudencia del administrador o Gerente de la Empresa cuando este es un simple empleado, quien recibe el trabajo y lo remunera debe responder a título de culpa "in eligendo" a la víctima como lo establece el artículo 2.349 del C. C. Aclaramos, que el mencionado artículo en su última parte dice que la culpa "in eligendo", no se configura cuando se "probare o apareciere" que en tal ocasión los dependientes se han comportado de un modo impropio que los amos no tenían medios de preveer o impedir empleando el cuidado ordinario y la autoridad competente. En este caso recaerá toda la responsabilidad del daño sobre dichos criados o sirvientes, pero esta salvedad no es permitida aplicarla en el Derecho del Trabajo, porque cuando los dependientes crean condiciones, o motivos dentro de los cuales se desarrollan o impulsa la causa del accidente, están determinando que éste ocurra por ocación del Trabajo.

Si el patrono propiamente dicho no se hubiera rodeado de administradores imprudentes, el infortunio no le hubiera ocasionado al trabajador, así que, el accidentado no tiene obligación de dirigir su acción contra el imprudente, sino contra quien recibe y se aprovecha del servicio. Al patrono, le quedaría la acción ordinaria de perjuicios para hacerse indemnizar del imprudente al tenor de los Arts. 2.332 y 2.356 del C. C. a menos que haya habido otra modalidad en la culpa.

Para concluír dejemos sentado, que se entiende por patrono para efecto de los móviles tanto a la persona que recibe el servicio como a aquellas encargadas de la administración de la empresa o que hace sus veces aún cuando no sea beneficiario del mismo. Son patronos también las personas contempladas en los Arts.

34 y 35 del C. S. del T.

La misma aplicación debe hacerse del artículo 216 del C. S. del T.

Para efectos de la indemnización.- La indemnización es la forma ficta que la ley ha impuesto para dejar las cosas o hechos cumplidos en el estado en que antes se encontraban es decir dejarlos reparados.

El patrono contra quien el accidentado dirige su acción no es el administrador o representante imprudente: es el patrono que define el Art. 22 del C. S. del T. o sea quien recibe y remunera el servicio. Pero al decir quien "recibe y remunera", quedan excluídos los empleados encargados específicamente de estas labores (revisores de producción, pagadores). En realidad, para el efecto de la indemnización es patrono quien deriva aprovechamiento del capital-medio y el capital - trabajo como diferencial de las inversiones y deducciones, inmersas en el producto.

El patrono para efecto de la indemnización es la persona natural o jurídica beneficiaria del trabajo del infortunado. Este concepto de patrono es restringido, a diferencia del que ya estudiamos respecto a la imputabilidad accidente, que es amplísimo.

Con todo hay casos en que el patrono tiene acción para pedir la repetición de lo pagado en razón de las conductas imprudentes de sus representantes.

Para efectos de los móviles la conducta del patrono asume distintas direcciones, semejantes a la que asume la del trabajador.

Veamos algunas:

A).- La culpa patronal.- A partir de la Teoria de la culpa con Inversión de la Prueba, el concepto civilista que imbuyó a la responsabilidad por accidentes de Tabajo, cayó en desuso.

Las posteriores tesis que se plantearon, incluyeron la presunción de la responsabilidad patronal en los accidentes o infortunios de trabajo.

En el caso concreto del Art. 199, consagratorio del riesgo profesional como fundamento de la responsabilidad, al patrono que interese exonerarse de ella, tiene la carga de la prueba para demostrar que el hecho no ocurrió dentro de las circunstancias en el artículo señalados. Al trabajador le corresponde simplemente presentar los hechos y la relación de causalidad del accidente. Con esto le basta para hacerse acreedor a un fallo favorable.

El patrono por su parte, no se exonera, mientra no logre demostrar que el suceso ocurrió por fuerza mayor, dolo o culpa grave de la víctima que no sean inherentes a la prestación del servicio.

Empero, ocurre que cuando se logra establecer la existencia del accidente de trabajo, el Código de la materia, para efectos de la indemnización, lo somete a una tarifa de indemnizaciones preestablecidas sobre la cual debe fijarse el monto de la compensación a que tiene derecho el accidentado. Es decir que, si se establece la existencia del accidente, según los Arts. 204 a 210 del C. S. del T., el trabajador debe conformarse con la indemnización correspondiente prevista en la tarifa legal de indeminización, sin tener importancia para el caso, algún otro perjuicio que haya sufrido a consecuencia del accidente.

Por esto el Art. 216 del Código, contempla el caso de que cuando el trabajador asumiendo la carga de la prueba, u oficiosamente el juez del conocimiento, logre demostrar suficientemente una culpa patronal en la ocurrencia del accidente, obliga a su empleador a la "Indemnización total y ordinaria por perjuicios". La indemnización TOTAL Y ORDINARIA de que habla el Art. contiene una indemnización más amplia que la prevista en la tarifa legal asignable al accidente en que no haya tenido culpa el patrono. En este supuesto el asalariado está facultado para aportar las pruebas que estime conveniente a la indemnización de los perjuicios comunes (materiales y morales) que haya sufrido a consecuencia del accidente motivado por culpa del patrono. Pero del monto de tal indemnización deben descontarse el valor de las prestaciones pecuniarias que se hayan pagado de conformidad prescritas por el C. S. del T.

Transcribamos el Art. para comprender mejor su contenido: "Art. 216 - Cuando exista culpa suficientemente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo..... está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo".

Respecto a la culpa en general, ya hablamos y la definimos como todos acto u omisión negligentes, reveladores de cierta pereza síquica, que se reduce a la imprevisión de los normalmente previsible. Empero la culpa patronal admite los grados y especificaciones a que se refiere el Art. 63 del C. C.. Esto se infiere de la simple lectura del Art. transcrito; habla de culpa, sin más calificaciones, lo que permite decir que la culpa patronal se extiende hasta la culpa leve, en razón de que el Art. 63, tantas veces citado, dice que cuando el término culpa se emplee sin otra calificación, equivale a descuido leve. Por lo demás el

Art. 63 es una de las normas de interpretación general de la ley, por imperio del C. C. La culpa patronal es más amplia que la del trabajador, respecto a la diligencia, lo mismo que a las personas que pueden hacerlo incurrir en ella. El patrono responde de las culpas "in vigilando" e "in eligendo". También el patrono responde por lo mismo, por los accidentes provocados por terceros extraños a la relación de trabajo.

También se deduce del Art. 216, que el monto de la indemnización, se contrae a las normas que al respecto prescribe el Título XXXII del Libro IV del C. C., a pesar de que deben ser reguladas por el juez laboral dentro del proceso respectivo. De no regularse la indemnización por las normas comunes, el Art. 216 no ordenara descontar el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas del Capítulo reglamentario del accidente de trabajo en el Código de la materia. Lo que indica que el accidente ocurrido sin culpa del patrono, se indemniza atendiendo a las normas del capítulo II, título VIII, de la primera Parte del C. S. del T.

Finalmente anotemos, que, la "Suficiente comprobación", que de la culpa exige el Art., descubre la obligación que de aportar la prueba correspondiente incumbe al trabajador, si desea obtener dentro del proceso laboral una indemnización que la regulada por el C. S. del T.

No es por demás anotar, que de conformidad con los principios de "extra y ultra petita" o inquisitivo, consagrados en los Arts. 50 y 54 del C. P. del T., el juzgador está autorizado para ordenar el pago de indemnizaciones distintas a las pedidas por el trabajador cuando los hechos que la originen hayan sido discutidos en juicio y aparezcan debidamente comprobados, como también está facultado el juzgador para llevar la iniciativa probatoria cuando a su juicio sea indispensable para el completo es-

clarecimiento de los hechos controvertidos. De allí que si en el curso del respectivo juicio aparece debidamente comprobada la culpa patronal, aun cuando el trabajador no haya solicitado la infracción total y ordinaria por perjuicios, el Juez así debe fallarlo, y, lo que es más, inquirir sobre si la conducta patronal en la ocurrencia del accidente constituyó por sí la conducta patronal en la ocurrencia del accidente constituyó por sí misma un acto u omisión reveladores de una imprevisión de lo normalmente previsible a él imputables, practicando pruebas tendientes al establecimiento de este hecho.

FORMAS QUE PUEDEN ASUMIR LA CULPA PATRONAL

lo.- Los actos imprudentes con fines altruístas.- Ya vimos en qué consiste el altruismo; ahora estudiemos si el patrono, al igual que el obrero no es responsable de dichos actos. A nuestro juicio creemos que no son motivo de exoneración de la responsabilidad patronal, siempre y cuando con mediana serenidad hubiera podido realizarse un acto distinto, con el mismo resultado.

El patrono quepor salvar la vida de su consocio, v. vr., pre para las condiciones dentro de las cuales se accidente uno de sus trabajadores, responderá siempre de la acción altruísta. Pues, harto hemos recalcado que sucesos de esa naturaleza, se llaman accidentes de trabajo, no por el mayor o menor grado de culpabilidad que haya tenido el empleador, sino por el riesgo profesional que con la instalación de la empresa y la prestación del servicio, ha creado o contra el trabajador accidentado.

Esta clase de infortunios de trabajo, sino los condiciona la Empresa como tal, los motiva la prestación del servicio, unidas a la conducta patronal que sirve de móvil para que la causa del accidente actúe, dando lugar a las reparaciones consiguientes.

2o.- Los actos imprudentes con fines egoistas.

Los mismos ejemplos que de esta clase de actos aplicamos al trabajador valen para el punto. Pero existen algunas diferencias en cuanto a la responsabilidad.

La diferencia estriba en que el patrono por su investidura no está sujeto a las presiones que pueden coaccionar al trabajador. Por consiguiente esta clase de actos, no admite grados o superpuestos en consideración de los móviles y del aprovechamiento, como si los admite para el obrero. El patrono responde al título de culpa.

3o.- Los actos imprudentes con fines dañosos.

Estos son imputables al patrono, siempre sin que haya lugar a supuestos exonerativos.

4o.- Los conflictos personales

Son imputalbes al patrono cuando él los ha determinado, directa o indirectamente. Si la causa es remotamente ajena a su voluntad, sí responde, pero puede repetir lo pagado.

Si deliberadamante un tercero se introduce en las instalaciones en donde se encuentra el patrono y, le provoca riña y como consecuencia de ésta es arrojado un obrero a la sierra cercana y lo lesiona, se configura un accidente de trabajo, por cuanto el hecho fue ocasionado por la prestación del servicio.

En la práctica, los casos remotamente ajenos a la voluntad del patrono son casi inocurrentes, pero lo anotamos por acaso pueda tener alguna utilidad. Pues, en todo caso, se exonera de responsabilidad, ya que la responsabilidad patronal normalmente no se mide por la culpa sino por el riesgo a que el trabajador se

ve sometido por ocasión o causa del trabajo que desempeña.

La Diferencia entre el caso en que el patrono haya o nó tenido causa en el conflicto persona, estriba únicamente, en que en el primer caso, su responsabilidad es simple, y en el segundo, a pesar de responder en igual medida le quedan a salvo las acciones ordinarias para repetir lo pagado del agresor.

Como cuando el motivo de la riña es anterior además del accidente, el patrono es posible que haya incurrido en culpa, por la desacertada elección de sus relaciones sociales; con mayor razón si es él quien ha dado motivos suficientes a la conducta agresiva del tercero o cuando es el patrono el provocador, caso en los cuales, compromete su responsabilidad y por consiguiente le caerán las normas laborales con toda la magnitud de su rigor.

B).- La fuerza mayor. Contra la postura asumida por la teoría del Riesgo Profesional, en el sentido de extender la responsabilidad patronal hasta el caso fortuíto, reaccionaron los civilistas, arguyendo que no era posible responsabilizar al patrono en tal evento, por cuanto el caso fortuíto y la fuerza mayor son una misma cosa y a nadie puede responsabilizársele ante lo irremediable.

Esta concepción romanística del caso fortuíto y de la fuerza mayor, se trasplantó a muchos códigos, sirviendo de base a la interpretación de las cuestiones laborales.

El Art. 1o. de la Ley 95 de 1.890, subrogatorio del Art. 64 del C. C., define en los mismos términos el caso fortuíto y la fuerza mayor, involucrándoles en una misma noción, por cierto inaplicable en el campo laboral.

El Art. dice: "Se llama fuerza mayor o caso fortuíto, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el appresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.

A nuestro juicio, el caso fortuíto y la fuerza mayor, se diferencian fundamentalmente, considerados en su significado más obvio. El caso fortuíto, es todo acontecimiento IMPREVISTO, sea o no irresistible, ésto es el principal móvil de los accidentes de trabajo y a la luz de la teoría que informa la definición del Art. 199 del Código, es el clásico móvil de infortunios laborales.

A lo dicho nos remitimos.

La fuerza mayor en cambio, es un acontecimiento IRRESISTIBLE, sea o no imprevisto. Los fenómenos naturales violentos, aunque con la técnica moderna son normalmente previsible, cuando se presentan son irresistibles, en virtud a que obedecen a una fuerza superior a la que dispone el hombre para conjurar sus consiguientes peligros.

De allí que la definición que con notoria deficiencia invo lucra el C. C., por los términos en que está concebida, no apór ta una noción ni del caso fortuíto ni de la fuerza mayor, En ella se mezclan los elementos del uno y de la otra, para aplicarlos a la misma acepción.

Los expositores de la teoría del Riesgo Profesional, ante la reacción de los civilistas a que antes aludimos, lograron establecer una importante clasificación de la fuerza mayor, consistente en la causa que la origina, según suceda dependiente o independientemente de las peculiaridades o características propias de la unidad de explotación en donde se produce. Si la fuerza mayor acontece independientemente de las peculiaridades de la industria, es causal de exoneración de las cargas patronales; en el caso contrario, nó lo es, gracias a la teoría "objetiva", para la cual, el caso fortuíto, y la culpa y la fuerza mayor, son

indemnizables; las dos últimas cuando ocurren como un riesgo "in herente al trabajo", "Inherente al funcionamiento de la explotación industrial"; tales riesgos por sí solos constituyen "una eventualidad inevitable en lo fabril".

Con base en la teoría objetiva, ha sido posible hacer tales planteamientos, ya que sus antecesores, incluso la del caso fortuíto, sin distingos descartaba de plano la indemnización de los accidentes que obedecían a fuerza mayor.

Era lógico esperar que los vivilistas, acérrimos defensores de las tesis individualistas, esgrimieran diversos argumentos de esta naturaleza, entre ellos el de que la responsabilidad por fuerza mayor produciría un inminente resentimiento en la economía de las empresas. Pero tal argumento no es valedero, si se tiene presente que la indemnización por concepto de accidentes, es, "un gasto más de la normal producción" que debe ser previsto y amortizado por el empresario. El trabjador, tiene derecho a que su capacidad labora, sea en caso de pérdida o disminución, compensada o aliviantada por el riesgo a que su condición profesional y la del patrono lo han colocado.

B).- <u>El error de hecho</u>.- Es imputale al patrono y en todo caso y por tanto la responsabilidad sin más consideraciones.

Por ejemplo: en una fábrica de drogas o de otras sustancias químicas, el patrono entrega a su servidor un paquete que contiene elemen os distintos a los útilizados ordinariamente en la elaboración de X producto. Por consecuencia del error, al ser combinados dichos elementos, producen una sustancia inflamable que al estallar lesiona a quien la recibe. No es valedero para el caso, alegar culpa por parte del trabajador, ya éste como es natural por la costumbre de recibir de su patrono, o proveedor el elemento acostumbrado, si además reúne las mismas características, le deposita tanta confianza que ni remotamente piensa en que puede

haberla entregado uno distinto. Este hecho sería un error por parte del patrono en cuanto al objeto mismo de la materia prima proporcionada, del cual responde con base en el riesgo profesional.

D).- La ignorancia de la Ley.- Cuando por falta o deficiente conocimiento de las leyes o disposiciones legales en general, el patrono ordena a sus trabajadores la comisión de un hecho prohibido u omite el cumplimiento de un hecho ordenado, y con motivo de su ignorancia, las autoridades encargadas, de restablecer el orden quebrantado lesionan al trabajador con ocasión de la comisión de la labor ilítica, creemos que es el patrono y no el trabajador, quien no solamente debe asumir las responsabilidades ante la administración, sino también las consiguientes del accidente sufrido por el lesionado. Este es un accidente de trabajo inexcusable, por lo dispuesto en el artículo 91 del C. C.

E).- La fuerza mayor y la violencia.- La fuerza mayor entendida como arriba la definimos, no exonera en ningún caso la responsabilidad, en razón del riesgo creado. La violencia, en ocasiones se confunde con los conflictos personales a que puede estar expuesto el patrono, por lo cual nos remitimos a lo dicho en este punto.

F).- El riesgo profesional. Esta es la base de la responsabilidad patronal en todo accidente.

Al patrono le es dado demostrar el caso fortuito o la fuerza mayor para descargar su responsabilidad. El caso fortuito y la fuerza mayor a que nos estamos refiriendo, son los vocablos sinónimos definidos por el Art. 10 de la Ley 95 de 1.890.

El patrono en cuanto a los móviles del accidente se refiere, se libera únicamente logrando probar, el dolo o culpa grave de la

víctima. Sin olvidar, que, según lo vimos, haya casos en que tales pruebas no son idóneas para la exoneración.

La doctrina se ha orientado en el sentido de fundamentar las obligaciones surgidas por los accidentes laborales en riesgo profesional ha que se ve expuesto el asalariado por la prestación de su servicios. Con este criterio deben resolverse todos los casos posibles. Es decir aquellos que por motivo de la prestación ocurrieron.

La responsabilidad patronal se origina "no en la culpa civil extracontractual, si no en el RIESGO PROFESIONAL (subrayamos) y como GASTO (subrayamos) de la producción de la Empresa aún sin su negligencia" (Doctrina laboral de Tribunal Supremo, Manuel Rodriguez Navarro, Tomo I, Pág. 5).

El artículo 199 del C. S. del T., no está basado en las exigencia de la responsabilidad culpable del patrono, sino en el principio del riesgo profesional, es decir en aquel que implica una presunción de responsabilidad por el riesgo creado o culpa objetiva que responde al viejo enunciado romano UBI EMOLUMENTUM UBIL ONUS, o lo que es lo mismo el que recibe el provecho, debe así mismo soportar las cargas. El patrono responde por los accidenes por el mero hecho de tener el goce de la producción de la empresa en que éste ocurrió, aún sin que haya violado ninguna norma de conducta y aún en condiciones excepcionales a pesar de una conducta negligente o mal intencionada de la víctima.

Ante el riesgo profesional, es aplicable con gran fuerza la expresión de los positivistas: RIQUEZA OBLIGA.

- III -

POR PARTE DE TERCEROS

Qué se entiende por terceros. Los móviles del accidente no

sólo radican en cabeza de patronos y obreros. También pueden derivar de personas extrañas al contrato o relación de trabajos.

A estas personas que, sin mediar contrato o relación laboral, influyen en alguna forma sobre el acontecimiento del accidente, es a quienes hemos dado en llamar terceros.

Los terceros pueden ser: allegados y familiares del patrono, y allegados y familiares del trabajador.

Los familiares y allegados del patrono.- Son familiares del patrono aquellas personas que tienen un vínculo de consaguinidad o afinidad más o menos próximo; si elfamiliar es un tanto lejano, no importa para cuento digamos en este punto, puesto que en tal caso entrará en el grupo de los allegados.

Allegados son, las personas que, sin tener vínculos de parentesco con el patrono, tienen vínculos de otra naturaleza, como sería el de amistad el de la unión marital libre, etc.....

En el supuesto de que uno de los familiares o allegados del patrono, determina las condiciones dentro de las cuales, alguno de sus asalariados sufra una lesión orgánica o perturbación funcional, es aquél quien debe asumir todas las consecuencias que la acción de su familiar o allegado produzca. Pues, la ocurrencia del insuceso ha sido con ocasión de que el trabajador se encuentra laborando en las instalaciones de un patrono relacionado en tal forma que las mencionadas personas dieron lugar al accidente. La postura del riesgo profesional, es viable para deducir al patrono las consiguientes responsabilidades.

Por otra parte, puede entreverse la culpa patronal al permitir el acceso de extraños a los lugares de trabajo; como también en último término, respecto a los allegados, por culpa en

la elección de sus amistades o personas con quienes tengan que tratar. El hecho de ser allegado o familiar, sirve únicamente para diferenciar la imputación de la responsabilidad para efectos probatorios. Así, en el primer caso aquella sería a título de culpa simple y llanamente; en el segundo a título de culpa "in eligendo", en virtud de que en el primer caso, nadie puede elegir a sus miembros de familia, y en el segundo si es posible hacerlo con sus allegados.

Los allegados y familiares del trabajador.- Si un trabajador por razones de distancia o continuidad de servicio que le corresponde desempeñar, está obligado a permanecer en las instalaciones hasta en las horas de comida, por lo cual se hace necesariamente que algún familiar o allegado le lleve la vianda al establecimiento y, el encargado de llevársela por imprudencia da lugar a un accidente en el cuerpo o en la salud del trabajador, debe tratárselo como accidente de trabajo, con base en que el hecho se produjo precisamente con ocasión de encontrase el trabajador al servicio de una empresa cuyas instalaciones se encontraban distantes de su hogar a que exigía la continuidad delabores. En otras condiciones no hubiere actuado el motivo que lo determinó.

Actos de Terceros extraños al patrono y al trabajador.- Son terceros extraños al patrono y al atrabajador, todas aquellas personas que además de no formar parte en el contrato o relación de trabajos, no tienen ningún vínculo de parentesco ni de otra índole.

Estos en sí no revisten importancia, pero interesan la intervención de algunas de las partes laborales, caen en el campo de los conflictos personales o de violencia, ya estudiados y, como tales deben ser resueltos, sin desatender la finalidad de las normas de trabajo.

--- / ----

PARTE TERCERA

CAMPO DE APLICACION DE LAS NORMAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO

TITULO I

EN EL CONTRATO Y RELACION DE DERECHO PRIVADOS

AMPLITUD DE APLICACION

Las disposiciones que dan especial tratamiento a los accidentes de trabajo, son aplicables tanto a las relaciones laborales nacidas de un contrato como a las que se presentan por la simple vinculación de una persona al objeto de la presentación.

Esta aseveración contenida en el Art. 199, no ofrece problema alguno, ya que el mencionado artículo exige simplemente que el suceso imprevisto y repentino "sobrevenga por causa o ocasión del trabajo"; pero sus contornos se vuelven borrosos, si se tiene en cuen a que el Art. 3o. fija la noción de TRABAJO alrededor del contrato. Pero recavando en el Cap. I del Tit. II, de la parte primera de esta obra en que demostramos que el contrato no es esencial a la aplicación de las normas de trabajo, queda obviada la dificultad, armonizándola por otra parte con el objeto de esta Tesis.

Cuando el contrato falla, bien porque no existe o porque es inválido, nace la realción de trabajo, regida por las disposiciones del contrato (Art. 24 C. S. del T.).

En el plano de la discusión jurídica, tiene también bases sólidas muestra afirmación por lo que arriba dijimos: el trabajador por el mero hecho de vincularse a un servicio que beneficiará a más precisamente, que recibirá otra persona, se expone a sufrir accidentes, que como tales comprometen el patrimonio del patrono.

Quien se sirve del capital -hombre, debe asumir los riesgos a que éste se expone. Así como las entidades bancarias, por la índole misma de su oficio, están en la obligación legal de absorver todos los riesgos que los depósitos de sus clientes pueden correr en sus arcas, el patrono igualmente está obligado a indemnizar el infortunio que ocurriere al trabajador por causa o con ocasión de su servicio.

Aplicando lo dicho, al trabajador, es justo afirmar: TODO AQUEL QUE SUFRE UN PERJUICIO DEBE SER INDEMNIZADO POR QUIEN RECIBE UN CONSECUENTE BENEFICIO.

El accidente de trabajo por ser un riesgo creado con el establecimiento de una empresa, debe contabilizarse como los GASTOS INHERSOS EN LA PRODUCCION. La indemnización es parte del capital - medio, es una cuota de la inversión.

No huelga advertir, que el interés del equilibrio social, impone la obligación de indemnizar los riesgos, que entre nosotros no es extraña por lo establecido en los Art. lo y 18 del C. S. del T.

---- / ----

CAPITULO II

CONSIDERACIONES RESPECTO A ALGUNOS CASOS ESPECIALES

En la práctica pueden ocurrir ciertos casos que, por no encontrarse expresa o nítidamente contemplados en la ley, es conveniente someterlos a consideraciones especiales.

He aquí algunos: Posiblemente los que se suceden con mayor frecuencia.

1o.- El accidente durante el preaviso.- Para el caso, daremos una noción general, doctrinaria depreaviso, sin ahondar mucho en el aspecto legal de este instituto laboral.

En términos generales, preaviso, es el aviso anticipado que una de las partes del contrato de trabajo da a la otra, anunciándole su intecnión de darlo por terminado.

Esta facultad, que antes de la Reforma Laboral introducida por el Decreto 2351 de 1.965, era privativa del patrono, ha pasado a institufrse también en favor del trabajador. Por tanto, actualmente, tanto el patrono como el trabajador pueden preavisarse.

El Art. 7o. del Decreto mencionado, reglamentó las justas causas para der por terminado el contrato sin preaviso y con previo aviso, contempladas en los Arts. 62 y 63 del C. S. del T.. Además el Art. introdujo algunas modificaciones al régimen del Código, incluyendo dos causales nuevas de terminación del contrato de trabajo, con previo aviso.

El Art. que ligeramente estamos comentando, señala que en los casos contemplados en los numerales 9 a 13, para la terminación unilateral de contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador, no ya "con antelación por lo menos igual el período que regula los pagos del salario" (Art. 63 C. S. del T.) sino "con anticipación no menor de quince días".

Dentro del régimen del Código, el patrono podía prescindir del preaviso, desahuciando de plano al trabajador, pagándole su equivalente en dinero; pero el Decreto 2.351, suprimió esta parte del Art. 63, de manera que en los casos contemplados en el Art. 7o. de dicho Decreto, el preaviso será en tiempo y no en dinero.

Cabe anotar que, el preaviso y desahucio de cuarenta y cinco días contemplados en el Art. 48 del Código, que las partes podían formularse en uso de la cláusula de reserva, en tratándose de contratos de duración indeterminada o sin fijación de término, han sido suspendidos por el Decreto a que nos venimos refiriendo; pues la cláusula de reserva desaparición con el nuevo régimen. Por el mismo motivo, desapareció el preaviso de siete días que para los trabajadores del servicio doméstico y choferes de familia establecía el Art. 103 del Código. (Art. 5o. del Decreto).

De conformidad con el nuevo régimen, el patrono no puede despedir al trabajador cuando le venga en gana, ni el trabajador desertar de la prestación del servicio en igual forma, como si, uno u otro podían hacerlo en uso de la cláusula de reserva. Pues, el contrato de trabajo en la actualidad, legalmente se termina solo por justa causa (Art. 7o. del Decreto). Cuando una de las partes, termina unilateralmente el contrato por una causal distinta de las contempladas en el Art. 7o., deberá sujetarse a la indemnización y al pago de los preavisos señalados en el Art. 8o. del mismo decreto.

Este Art. consagra separadamente los preavisos que deben formularse a la terminación de los contratos a término fijo y a término indefinido. En el primer caso, el preaviso será de quince días, cuando es el patrono quien termina unilateral e injustamente el contrato. En el segundo caso, se regula según el tiempo que el trabajador tenga al servicio del patrono; reajustado, en su caso, en atención al capital de la Empresa.

Si es el trabajador el que sin justa causa da por terminado unilateralmente el contrato, deberá pagar una indemnización equivalente a treinta días de salario.

Hay que anotar que estas indeminizaciones, equivalen a preavisos y deben ser siempre en dinero.

Finalmente anotemos, que el patrono está obligado, según el decreto, a dar un preaviso en tiempo de treinta días, cuando haya expirado el término del plazo pactado, en los contratos a término fijo.

Una vez fijada la noción de preaviso y las especies que distingue la ley, va a ser posible, hacer los siguientes planteamientos:

1o.- Qué ocurre cuando el trabajador preavisado "en tiempo" se accidenta durante el cumplimiento de su labor dentro del respectivo término ?

El caso, no ofrece duda. Si se llenan los demás requisitos, el insuceso es un accidente de trabajo.

2o.- Qué ocurre cuando un trabajador preavisado "en dinero" se accidenta ?

Pueden preverse estos casos:

a) El suceso tiene lugar dentro de las instalaciones donde se realiza el pago del preaviso;

b) El suceso tiene lugar como consecuencia directa e inmediata de haber concurrido el trabajador al lugar donde se realiza el pago del preaviso, con el fin de percibir dicho pago.

En el supuesto a), basta que el suceso se produzca como consecuencia de las instalaciones, (disposición, funcionamiento, etc.); aunque el trabajador haya quedado virtualmente desahuciado por el hecho del preaviso, el caso es accidente de trabajo. Las instalaciones crean el riesgo; el trabajador ha sido víctima del daño, por encontrarse obligado mediante una relación o contrato de trabajo para el patrono dueño de las instalaciones que lo causaron, independientemente a que el trabajador está prestando el servicio y no obstante haber sido desahuciado.

En el caso b) el patrono es responsable como si se tratara de un accidente "in itineris", siempre y cuandoel lugar a donde concurra a recibir el pago, sea el destinado ordinariamente por el patrono para tal fin o, sea el lugar a donde haya sido citado para recibirlo; que, por otro lado, si no es el convenido en el contrato, equivale a un "mal pago" que por lo mismo, el patrono deberá hacerlo nuevamente.

2o.- El accidente durante el período de prueba. El Art. 76 del C. S. del T., dice "Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo". No tenemos que agregar a esta definción por la claridad meridiana como está concebida.

El período de prueba, es de las pocas estipulaciones que la ley exige consignar por escrito; de lo contrario queda regulado por las normas generales de todo contrato de trabajo. El período de prueba, por norma general, no puede exceder de dos meses (Art. 78), pero para los servidores domésticos, sin necesidad de estipulación, se presumen como período de prueba los primeros 15 días de servicio. Para los trabajadores en período de aprendizaje, se presume como período de prueba los primeros tres meses

(Art. 10, L. 188/59. Como se ve el período de prueba solamente requiere la formalidad escrita cuando se trata de trabajadores comunes; pero para los servidores domésticos y los aprendices, éste se presume sin necesidad de estipulación previa.

Cuando el período de prueba se pacte por un lapso inferior al máximo para cada caso, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el primer período estipulado sin que exceda de dos o tres meses según se trate del período de prueba ordinario o del de los aprendices. Incluímos éste último en lo estipulado por el Art. 79, con base en que el No. 3o. del Art. 10 de la Ley 188 de 1.959 ordena regir el período de prueba en aprendizaje "por las disposiciones generales del C. del T.. Parece que el Art. 79 no comprende a los servidores domésticos.

Puede suceder que el trabajador, sometido a prueba durante el período pactado o presuntivo, se accidente por causa o con ocasión de servicio. El caso no ofrece problema alguno, porque el No. 2 del Art. 80, preceptúa que "Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones". a que tienen derecho los trabajadores comunes, se entiende. Dentro de este numeral quedan comprendidos también los aprendices, por el carácter supletorio que inspira a la ley 188 citada.

Los servidores domésticos, sin embargo, quedan excluídos de las prestaciones a que refiere el No. 2 del Art. 80, por lo dispuesto en la letra d) del Art. 223, excepción esta que no deja de entrañar una gran injusticia como en su oportunidad veremos.

No es por demás anotar que el doctor Camacho Enríquez (Pag. 489 Ob. cit.), al hablar del contrato de aprendizaje, dice que las disposiciones del Código sustantivo del Trabajo "Ultimamente... fueron derogadas por la expedición de la ley 188 de 1.959 que

regula íntegramente la materia. Esta afirmación la hacemos con base en lo dispuesto por el Art. 3o. de la Ley 153 de 1.887".

El autor de estas líneas no comparte esta afirmación del ilustre profesor, en razón de que si el Art. 3o. de esta ley estatuye que una disposición legal se estima insubsistente "por existir una ley nueva que regule íntegramente la materia a que la anterior disposición se refería", es, precisamente, cuando la ley nueva, no se imprime a sí misma un carácter supletorio; o, lo que es lo mismo, cuando la ley nueva no se remite expresamente al estatuto anterior. No se ve cómo puede estar derogado el Capl. II del Tit. I de la Primera Parte del C. S. del T., si el Num. 5 del Art. 10 de la Ley 188/39, nítidamente ordena: "En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de ésta ley, el contrato de aprendizaje se regirá por las del Código del Trabajo". Según esto la mencionada ley no regula íntegramente la materia como lo afirma el autor aludido y, por ende hay algunos artículos del Código que están en plena vigencia; entre otros el Art. 88 del anotado capítulo.

3o.- <u>El accidente ocurrido en cumplimiento de algunos contratos civiles</u>.- A) <u>El arrendamiento de obra material</u>. Este contrato está regulado por el C. C. y tiene su remoto origen en la LOCATIO CONDUCTIO OPERIS de los romanos. Al fijar la noción de patrono incluímos entre estos a los simples intermediarios, o sea a aquellas personas que según el inciso 1o. del Art. 35 del C. S. del T., "contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un patrono". El mismo Art. presume la calidad de intermediarios aún cuando aparezcan como empresarios independientes en "las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un patrono para beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

Entre el empresario independiente que es verdadero patrono, y el beneficiario de la obra material a que alude el Art. 34 del C. S. del T., el C. C. se han establecido relaciones de carácter ordinario reglamentadas por el Código de la materia de los Arts. 2053 a 2062.

Las partes del contrato de confección de obra material, se denominan artífice (sujeto pasivo del trabajo) y encargador (sujeto que lo recibe y remunera). Si el Artífice es quien suministra la materia prima, el contrato es de venta; si es el encargador, el contrato es de arrendamiento.

El constratista o empresario independiente, contrata la ejecución de una o varias labores en beneficio ajeno, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarla con sus propios medios con autonomía técnica y directa. Para la - existencia de empresa independiente se requiere: personas que contraten la ejecución de una obra; que esa obra sea EN BENEFICIO AJENO; que el beneficiario se obligue a pagar un PRECIO; que el empresario asuma todos los riesgos propios de la confección de la obra; que ésta se realice los riesgos propios de la confección de la obra; que ésta se realice con medios propios del empresario y, que se ejecute con LIBERTAD Y AUTONOMIA. Dicha autonomía hace que el empresario sea unapersona sin ninguna relación laboral con el beneficiario, ya que a pesar de que la obra es encargada, el beneficiario lo que en realidad hace es, que aquél se aprovicione del artículo que necesita para ajustar después un contrato de COMPRAVENTA cuando esté en condiciones de proporcionárselo. Esto es tan cierto, que si en el momento del contrato de empresa,el empresario hubiera tenido una obra de las características deseadas, el beneficiario no lo hubiera ajustado, sino que la hubiera comprado, simple y llanamente. de lo dicho podemos concluír que entre el empresario y el beneficiario no existe relación ni contrato de trabajo, sino CIVIL; no por falta de subordinación o dependencia del uno respecto al otro, sino porque dicho contrato es una PROMESA DE COMPRAVENTA entre las dos partes.

Ahora bien: entre el contratista independiente del Art. 34 y algunos artífices, y, el "empresario" de que hablan los Arts. 2.053 y 2.060 del C. C., no existe diferencia alguna.

Entre el beneficiario y empresario, para nuestro estudio no surge problema, debido a que entre éstos lo que existe es una PROMESA DE COMPRAVENTA. Pero el problema surge al examinar las relaciones que se establecen entre los trabajadores contratados por el empresario o artífice de éstos, lo mismo que entre aquéllos y el beneficiario.

Al efecto del Art. 34 dice que el empresario RESPONDE SOLIDARIAMENTE con el beneficiario por el valor de los salarios y de las PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES a que tengan derecho los trabajado es, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. El beneficiario según la norma, a que nos estamos refiriendo, es un verdadero patrono como que no tiene derecho a repetir lo pagado, a menos que lo haya estipulado. (Art. 34 última parte).

Por lo que respecta a la regla 5a. del Art. 2.060 del C. C., con mucha justicia se establece una ACCION SUBSIDIARIA a favor de los trabajadores que han contratado directamente con el beneficiario "Las pagas" (prestaciones), que por lo demás se hayan causado u ocasionado en "labores extrañas a las actividades normales de su (del beneficiario, anotamos) empresario negocio".

Aplicando lo estudiado al accidente de trabajo, sintetizamos de la siguiente manera:

Al trabajador que le ocurra un infortunio bajo las órdenes de un empresario (C. S. del T.) o artífice (C.C.), le asisten las siguientes acciones: demandar a éstos y al beneficiario conjuntamente por la totalidad de la indemnización; demandar a cada

uno por su parte o cuota; o exigirle a cualquiera de los dos la totalidad del monto del daño causado. Lo dicho, es aplicable, siempre que el accidente se produzca en la ejecución de las labores inherentes a la realización de la obra encargada.

Cuando el accidente ocurre en la realización de obras distintas, el empresario o artífice asume una responsabilidad principal (se lo demanda primeramente, por la totalidad) y el beneficiario, dueño de la obra asume una responsabilidad subsidiaria de conformidad a la regla 5a. del Art. 2.060 del C.C.

Es decir, que si el Empresario o artífice, ha caido en insolvencia y la sentencia condenatoria no se puede hacer efectiva, se lo demanda a éste por la totalidad de la indemnización como si fuera deudor principal. Hemos dicho que esta norma del C. C. es de mucha justicia porque manifiesta un espíritu proteccionista al trabajador, mucho más celoso que el de la Ley Labora. Pues, en estricto sentido, el beneficiario de la obra, cuando un obrero por ejemplo se lesiona en una labor distinta de las inherentes a dicha obra, no tiene ni remotamente nada que ver con tal ocurrencia puesto que la culpa es del empresario (verdadero patrono) que lo sometió al trabajo causa del infortunio. A pesar de esto el C. C., con una gran espíritu proteccionista (en este único caso), lo hace responsable como fiador del empresario. Esta fianza es legal, y por ende imperativa.

Los simples intermediarios (Art. 35), que al contratar declaran su calidad y el nombre del patrono, por definición no responden de los accidentes (Num. 1 del Art. citado), pero si omite hacer tales declaraciones al contratar, se obliga solidariamente al pago de los mismos y de las demás prestaciones.

Terminamos diciendo, que los simples intermediarios, sí son patronos para efectos de los móviles del accidente, aunque no para efectos de la indemnización.

b).- El contrato de prestación de servicios inmateriales. El Art. 2.063 del C.C., define este contrato como aquel en que predomina la inteligencia sobre la mano de obra, como una composición literaria, o la corrección tipográfica de un impreso, etc. etc., sujetándolo a las disposiciones de los Art. 2054, 2055, 2056, 2059, 2066 y 2069 del mismo código.

Nosotros creemos que todos estos servicios, con la expedición del C. S. del T., han escapado de la órbita civil para enrolarse en la laboral.Ppr lo cual, las prestaciones de servicios intelectuales (Art. 5o. C. S. del T.) son suceptibles de sufrir accidentes de trabajo, con el consiguiente derecho a indemnización, si por lo demás los patronos legalmente no están exonerados.

c).- El mandato civil.- Es un contrato mediante el cual 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. La persona que confiere el encargo se llama comiente o mandante, y la que lo acepta apoderado o mandatario.

Del mandato se ha dicho que queda excluído de las normas laborales debido a que en una comisión que se cumple sin obedecimiento de órdenes por parte del mandante. Pero como ya vimos, la subordinación es un elemento que admite discusiones en cuanto al elemento de la noción de trabajo se refiere. Pero aún aceptando este elemento como esencial a la relación contractual de trabajo, no vemos cómo pueda catalogarse sustraído el contrato de mandato de las normas del Código Sustantivo del Trabajo. En efecto, como ya explicamos, nosotros creemos que el mandatario (con exclusión de los apoderados judiciales y similares), especialmente el que recibe el encargo de gestionar negocios ajenos (no judiciales), cuando cumple su misión, no está haciendo otra cosa que

sometiéndose a las estipulaciones precisas contenidas en el contrato. Por esto el mandatario, en términos generales, no es libre de cumplir a su antojo el mandato encomendado, ya que debe sujetarse estrictamente a las cláusulas del contrato acordadas con su mandante, las cuales constituyen ORDENES ANTICIPADAS impartidas por el patrono en el contrato, ya sea verbal o escrito. No otra razón, más que la DESOBEDIENCIA, encontramos para explicar el fundamento de las sanciones a que en el C. C. está expuesto el mandatario cuando no se ciñe a los términos del contrato.

Todas estas responsabilidades que la Ley impone al mandatario desobediente, revelan que su encargo constituyen normas imperativas anticipadamente impartidas por el patrono, para que sean cumplidas posteriormente cuando él no se encuentre en contacto directo con el encargado.

Además, el mandatario al acometer su encargo, invierte energías orgánicas como cualquiera otro trabajador. Es por esto, que si al mandatario le ocurre en tales circunstancias un accidente, creemos que si se llenan las demás condiciones, debe ser indemnizado como infortunio de trabajo. Sin embargo el punto no aparece claro a la luz de nuestras leyes, por lo cual abogamos por una reforma al respecto en el sentido de compendiar dentro de las normas laborales algunos casos o aspectos del mandato; aquellos que implican con su cumplimiento el estricto obedecimiento de órdenes con efectos posterior, como son las estipuladas en los contratos de esta naturaleza; a excepción de los mandatarios judiciales y de quienes cumplan encargos similares. Pero creemos que cuando el ejercicio de la abogacía sea socializado e instituído como servicio público, tendrá amparo estatal cuando sus apóstoles sean víctimas de accidentes mientras cumplen su sagrada misión.

d).- La sociedad Civil.- Este contrato consiste en que dos o más personas, estipulan poner un capital y otros efectos en común con el objeto de repartirse entre sí las ganancias y pérdidas que resulten de la especulación.

Por lo dispuesto en el artículo 2.081 del C. C., es legalmente posible que uno de los socios aporte su industria, servicio o trabajo apreciable en dinero. El socio que haga aportes de esta naturaleza, es un verdadero trabajador de la sociedad y como tal debe ser tratado. Es más, el C. C., habida cuenta de la categoría especial que tienen estos socios, les asigna un tratamiento excepcional; así el Art. 2.112 del C. C. asimilándolos a los trabajadores que reglamenta el C. S. del T., los sustrae de las posibles pérdidas que sufra la sociedad. No tiene el C. S. del T. una disposición semejante ? (Art. 28). Por lo visto el socio industrial, o que preste su servicio, es un verdadero TRABAJADOR que puede ACCIDENTARSE por causa o con ocasión de hacer su aporte a la Compañía; y como socio industrial por ser un trabajador no participa de las pérdidas, es a los demás socios(que aportan capital medio) a quienes les cae la responsabilidad de reparar el accidente conforme a las disposiciones del C. S. del T.

e).- El aparcero y similares. El Art. 1o. de la Ley 100 de 1944, so pretexto de incrementar el cultivo de la tierra y de la producción, legalizó una especie de servidumbre que de hecho se había enseñoreado entre los campesinos ricos y los terratenientes sobre los campesinos desposeídos de todo instrumento de producción y, lo que es más, dicha ley, no solamente fomentó la servidumbre, sino que autorizó préstamos a los "cultivadores para dedicarlos a este fin".

También esta ley en contraposición al Art. 1o. consagró disposiciones saludables en cuanto a la reglamentación del servicio prestado por los aparceros y similares, es decir por quienes reciben en "arrendamiento" la tierra del dueño dela misma.

La más destacada norma, contentativa de un alto espíritu social, es el Artículo 9 de dicha ley, que a la letra dice: "Toda prestación de servicios personales del cultivador, aparcero, agregado, porambero, arrendatario, viviente, mediasquero, cosechero, etc., EN BENEFICIO EXCLUSIVO DEL ARRENDADOR O DUEÑO DE TIERRAS será regidopor las NORMAS LEGALES que regulen EL CONTRATO DE TRABAJO y dará lugar a las indemnizaciones, PRESTACIONES Y AUXILIOS CORRESPONDIENTES....."(destacamos y subrayamos).

Este artículo indica que cuando el aparcero recibe alguna utilidad de la cosecha, la parcería es un contrato civil; pero cuando de alguna de las labores referentes al cultivo de la tierra, no recibe ninguna utilidad, sino que quien la usufructúa es el dueño de la tierra o arrendador, el contrato es de TRABAJO y por tanto si en tales circunstancias el aparcero o similar es víctima de un accidente, el insuceso es accidente de trabajo y como tal debe ser indemnizado por el arrendador, ya que por ese solo hecho se ha convertido en patrono del aparcero o trabajador.

4o.- Incidencias legales del accidente sobre algunas prestaciones de servicio de carácter mercantil.- a).- El mandato.- Según el Art. 331 del Código de Comercio Terrestre, el mandato comercial es un contrato, por el cual una persona encargada de la ejecución de uno o más negocios lícitos de comercio a otra, que se obliga administrarlos gratuítamente, o mediante retribución , y dar cuenta de su desempeño.

El mandato comercial, se diferencia del civil, por la naturaleza mercantil del negocio por el cual se ha conferido y no por la calidad de las partes. A este respecto, se sigue la teoría objetiva de los actos de comercio, sin tener en cuenta la condición subjetiva que califique a las partes contratantes.

Hay tres especies de mandato comercial, que por lo dispuesto en el Art. 332 de la obra citada son: la comisión, la propo-

sición y la correduría o agencia de cambio.

El mandato toma el nombre de comisión, cuando versa sobre una o más operaciones mercantiles individualmente determinadas, y es por naturaleza asalariada. El comisionista, puede ser para comprar, para vender y para el transporte por tierra, lago, ríos, o canales navegables. El transporte marítimo escapa de la esfera del C. Co. T. y está reglamentado por el C. Co. M.

También existe comisionistas para ejecutar operaciones de bases.

La preposición es un contrato por el cual una persona encomienda la administración de un establecimiento mercantil o fabril, o una parte de él, a otra, que la acepta y se obliga a desempeñarla POR CUENTA DEL COMITENTE.

La persona encargada de la administración del establecimiento, se denomina FACTOR. La que se encarga de la gestión de operaciones relativas a una determinada parte del giro del establecimiento y obra BAJO LA INMEDIATA DIRECCION del Comitente o PATRON, se llama DEPENDIENTE DE COMERCIO.

Al mandatario de mandato mercantil, le ampara la general apreciación que respecto a toda clase de mandato, hemos hecho con oportunidad, en el sentido de que no se ve como quede sustraído de la órbita del derecho de trabajo, aun considerando que la dependencia o subordinación es elemento indispensable a que un trabajo sea reputado como tal. En últimas, todo mandatario está jurídicamente subordinado a su mandato, hasta tal extremo que su desobedécimiento le acarreará las sanciones contenidas -para el caso- en el C. de Co. T.. Decimos que está jurídicamente subordinado porquela subordinación no significa DAR ORDENES, para ser obedecidas, sino simplemente la POSIBILIDAD

DE IMPARTIRLAS en cualquier momento, sin que por otra parte haya lugar a que el ordenador asuma responsabilidades por el simple hecho de impartirlas; el encomendado por su parte, sí tiene sendas responsabilidades cuando se cumple su misión en los términos del negocio encomendado.

Pero, detengámonos un poco en el contrato de preposición. Este, puede ser desempañado por personas llamadas FACTORES DE COMERCIO y por personas llamadas DEPENDIENTES DE COMERCIO.

En estas dos clases de servidores es donde con mayor nitidez, se ve la configuración de un verdadero contrato de trabajo.

EL FACTOR DE COMERCIO, no es más que administrador de un negocio que se desarrolla independientemente de sociedad comercial alguna. Es decir, una persona que tiene un negocio y por una u otra circunstancia no le es posible atenderlo personalmente y por ésto se vale del factor de comercio para que se lo administre bajo los términos y las condiciones de un contrato que bien se estipula expresamente o se deja de estipular, en cuyo caso se regirá por las leyes del C. del C. del T.

Si el encargo se ciñe a la gestión de operaciones relativas a una determinada parte del giro del establecimiento, como sería la administración de una determinada sección en un almacé o la de un región de la producción en una fábrica, el sirviente se convierte en DEPENDIENTE del dueño del establecimiento si, obra bajo la INMEDIATA dirección del comitente o PATRON.

La actividad de estos servidores, creemos que envuelve un contrato o una relación de trabajo, por cuanto tanto el uno como el otro prestan un servicio personal que se sintetiza en la disposición de energía a favor de otra persona y, además están obligados, o mejor, "subordinados" a las órdenes de éste en razón de

una relación o contrato de trabajo. Las órdenes que el patrono o "comitente" puede impartir, las fórmula en los términos del mandato común de una manera anticipada; y puede no ser constantes, lo cual no interesa para que exista la subordinación jurídica; pues, el comitente tiene siempre POSIBILIDADES de impartir órdenes y colocar por tanto al factor o dependiente en la situación de obedecerlas, so pena de exigirle las responsabilidades consiguientes.

La labor del factor o dependiente de comercio no es independiente, en virtud de que no la ejerce en nombre propio, es por esto que el artículo 436 del C. de Co. T., dice que éstos deberán contratar siempre a nombre de sus patronos, indicando que lo hacen POR PODER; de lo contrario su conducta los coloca como contratistas independientes respecto a sus patronos y como tales, ellos solos quedarán obligados. Si su labor no fuera subordinada, estos servidores llamados por el C. de C. T. "Comisionados" no estarían obligados a proceder como hemos indicado. Este hecho determina que los factores y dependientes de comercio no tengan la calidad de comerciantes, puesto que no realizan actos de comercio por cuenta propia, pues los hacen por cuenta y nombre de sus patronos, quien es obligado exclusivamente. Al contrario, si ellos obraren en su propio nombre sin expresar que lo hacen por cuenta del patrono y el giro no corresponde al establecimiento respectivo de que obtuvieron encargados, se convierten en verdaderos patronos, puesto que asumen la calidad de comerciantes porque los negocios realizados los llevan a cabo por su propia cuenta y riesgo.

Por otra parte, si el factor o dependiente, aún sin expresar que obra por cuenta ajena, obrare en su propio nombre, se entenderá responsabilizado el patrono, cuando aquéllos fueren conocidos por la posesión notoria en el cargo y el negocio ajustado fuere ordinario en la actividad que desempeña, o fuere ejecutado por orden del "comitente" o patrono; o si falta de orden, el comiten-

te posteriormente ratificare tal actuación, expresa o tácitamente; o si de la desordenada actuación derivare provecho el patrono - comitente. La calidad de trabajadores que invista a esta clase de servidores el C. de C. T. mismo ha querido patentizarla como puede notarse en muchos Arts. que la reglamentan. El Comitente se denomina patrón; en los Arts. 435 - 436 - 437 - 438, 441, 444, y 445; el Art. 447, habla de "salario". También en los Arts. 447, 457, 459, 461, y 462, se aplica el vocablo "salario" para denominar la remuneración que corresponde a los factores y dependientes de comercio. En los Art. 447, 450 y 449 consagran una forma especial de preavisos ordinarios y en dinero muy similares a los ya estudiados.

Además, por lo dispuesto en el Art. 441 los factores y dependientes de comercio no son contratistas independientes a la luz del Art. 34 del C. S. del T., porque no asumen todos los riesgos, ni realizan su labor con autonomía técnica y directa, por lo cual no son verdaderos patronos ni tampoco comerciantes.

Pero respecto a la acción consagrada en dicho Art. referente a los contratos de trabajo que celebren en nombre del patrono, se convierten en patronos y responden solidariamente con el dueño del establecimiento, a menos que se trata de labores extrañas a las actividades normales de la empresa, por lo que reza el Art. 34 (C. S. del T.).

Aplicando a los factores y dependientes de comercio la definición que en el Cap. I del Tít. I de la Parte Primera de esta Tesis estudiamos, nos queda en claro lo siguiente: respecto a los elementos: SUJETOS, CONCIENCIA, LIBERTAD, TIEMPO y FINALIDAD, no se presenta problema alguno. Por ahora dediquémonos a los elementos ACTIVIDAD, DEPENDENCIA o SUBORDINACION.

ACTIVIDAD.- La actividad en el trabajo es la aplicación de

una determinada cantidad de energía, puesta al servicio de cualquier realización. Los dependientes y factores de comercio, cumplen una actividad ? La contestación es afirmativa porque precisamente, en esto estriba la prestación de su servicio.

SUBORDINACION O DEPENDENCIA.- La subordinación se ha entendido en el sentido de que el patrono imparta órdenes para ser obedecidas por el trabajador. Esta subordinación es jurídica por cuanto no es necesario que el patrono esté continuamente impartiéndolas; lo importante es que tenga en cualquier momento la posibilidad de hacerlo. Además el C. S. del T. en su Art. 5o., no dice en qué momento el patrono debe impartir las órdenes, por tanto éste muy bien puede hacerlo en el momento en que el asalariado cumple su labor o anticipadamente, a fin de que el trabajador las vaya cumpliendo a medida que desarrolla el servicio encomendado. Las prescripciones que de conformidad al contrato de preposición que reglamenta el C. de Co. T., no son otras sino órdenes ANTICIPADAS que el dueño del establecimiento comercial o fabril le señala al dependiente o factor de comercio. Es por esto que a nuestro juicio creemos que esta clase de servidores como todos los mandatarios cumplen una actividad al servicio y subordinación de un patrono, si es que este elemento se exige para calificar o nó de trabajo a una determinada actividad.

Por todas estas consideraciones, cuando un factor o un dependiente de comercio por causa o con ocasión de sus servicios sufre un accidente debe, ser indemnizado por el respectivo patrono, si conforme a las leyes laborales éste no se encuentra exonerado de tal prestación. Es más, si el C. S. del T. como Ley posterior al C. delCo. T., en su artículo 491 dejó suspendidas a todas las demás disposiciones reguladoras del Trabajo humano, es entendido que por lo dispuesto en el Art. 13 de la Ley 153 de 1.997, los factores y dependientes como verdaderos trabajadores que son y no comerciantes, quedan amparados por la Ley laboral y en especial la reguladora del accidente.

b).- El contrato de transporte.- El transporte es un contrato en virtud del cual uno se obliga por cierto precio a conducir de un lugar a otro, por tierra, canales, lagos o ríos navegables, pasajeros o mercaderías ajenas, y entregar éstas a la persona a quien vaya dirigida (C. de Co. T. Art. 258).

El transporte marítimo escapa de la órbita del Código citado, y se encuentra reglamentado en el C. de Co. M.

Las partes que intervienen en el contrato de transporte son: el Porteador que es la persona que contrae la obligación de conducir, quien recibe el nombre de PATRON o BARQUERO cuando la conducción se realiza por agua. El Cargador, remitente o consignatario es la persona que por cuenta suya o ajena, encarga la conducción; y consignatoria es la persona a quién se envía las mercancías. El precio que se paga por la conducción se llama Porte.

El que ejerce por sí o por sus criados ASALARIADOS, la industria de conducir personas o mercancías, se llama Empresario de Conducción. El contrato de transporte participa de la naturaleza del de arrendamiento en cuanto al vehículo transportador se refiere y del de prestación de servicio o trabajo respecto al conductor que pone en marcha el vehículo con el porteador, cuando este ejerce la función de empresario de conducciones. Las relaciones entre el cargador, remitente, consignante y el conductor del vehículo puede asumir ciertas formas contractuales laborales, ya que el conductor presta un servicio; o sea, cumple una actividad, o invierte energías al cumplir su encargo.

Es por esto, por lo que creemos que entre tales servidores y el Empresario, (como hasta ahora no se ha discutido) existe una relación de trabajo, que por tanto debe regularse por la Ley Laboral, quedando amparados por ésta en caso de ocurrirles algún accidente. En tal sentido se han orientado las nuevas disposiciones sobre la materia, propugnando por atraer a su influencia todos los contratos de esta naturaleza.

La ley 15 de 1.959 en su art. 5o. expresamente dice: "El contrato de Trabajo verbal o escrito de los choferes asalariados del servicio público se entenderá celebrado con la Empresa respectiva, pero para efectos de pago de salarios PRESTACIONES e indemnizaciones (destacamos), las empresas y los propietarios de los vehículos sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables". Este Art. cataloga como contrato de trabajo el que prestan los choferes de servicio de las empresas de conducciones y al efecto crea una responsabilidad solidaria para el pago de prestaciones o indemnizaciones que, bien pudieran ser las causadas u ocasionadas por accidentes en la prestación del servicio, entre la empresa respectiva y los propietarios de los vehículos; bien tengan la calidad de socios o afiliados. No obstante a lo dicho, los Conductores de Servicio Doméstico, como en el Capítulo siguiente veremos, quedan excluídos de recibir indeminaciones por concepto de accidente en la prestación de sus servicios; excepción que de una vez criticamos por ser notoriamente injusta.

c).- El gerente de la sociedad Anónima. Esta clase de sociedad, es una persona jurídica formada por la reunión de un fondo común, suministrado por accionistas responsables solo hasta el monto de sus respectivos aportes, administrada por mandatarios revocables y conocida por la designación del objeto de la Empresa.

En este punto trataremos de establecer que el gerente de una Sociedad Anónima es trabajador en relación con la Empresa. La doctrina mejicana se ha orientado por esta tesis, siempre que no formen parte integrante de la Sociedad y no asuma las pérdidas y las ganancias de las operaciones materia de la actividad de la razón social. Se ha dicho que porque el gerente "no recibe órdenes" de la Asamblea General ni de la Junta Directiva de la Sociedad, es un simple mandatario de la misma; pero no creemos en esta afirmación, porque como tuvimos oportunidad de explicar, la subordi-

nación no envuelve la noción de antes y después en la sucesión de las órdenes, sino que estas pueden ser anticipadas al momento de la realización. El gerente es un ejecutor de las operaciones inherentes a la razón social y en el cumplimiento de su misión debe observar estrictamente todas y cada una de las observaciones formuladas por los demás cuerpos directivos de la sociedad. El gerente aunque de distinta manera que el trabajador común, obedece órdenes y está sometido a todas las que impartan la Asamblea General de Accionistas y la Junta Directiva. Por lo demás, no nos parece que el elemento subordinación sea indispensable o característico de la relación o contrato individual del trabajo.

Es entendido que si el Gerente por X o Y circunstancias forma parte de la Sociedad en calidad de accionista, creemos que la situación cambia de aspecto, pero no definitivamente, porque el contrato sigue siendo de trabajo y nó de mandato como ordinariamente se cree. Y en nada pugna que respecto a la indemnización, la persona jurídica - muy distinta a la persona natural del Gerente - soporte todas las cargas e indeminizaciones a que haya lugar.

El Gerente cuando es víctima de un accidente de trabajo (por causa o con ocasión del servicio), debe ser indeminizado por la S. A.; si el Gerente es un simple empleadoque no formaparte de la Empresa, la Sociedad será su patrono y nada se opone a que su personalidad se desdoble en jurídica y natural; nada impide que el Gerente sea patrono y trabajador a la vez.

El hecho de que el gerente pueda desempeñar su cargo gratuíta o remuneradamente no le quita su calidad de trabajador. El sueldo o salario, tampoco es nota característica del trabajo; un servicio puede prestarse sin estipulación expresa del mismo; sin embargo, cuando ante los tribunales competentes se exija la remuneración respectiva, es a éstos a quienes les corresponde fijarlo en atención a las disposiciones pertinentes. Por lo dicho, creemos que los servicios amistosos o de buena voluntad admiten remu-

neración obligatoria por lo dispuesto en el Art. 27 del C. S. del T.

---- / ----

TITULO II

INDEMNIZACION DEL ACCIDENTE EN EL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

CAPITULO I

QUIENES GOZAN DE ESTA PRESTACION

La norma general es, que todos los trabajadores gozan de las indemnizaciones por accidentes de trabajo. El Código incluye tales prestaciones entre las prestaciones patronales comunes, es decir entre aquellas que gravan a los patronos en general.

Pese a lo dicho, el Art. 223 del Código, establece excepciones especiales a esta regla, según las cuales el patrono queda exonerado de pagar las prestaciones por accidente aunque reúna los elementos necesarios a su configuración.

No gozan de las prestaciones pecuniarias por accidentes de trabajo, los siguientes asalariados.

a).- Los trabajadores de la industria puramente familiar: entendiéndose por tal, aquella en que trabaja solamente, el jefe de la familia, su cónyuge y sus descendientes;

b).- Los trabajadores accidentales o transitorios, que son aquellos cuyo trabajo es de duración no mayor de un mes y que puede referirse a labores distintas de las actividades normales del patrono;

c).- Los artesanos que trabajan en talleres al servicio de patronos que laborando personalmente en su establecimiento no ocupan más de cinco trabajadores extraños a su familia; y

d).- El servicio doméstico y los choferes del servicio familiar, por lo dispuesto en el Art. 103 del Código.

Con aberrante injusticia el Código exonera a los respectivos patronos de los trabajadores enumerados de las prestaciones en dinero a que están obligados los demás patronos, aunque no se los exonera de las prestaciones en especie (primeros a

los exonera de las prestaciones en especie (primeros auxilios)

Además de los casos anotados, los Arts. 224, 225 y 226, del Código establecen otros tratamientos especiales, respecto a los riesgos por concepto de accidentes de trabajo, atendiendo al capital de la empresa.

Así; las empresas de capital inferior a diez mil pesos, están obligadas a pagar como indemnización en dinero por concepto del accidente las 2/3 partes del salario asignado al trabajador, hasta por tres meses, siempre que la incapacidad sea temporal. De los demás grados de incapacidad quedan exonerados.

Las empresas con capital igual o superior a diez mil pesos y, menor a cincuenta mil, tienen la obligación de pagar las 2/3 partes del salario, hasta por seis meses, en el caso de incapacidad antes anotada, ya que las demás incapacidades no gozan de ninguna protección pecuaria.

Por último, la empresa cuyo capital sea o exceda de cincuenta mil pesos, sin pasar de ciento veinticinco mil, están obligadas a pagar las prestaciones completas de que tratan los ordinales 1o. y 2o. letra a) del Art. 204 y, a las establecidas en el ordinal 2o. letras B) a e) del mismo Art. pero disminuídas en un 50%. Esta disminución se aplica en el caso del Art. 214, respecto al seguro de vida como prestación por muerte.

Las empresas anotadas en estos casos especiales, están siempre obligadas, sin embargo, al pago de las prestaciones en especie, con la diferencia de que, las dos primeras están obligadas por el término de tres y seis meses, respectivamente; mientras que la última lo está por los dos años de que habla el Art. 204.

El examen de los casos especiales contemplados en los Arts.

103, 224, 225 y 226, nos da una idea clara de que el régimen de prestaciones en especie y en dinero a que están obligados los patronos en caso de accidente de trabajo, depende del capital de la empresa: dejando por consiguiente parcialmente insatisfechos o totalmente desprotegidos a los trabajdores que prestan sus servicios bajo la dependencia de patronos de escasa capacidad económica. En efecto, para las empresas de que tratan los Arts. 224 y 225, las prestaciones en especie se suministran durante un lapso menor al ordinario; tiempo desde el cual es posible calificar la incapacidad temporal, única a que están obligadas a indemnizar en dinero, una vez haya sido calificada por los expertos.

Por otro lado, las empresas comprendidas en el Art. 226, no obstante de estar obligadas al suministro de las prestaciones en especie al igual que las de mayor capacidad económica (Art. 204, num. 1o.), en cuanto se refiere a las prestaciones en dinero, comprometen su responsabilidad no en la totalidad de la obligación general, sino hasta un 50%.

EMPRESA

Su noción.- Amplitud de la misma, según la Corte.- Declaración de su unidad.- Capital y forma de probarlo.

Los tratadistas no se han puesto de acuerdo para precisar la noción de empresa. De allí que ha sido difícil dar una definición que en forma genérica comprenda los elementos que en el terreno jurídico permitan denominar a una institución como empresa.

A continuación trataremos de sintetizar las más destacadas nociones que al respecto se han construído.

En la economía individualista, empresa es la "unidad de la producción construída sobre una base capitalista". En este sentido, la empresa se caracteriza por el comercio de bienes con fines lucrativos. O sea, "Empresa es la organización de los varios elementos de la producción, encaminada a destinar bienes

destinados al mercado, con propósitos o fines lucrativos", basada en la libre iniciativa y en la obtención y libre disposición de la renta.

Según Pérez Botija (citado por Ortiz de la Roche), empresa es"un sujeto positivo, pero también activo, de la política social. Es un ente de derecho privado que ejercita potestades de derecho público, ya que el estado viene a delegar en la empresa ciertas cualidades del poder, como son: a).- Potestad reglamentaria; b).- Potestad de mando; y c).- Potestad disciplinaria".

Para García Oviedo, es un ente institucional organizado con carácter jerárquico. Por esto, la empresa realiza funciones públicas con carácter comunitario.

Este y el criterio anterior, campean entre los tratadistas españoles inbuídos por la legislación vigente que define la empresa como una "Comunidad de fines y solidaridad de intereses".

De la Cueva, esencializa el concepto de empresa al derecho individual del trabajo y al definir el contrato de trabajo, emplea el término "empresa" como sinónimo de organización de los factores de la producción: capital y trabajo, concretados en una persona, incluyendo las empresas de tipo industrial, agrícola y comercial, bajo el común denominador de la utilidad.

El término empresa fue introducido en nuestro lenguaje jurídico en la ley 57 de 1.915. Posteriormente otras leyes también la tuvieron en cuenta para mencionarlo, aunque no para definirlo.

Fué en el Art. 44 del decreto 2313 de 1.946, cuando por primera vez se definió la palabra empresa, dándole categoría de tal aún a los establecimientos sin ánimo de lucro.

La ley 64 de 1.946 (Art. 6o.), ensayó una definición de empresa confundiéndola con la noción de patrono.

El Art. 194 del C. S. del T., de igual manera que el decreto 2351 de 1965 definió el término empresa en un sentido económico-mercantil, como "una o varias unidades de explotación económica dependientes de una persona natural o jurídica, que tengan trabajadores a su servicio.

Sin embargo, la noción de empresa, en los términos que nuestras disposiciones legales la definen, debe ser interpretada, con un criterio, que permita incluír entre éstas a las instituciones de utilidad común, puesto que, tales instituciones adscriben a su servicio trabajadores mediante los cuales les es posible cumplir sus fines sociales.

Ya dijimos que para la realización de la producción se requiere de un capital- medio y de un capital-trabajo. El primero, está constituído por las instalaciones (materia prima, etc.) y, el segundo, consistente en la fuerza de trabajo que el asalariado invierte en la prestación del servicio.

De allí que los factores que intervienen en la producción, tienen una vital importancia para establecer la definición de empresa en el campo laboral.

Y es que los nexos entre el capital y el trabajo, son tan estrechos que la mayor o menor actividad o neglegencia del uno en el cumplimiento de sus obligaciones, influye de manera necesaria en la condición del otro. El capital y el trabajo, se influyen recíprocamente.

De conformidad con lo dicho, el término empresa no puede tomarse como una institución mecánica de producción y lucro, sino como la conjugación del capital y el trabajo para la realización de fines comunes. Tales fines pueden o no ser lucrativos; pues en las instituciones de utilidad común, claramente pueden obser-

varse la organización del capital y el trabajo y los fines comunes que orientan la actividad de estos dos factores, no obstante a que éste fin se dirige a la prestación de un beneficio social, muy distante de la especulación mercantil o económica del lucro.

El animus lucrali, respecto a las prestaciones legales a que están obligados los patronos, ya sean comunes o especiales, no debe buscarse como una medida de la responsabilidad legal, puesto que el Art. 193 del C. S. del T. perentoriamente obliga a todo patrono, a excepción de los comprendidos en el Tít. VIII. Resulta que como los patronos sin ánimo de lucro que define el Art. 338, no están comprendidos en el Tít. VIII, quiere decir, que éstos no quedan exceptuados del pago de las prestaciones.

La Sala Labora de la Corte Suprema de Justicia, en reciente providencia, condenó a una institución de utilidad común al pago de una prestación social, con base en que la noción de empresa debe entenderse desde un punto jurico económico, tan amplio, que, comprenda a las instituciones de utilidad común.

Así se expresa la corte en apartes del referido fallo:

"La empresa desde un punto de vista jurídico económico, es la organización de los factores de la producción: capital y trabajo. No es requisito esencial para que ella exista, que persiga un fin de lucro. La explotación económica a que se refiere el Art. 194 (reproducida en la Reforma Laboral, anotamos), debe entenderse en el sentido anotado, o sea la organización de los factores para producir fines comunes".

Y agrega: "Las instituciones de utilidad común, como los hospitales, son empresas desde el punto de vista laboral, pues en ellas están reunidos el capital y el trabajo, para conseguir fines sociales ajenos al lucro".

Concluyendo en que:

"Si se atiende al régimen legal establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, respecto a las prestaciones patronales tanto comunes como especiales, no queda duda de que comprende como obligado a su reconocimiento y pago a todo patrono, sea o no empresario".

Por lo dicho, todas las empresas aun cuando no persigan fines de lucro como las instituciones de utilidad común, deben considerarse como tales, para sujetarlas al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales correspondientes, no como unidades de explotación lucrativa, sino como entidades formadas por la relación del capital y el trabajo, como factores de la producción, alrededor de una comunidad de fines estrictamente sociales.

Declaración de su unidad.

Puede ocurrir en la práctica, que una empresa se encuentre dividida en varias unidades de explotación, dependientes de una misma persona, natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y, sea difícil fijar la noción de empresa en un momento dado.

Para obviar esta dificultad, el Ministerio del Trabajo, de oficio o a solicitud de parte interesada, puede con conocimiento de causa declarar la unidad de empresa a fin de sujetarla a las cargas sociales correspondientes a su capacidad pecuaria. (inciso 2o., art. 194 C. S. del T.)

El Decreto 2351 de 1.965, introdujo una importante innovación al Art., antes citado. Esta innovación permite declarar la unidad de empresa de las personas jurídicas, aún en los casos en que éstas para sustraerse a las cargas laborales, formen otras entidades con un aporte mayoritario del capital social perteneciente a personas jurídicas ya existentes.

En el régimen del Código, la sociedad filial o la sociedad formada por una persona natural que aportaba la mayoría del capital en concurrencia con un aporte mínimo de otra persona, representaba una persona jurídica distinta de la principal, sustrayéndose a la declaración de unidad de empresa.

Dentro del nuevo régimen, para la declaración de unidad de empresa, se requiere:

a).- Dos o más unidades de explotación económica laborando en actividades similares, conexas o complementarias;

b).- Coexistencia de las empresas cuya declaración de unidad se pretende; y

c).- Su dependencia de una misma persona natural o jurídica, o, el predominio económico de una empresa principal respecto a una o varias filiales o subsidiarias.

Entendemos que, por las razonas arriba anotadas, las instituciones de utilidad común, están sometidas a la declaratoria de unidad; pues ya dijimos que pese a su ausencia de ánimo de lucro, tales instituciones son empresas, en virtud de que en ellas se organizan también los factores de la producción: el capital y el trabajo, en una comunidad de fines sociales.

Por consiguiente, si las instituciones de utilidad común, están obligadas al pago de las prestaciones sociales, tanto comunes como especiales, debe concluírse que cuando aquellas tengan varias unidades de servicios sociales, dispersos y en las circunstancias anotadas para las empresas con ánimo delucro, deben ser llamadas a la unidad para efectos de fijarles el monto de las prestaciones sociales a que están obligadas.

El capital.- Cómo se prueba.

Por lo dispuesto en el Art. 195 del C. S. del T. (no modificado por la "Reforma Laboral"), el capital dela empresa, es el valor del patrimonio gravable declarado en el año anterior.

Hay que aclara que el patrimonio gravable, que para determinar el capital se computa, es únicamente aquel que se encuentra vinculado a la consecución de los fines comunes (lucrativos o no) perseguidos por la organización del capital y el trabajo.

Por tanto, el capital gravable que no forma parte del invertido en la empresa, aún cuando se hayan declarado conjuntamente, no integran en sentido jurídico el capital de la empresa.

Por otro lado, la carga de la prueba del capital de la empresa, corresponde al patrono. Al trabajador simplemente le basta demandar, fijando la cuantía delas prestaciones que reclama. Si el patrono no prueba o no logra demostrar el capital de su empresa, se presume en su contra que tiene el capital necesario para pagar la totalidad de las prestaciones demandadas.

No es por demás anotar, que el monto del interés de la pretensión del trabajador al reclamar sus prestaciones, depende de la mayor o menor capacidad probatoria que tenga el patrono; porque, en cuanto no pruebe el capital de su empresa o no logre éxito en su demostración, la totalidad del monto del trabajador es inconmovible, y a él debe someterse.

CAPITULO II

TARIFA LEGAL DE INDEMNIZACIONES.- CONSECUENCIA DEL ACCIDENTE

Los accidentes de trabajo dejan consecuencias que la Ley ha tenido en cuenta para regular las respectivas indemnizaciones, como obligaciones que incumben al patrono. Estas obligaciones se agrupan en dos clases: indemnizaciones en dinero e indemnizaciones en especie. También pueden causarse ambas indemnizaciones a la vez. Estas obligaciones tienen íntima relación por tener origen en una misma causa jurídica como es la del accidente y, porque de las prestaciones en especie depende el nacimiento de las de orden pecuniario.

Para determinar cuándo se hacen exigibles las prestaciones en dinero, es necesario determinar previamente cuándo son exigibles las prestaciones en especie.

Las prestaciones en especie están consagradas en el numeral 1o. del Art. 204 del C. S. del T.; y, consisiten en asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria, sin exceder de dos años, contados a partir de la fecha en que tuvo lugar el accidente. Para la fijación de la fecha del accidente, que es la necesaria para determinar la primera fase del infortunio de trabajo, el Art. 221, impone al trabajador la obligación de dar aviso inmediato al patrono o a su representante de la ocurrencia del mismo; y el Art. 220, impone al patrono la de avisar por escrito bajo la responsabilidad de su firma a la autoridad respectiva sobre la ocurrencia del accidente, señalando el día, hora, lugar y demás pormenores que identifiquen el insuceso.

El literal a) del numeral 2o. del Art. 204 del C. S. del T., reglamenta una segunda fase del accidente, consistente en el pago del salario ordinario hasta por seis meses, pero sin exceder de dos años, como en el caso anterior.

Finalmente el literal b) del mismo numeral 2o. del Art. reglamenta una tercera fase, la del pago de prestaciones en dinero, reguladas según la tabla de valuación de incapacidad adoptada por el Art. 209, sin descuidar la calificación legal de la incapacidad o, en su caso, el fallecimientodel accidentado.

El médico del patrono, según el literal b) del inciso 1o. del Art. 217, corresponde dar por terminada la atención médica fijando la consiguiente incapacidad sufrida por el trabajador en su fuerza laboral.

El Art. 1o. del D. 832 de 1.953, consagra una obligación similar para los facultativos del patrono que culminan el tratamiento del accidentado. En el evento de que el médico del patrono, no clasifique la respectiva incapacidad o su concepto sea objeto de controversia, aquella obligación corresponde a los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y en su defecto a los médicos legistas (literal b), Nral. 2o., Art. 205).

Las consideraciones anotadas, permiten formarse una conclusión en el sentido de que el derecho a las prestaciones en dinero, por incapacidades, nace a la vida jurídica; 1o. - Cuando ha terminado el tratamiento médico y, 2o. cuando la incapacidad consiguiente ha sido clasificada por los médicos correspondientes.

La calificación de la incapacidad está subordinada a la declaratoria de terminación del tratamiento médico, en razón de que si este es suficiente para curar la lesión orgánica o la perturbación funcional, lógicamente no será posible determinar la incapacidad consecuencial.

Por consiguiente el derecho a las prestaciones en dinero, por concepto de incapacidades de accidentes de trabajo, se hacen exigibles, desde que estas son clasificadas por el facultativo; que

no puede ser antes de concluído el tratamiento; o sea, antes de haberse agotado el cumplimiento de las obligaciones en especie contenidas en el numeral 1o. del Art. 204.

INCAPACIDADES

Las incapacidades que condicionan el nacimiento del derecho a las prestaciones en especie están establecidas en el Art. 203 del Código. Son las siguientes: a) Incapacidad temporal, cuando a juicio del médico el trabajador no puede desempeñar, su labor por algún tiempo. b) Incapacidad permanente parcial, que disminuya las fuerzas laborales definitivamente, pero sólo en forma parcial. c) Incapacidad permanente total, cuando el accidente es de grado tal, que inhabilita al trabajador para desempeñar cualquier clase de trabajo que lo asegure su mantenencia. d) Gran invalidez, que coloca al trabajador no solamente en inhabilidad para desempeñar algún trabajo, sino que también lo deja en condiciones de inutilidad tal, que el accidentado tiene que ser valido por otro en la realización de las funciones más elementales de la vida. e) Muerte a consecuencia del accidente.

Las prestaciones en especie contempladas en el numeral 1o. del Art. 204, son de general obligatoriedad para todo patrono, sin consideración a su capacidad económica, pero con cierta dosificación en razón de su capital como más adelante veremos.

Las consecuencias señaladas por el Art. 203 del C., a excepción de la gran invalidez, ya fueron consagradas en el Art. 5o. de la ley 57 de 1.915, que fué el primer estatuto que sobre estas materias se expidió en el país. En la mencionada disposición, se establecieron la incapacidad temporal, permanente parcial y total, y, muerte del trabajador. Hay que anotar, sin embargo, que en este último caso, el patrono tenía el derecho de enrolar en la empresa a un heredero del trabajador difunto a título de indemniza-

nización con la obligación de pagar a los demás herederos el excedente del salario en caso de que el enrolado no tuviera la eficiencia requerida para devengar el sueldo que se pagaba al difunto.

De conformidad con el Código, las indemnizaciones correspondientes a las consecuencias del accidente, se cubren según la gravedad de cada una de las incapacidades consiguientes.

a) La incapacidad temporal, causa asistencia médica mientras esta dure, y cancelación adicional del salario ordinario total hasta por seis meses.

b) La incapacidad permanente parcial, obliga a una suma proporcional al daño sufrido, no inferior a un mes, ni superior a veintitrés meses de salario.

c) La incapacidad permanente total, obliga al patrono el pago de una suma equivalente a veinticuatro meses de salario.

d) La gran invalidez, causa la suma equivalente a treinta meses de salario, y

e) La muerte, obliga al patrono al pago de veinticuatro meses de salario, que recibirán los descendientes de la víctima. Debe destacarse que el orden de descendientes beneficiarios de la prestación por muerte, establecido por el literal c) del Art. 204, es censurable, ya que la palabra "conyuge" empleada por el Art. significa consorte matrimonial y no se ve el motivo razonable para excluir al consorte extramatrimonial si se tiene en cuenta que puede haber prestado más atenciones al accidentado en sus últimos días, que el consorte matrimonial. La legislación laboral mejicana, ya ha dado un paso gigantesco en este sentido; en el de conferir este beneficio a la persona que sun extramatrimonialmente haga vida marital con el trabajador.

Finalmente recordemos que, entre los elementos de la definición de accidente de trabajo, dijimos que las consecuencias del mismo son indiferentes para su configuración por la ilimitación en cuanto al tiempo de duración. La importancia del factor tiempo, influye en la graduación de la indemnización, según sea temporal o permanente.

El Art. 209 del C., adopta una tabla de valuación de las incapacidades contemplando el mayor número de posibilidades que en la práctica se presentan; fijando un porcentaje de disminución de fuerza laboral para cada caso, que va desde el 1 al 100%, correspondientes a una indemnización pecuaria que oscila entre 1 y 24 meses de salario.

CONSIDERACIONES COMUNES A LOS CAPITULOS ANTERIORES.-

Cuando el trabajador tenga celebrado con dos o más patronos sendos contratos de prestación de servicios, tiene derecho a las respectivas prestaciones sociales comunes, entre éllas a las de accidente de trabajo, tantoa las prestaciones en dinero como en especie, en proporción de los salarios que de cada uno devenga.

En la aplicación de la tabla adoptado por el Art. 209, se tendrá en cuenta que las prestaciones son acumulables cuando el trabajador haya sido victima de varias lesiones no clasificadas conjuntamente, pero tal acumulación no puede exceder de 23 meses. Además, si la lesión o perturbación funcional influya especialmente en la labor habitual que el trabajador desempeña, la prestación puede ser aumentada por la oficina nacional de medicina e higiene Industrial, pero sin que la cuantía total de aumento exceda de veinticuatro meses de salario.

Si el accidente resulta no estar comprendido en la tabla del

Art. 209, los especialistas decidirán por analogía del caso propuesto con los consagrados en la tabla. En caso de que a consecuencia del accidente, sin otra complicación le sobreviniera la muerte al accidentado dentro de los dos años subsiguientes a la ocurrencia del mismo, el patrono obligado a la indemnización deberá pagar la prestación por muerte, descontando las sumas pagadas por la incapacidad en que haya estado sumido; a menos que el infortunado estuviere asegurado por otra empresa, o el trabajador hubiere recibido indemnización por gran invalidez; casos en los cuales, el patrono queda descargado de la indemnización por muerte. Aquí se consagra una gran injusticia, en razón de que el asalariado, a pesar de ser un elemento valioso de la producción, se ve abandonado a perecer sin que el patrono resarza por lo menos en parte a las personas que en una u otra forma dependían de su salario y de su orientación moral. No se ve qué razón haya para que el patrono sea relevado del pago de la indemnización por muerte, en forma tal. El mero hecho de que el trabajador haya sido anteriormente indemnizado por una de las consecuencias que puede acarrearle el accidente no justifica el que no tenga derecho a recibir resarcimiento por las consecuencias que posteriormente le sobrevengan. Nos parece aun más injusto, que el infortunio que invalida al trabajador sea la causa de la pérdida de su derecho a la indemnización por muerte, en forma total.

El empresario obligado a pagar el seguro de vida colectivo en lugar de la prestación de veinticuatro meses (ord. e), (Art. 204), será responsable del pago del seguro doblado por muerte, hasta el nivel de treinta y seis meses de salario, sin exceder de veinticuatro mil pesos; quedando excento de toda otra prestación.

Están obligados a pagar el seguro colectivo, las empresas cuya dinalidad es, la de desarrollar actividades estables de larga du-

ración cuando menos por un tiempo no inferior a un año (carácter permanente), que tenga una nómina de salarios de mil o más pesos mensuales, a favor de los trabajadores que no tengan el carácter de transitorios u ocasionales. Este seguro se paga de conformidad al Art. 292.

El Art. 305 establece más expresamente, al igual que el 214, la incompatibilidad entre el seguro de vida colectivo y la indemnización de que habla el ord. e) del Art. 204.

El salario base para la liquidación de los accidentes de trabajo, es el que tenga asignado el trabajador en el momento del accidente. Subrayamos el término asignado que emplea el Art., por cuanto no importa que lo haya o no devengado; hasta que se haya acordado o dispuesto pagársele tal salario. Cuando el salario no es fijo, se toma el promedio de lo devengado el año de servicio inmediatamente anterior al accidente; pero cuando el tiempo es inferior a un año, se tomará todo el tiempo servido.

El empresario puede contratar el seguro de sus trabajadores para cubrir los riesgos por accidentes, como una compañía de seguros. Pero en caso de que la compañía por cualquier motivo no cumpla a la empresa o trabajador con las prestación, nada tiene éste que ver con ella, sino con el patrono. En todo caso, es el patrono quien debe la respectiva prestación.

El patrono está obligado a dar aviso de la ocurrencia del accidente cualquiera que sean sus consecuencias al Juez del Trabajo del lugar. En donde no existe este funcionario al Inspector del Trabajo. Los representantes del patrono tienen la misma obligación. En el aviso debe constar el lugar, fecha y hora del accidente, con descripción de la lesión o perturbación sufrida por el accidentado; condiciones en que se produjo; quiénes lo presenciaron; el nombre de la víctima y el salario que devengaba el día

del infortunio. Al decir el salario que devengaba, se entiende el asignado, puesto que el accidente puede haber ocurrido cuando por primera vez el trabajador se vinculaba a la respectiva labor; al disponerse a cumplirla; caso en el cual, aún no se puede hablar de salario devengado, como dice el Código. El aviso debe darse dentro de los ocho días siguientes al accidente.

El Art. 221 previene que el trabajador está en la obligación de informar el accidente sufrido, inmediatamente al patrono o a su representante, descargándose la responsabilidad del patrono por la posible gravedad a que pudiera verse abocado el accidentado por la falta o demora en formular el aviso sin justa causa.

El accidentado tiene derecho, dentro de los tres años subsiguientes al acontecimiento, en caso de incapacidad permanente parcial, a solicitar la revisión de la calificación de la incapacidad si posteriormente se ha agravado; con derecho a recibir el aumento de la prestación de acuerdo a la nueva clasificación asignada.

PROTECCION LEGAL A LAS PRESTACIONES.- Las prestaciones legales por accidentes de trabajo como todas las demás prestaciones son irrenunciables, por regla general; excepto, cuando los riesgos sean precisamente consecuencia de la invalidez o enfermedad existentes en el momento en que el trabajador entra al servicio.

A la oficina de Medicina o Higiene Industriel corresponde la clasificación y autorización de la enfermedad y renuncia, respectivamente, so pena de que las renuncias no produzcan ningún efecto.

Las prestaciones son incesibles; si el trabajador incumple esta prohibición la cesión no producirá efecto.

Son además, inembargables, salvo cuando se trata de cancelar créditos a favor de las cooperativas legalmente autorizadas y de los provenientes de las pensiones alimencias de que habla el art. 414 del C. C.; siempre que el embargo o retención no exceda del 50% del monto de la prestación respectiva.

Las prestaciones sociales pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase. Es decir, con créditos privilegiados, que en caso de insolvencia de su deudor tienen prelación de pago sobre la masa de bienes del concursado.

Tampoco causan impuesto de timbre ni de papel sellado cuando son recibidas directamente por los trabajadores; pero cuando son reclamadas por los causahabietes o beneficiarios es gravable todo exceso sobre cinco mil pesos. Gozan también las prestaciones de una simplicidad de trámite: si no pasan de cincuenta mil pesos, sin necesidad de juicios sucesional el Juez está autorizado para entregar la indemnización a los herederos o beneficiarios.

Por su parte, la renuncia del trabajador a recibir SIN JUSTA CAUSA la asistencia médica que le otorga el patrono le hace perder el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad sobreviniente.

La aplicación de esta sanción debe examinarse con mucha prudencia. El trabajador puede negarse a recibir dicha asistencia, por enemistad con el médico o, porque el accidente lo ha dejado en tal forma que ha perdido aunque sea transitoriamente el juicio, dejando sin base la alegación de renuncia por parte del patrono.

--- / ---

CAPITULO III

CRITICA AL REGIMEN DE PRESTACIONES ESTABLECIDO POR EL CODIGO

Interpretadas las disposiciones que establecen un régimen discriminatorio de prestaciones a favor de ciertas empresas, va a ser posible formular algunas críticas generales al respecto.

En primer término debemos señalar, que el fundamento de la responsabilidad y consiguiente derecho del trabajador a ser indemnizado por el infortunio laboral, es el Riesgo Profesional en que éste ha sido colocado como una contingencia inherente a la prestación de su servicio.

Alrededor de este supuesto gira el artículo 199 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando exige la relación de causalidad u ocasionalidad entre el suceso accidental y la prestación del servicio en desarrollo del cual ocurre.

Siendo éste, como es el espíritu del Código, o sea el de fundamentar la responsabilidad sobre la base del Riesgo Profesional, los Arts. que contemplan exoneraciones o disminución de la responsabilida patronal, vienen a desvirtuar y hasta a contrariar el meollo del Art. 199 del Código, informado en la teoría del riesgo profesional; la que a su vez se valió de la Objetiva para fundamentar la responsabilidad patronal.

No se ve la razón lógica para que los trabajadores "amparados" por un régimen de prestaciones subordinadas al capital patronal, se encuentren desprovistos de todo derecho a indemnización - por lo menos justa- por una circunstancia ajena a su voluntad, como es la capacidad económica del patrono al cual comprometen sus servicios.

El trabajador, como tantas veces lo hemos recalcado, tiene derecho a percibir su salario y las demás prestaciones patronales, por el simple hecho de vincularse al servicio de un empleador, sometiéndose a las contingencias que el trabajo le depara; razón

por la cual el patrono beneficiario queda obligado a resarcir el monto de las consecuencias del daño sufrido.

Las fallas de las disposiciones que estamos criticando, se hacen más visibles si se las examina desde el punto de vista conceptivo de las teorías del Riesgo Social y de la Seguridad Social.

Según éstas, el hombre no es un ser que patentiza su naturaleza racional aisladamente, sino que se lo concibe como una célula de grupo social dentro del cual se desenvuelve.

De allí que el trabajador, como ser racional integrande de una colectividad, tiene una relación más o menos constante que lo pone en contacto con los miembros de su misma clase, lo mismo que con los demás estamentos sociales en que se ha dividido el conglomerado humano.

La relación o interdependencia social, a que nos referimos, hace que cada uno de sus miembros estén obligados a aportar su capacidad de trabajo en la medida de que a cada uno le es posible normalmente, como una contribución a la economía social.

Ahora bien; cuando el trabajador pone su fuerza laboral al servicio de un patrono, positivamente está aportando su respectiva contribución a las medidas de sus capacidades; capacidades cuyos beneficios, en últimas, van a quedar en poder de la sociedad o del grupo social al cual pertenece.

Por la misma razón, cuando el trabajador sufre una mengua o pérdida de su capacidad de producción, no es el accidentado únicamente quien recibe las consecuencias del insuceso, sino también la sociedad beneficiaria del producto de su trabajo. Por

ello, no es el trabajador el único interesado porque el accidente de que ha sido víctima sea reparado, sino que es la sociedad la preocupada por este acontecimiento y la llamada a tomar las medidas conducentes a su reparación; o, de no serlo posible, subvencionar al desgraciado lo necesario a su mantenencia.

Por lo visto, nuestro régimen de prestaciones hace depender la indemnización o el monto de la misma, del capital de la empresa y no de la importancia que tiene el trabajador como un elemento valioso de la sociedad, como que es el más positivo contribuyente de la producción nacional.

En resumen, sobre la base de la "socialización del riesgo profesional" es desde donde debe levantarse una legislación acorde con el nuevo concepto de la economía y la persona humana, capaz de congregar a toda la masa activa de la población, bajo el común denominador de un Seguro Social Integral.

El Código, lo mismo que las disposiciones que han asumido la importante - pero no menos descuidada en nuestro medio-, tarea de reglamentar el régimen de prestaciones por razón de accidentes, entre nosotros han sido elaboradas y aplicadas con un carácter discriminatorio, basado en el capital de la empresa y no en el estado de necesidad a que queda reducido el trabajador en estos eventos.

Por otra parte debe anotarse, que el Código, así como la Ley 90 de 1.946, que luego comentaremos, consagran el derecho a las prestaciones por accidentes allí señaladas, para los trabajadores que cumplen su labor bajo alguna forma de dependencia, pero no para la mayoría de trabajadores que prestan sus servicios fuera de subordinación alguna; quienes, dicho sea de paso, también hacen un efectivo aporte a la producción social.

En Colombia existe un Seguro Laboral, mal reglamentado, pero un Seguro Social acorde con la tesis que dejamos expuesta, está lejos de asomarse a nuestro panorama jurídico.

En consecuencia, debemos concluír en que el Código, trata con marcada deficiencia las indemnizaciones por concepto de accidentes, con visible desconocimiento de los fundamentos en que se basa la responsabilidad, en nuestro ordenamiento jurídico; y lo que es más, con ostensible desamparo para los trabajadores independientes, por factores que por ningún aspecto están obligados a afrontar. Ningún trabajador tiene que ver en la capacidad económica de la empresa a la cual, por su estado de necesidad, se vincula.

Las empresas eceptuadas del pago de prestaciones por accidente deben estar obligadas al pago de las respectivas indemnizaciones, como que sus instalaciones ponen en peligro la integridad física del trabajador y por ende de la sociedad beneficiaria de la producción nacional.

A continuación nos referimos a un factor importante que sería capaz de corregir la falla del sistema adoptado por el régimen de prestaciones en el C. S. del T., para luego esbozar algunas críticas y posibles soluciones a los problemas planteados en este capítulo

----- / -----

CAPITULO IV

LOS SEGUROS SOCIALES EN COLOMBIA

Fué en Alemania donde nació el Seguro Social, gracias a Bismarck, quien definió la Seguridad Social como una obligación del Estado Moderno.

Antes de penetrar en este estudio, conviene detenernos en el concepto de Seguridad Social, expresión dentro de la cual se encuentra inmersa la de Seguros Sociales.

Las concepciones jurídicas que dieron al traste con el Estado Gendarme surgido de la Revolución Francesa, permitieron la formación de la idea de un estado más fuerte, acorde con el desarrollo social, al que se dió en llamar Intervencionista.

La prescripción del Estado Liberal, dió origen a un Estado interesado por todos los fenómenos en donde se entreviera el compromisimiento del interés social.

El estado así concebido, tiene un mayor número de cargas que cumplir para garantizar el equilibrio social entre todos los miembros de la colectividad.

Al calor de estas nuevas concepciones del Estado, basados en la evolución del concepto de persona, se creó a favor de ésta una serie de derechos denominados genéricamente bajo la expresión de SEGURIDAD SOCIAL.

La Seguridad Social, al decir de Carmelo Mesa Lago, "forma una pirámide que tiene por base la ocupación (entrada del sistema) que debe ser plena y uno de los objetivos de la Seguridad Social. A cada uno de los costados tenemos respectivamente, la protección laboral (seguridad social) preventiva) y los Seguros Sociales y la Asistencia Social, (Seguri—d Social reparadora). Finalmente

en el ápice, la culminación del sistema: el bienestar Social (Seguridad Social complementaria)".

Con igual amplitud la define Pérez Leñero; como "La parte de la Ciencia política, que, mediante instituciones técnicas adecuadas de ayuda, previsión o asistencia, tiene por fin defender y propulsar la paz y la prosperidad general de la sociedad a través del bienestar individual de todos sus miembros".

Desde éste ángulo de mira, otro ilustre expositor, expresa; "Somos partidarios del criterio más amplio, porque el mismo sentido etimológico de las palabras así nos lo enseña. Por tanto cuando hablemos de la Seguridad Social nos referimos a todas las medidas tomadas por el Estado para garantizar el bienestar de los ciudadanos, tanto en su vida social, como en la más restringida del trabajo"; y agrega: "por el contrario, cuando hablemos del Seguro Social, el concepto quedará restringido a las medidas que tienden a garantizar la salud y el salario del trabajador, sea cual fuere su situación actual."

Por lo visto, el Seguro Social, es un aspecto de la Seguridad Social que corresponde al Estado como una obligación para con los miembros de la comunidad y que radica, "in extenso", en el derecho que tiene la clase proletaria, de asegurar su pervivencia conforme a la alta y especial evolución de su naturaleza. Es decir, el derecho al goce de una protección integral que comprenda todos los sectores de la población laboral ante las múltiples contingencias a que puede estar expuesto en un momento dado. Esta obligación del Estado Moderno, se manifiesta como uno de los servicios públicos por excelencia.

Dentro de la Seguridad Social, tomada en un sentido amplísimo como debe serlo, se involucra además del Seguro Social, la

obligación de la asistencia Social, que también corresponde imperativamente al Estado como ente tutelar de la sociedad.

Pero, entre el Seguro Social y la Asistencia Social, existen diferencias. Mientras que el primero, comprende la seguridad de la clase trabajadora, la segunda atiende a la seguridad de la clase desposeída de recursos económicos para atender a los requerimiento de su naturaleza necesitada, a través de instituciones de beneficencia. Tanto el uno como la otra, emergen de la justicia distributiva, pero en diferentes campos de las necesidades humanas. Aquél en el grupo trabajador infortunado y ésta en aquellas personas que sin ser trabajadores, han quedado por cualquier circunstancia en la indigencia. Al Seguro Social, tienen derecho los trabajadores; a la Asistencia tienen derecho únicamente los menesterosos. Aquél es una donación generosa aunque imperativa del Estado, mientras que ésta es un derecho compensatorio que los trabajadores pueden reclamar del poder público.

De allí que el Seguro Social, se manifieste como una compensación a la población productiva que ha caído en desgracia o no posee los medios para vincular su capacidad laboral a la producción social.

También cabe anotar, que entre el Seguro Social y El Seguro Privado prestado por las compañías comerciales, existen algunas diferencias, que pueden sintetizarse; en los fines. Así, mientras que el Seguro Social, es por excelencia un servicio público; el comercial, es, en nuestro medio, privado; mientras que el S. S. pretende evitar los riesgos, o repararlos cuando se producen; el privado, pretende cubrir los daños de un siniestro, con ánimo de lucro; mientras que el S. S. no tiene en cuenta las condiciones físicas del afiliado; el comercial, si las tiene en cuenta para calcular las probabilidades de los riesgos y las consecuentes cotizaciones.

Nuestra seguridad Social, se encuentra fundamentada en la C. N.. Los Art. 16, 17, 19 y 32 de nuestra Carta Fundamental, estatuyen: "Art. 16. Las autoridades de la República están instituídas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en sus vidas, honra y bienes y para asegurar el cumplimiento de los debere sociales del Estado y delos particulares. "

Art. 17.- " El Trabajo es una obligación social y gozará de la especial protección del Estado".

Art. 19.- "La asistencia pública es función del estado. Se deberá prestar a quienes careciendo de medios y de derecho a exigirla de otras personas, esté físicamente incapacitado para trabajar....."

"Art. 32.- El Estado puede intervenir por mandato de la ley 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...."

En desarrollo de estos mandatos constitucionales se han expedido las normas protectoras del trabajo humano, como un aspecto importe de la seguridad social.

I.- A QUIENES DEBE PROTEGER EL SEGURO SOCIAL ?

A la respuesta de esta pregunda llegaremos a través del estudio de las doctrinas que se han ideado el respecto. Tres son las comunmente aceptadas para establecer la noción de beneficiario del Seguro. La primera que informó los vagidos iniciales de la seguridad social señala, que el Seguro Social, debe proteger a los económicamente débiles, o sea a aquellas personas que necesitan una mayor atención por carecer de medios suficientes para augurarse una subsistencia a la altura de su naturaleza racional. Esta doctrina cayó en desuso, a raíz del aparecimiento de la del Seguro Laboral; para lo cual, las únicas personas que tienen derecho al s

tienen derecho al Seguro Social, son los trabajadores por ser quienes contribuyen al proceso productivo social. Esta tesis ha imbuído el criterio de nuestra Legislación creadora y reglamentaria del Seguro Social, a la cual tendremos oportunidad de referirnos adelante.

Entre nosotros existe un seguro labora, pero no un verdadero Seguro Social.

Posteriormente se ideo la teoría del Seguro Nacional, según la cual son beneficiarios del Seguro Social, todos los habitantes de una nación, ricos o pobres, trabajadores o vagos; sin que importe su condición necesitada, o su calidad de asalariado. Esta doctrina demuestra ciertas fallas, en el sentido de comprender aún a los estamentos sociales que no aportan nada a la producción social, ya que no se compadece con los lineamientos del Estado moderno, según los cuales, la riqueza y el trabajo, están subordinados al mayor o al menor grado de intervención estatal, pero siempre a una intervención que se manifiesta como una función social (Arts. 17 y 32 C. N.). Por consiguiente la teoría confunde la Asistencia Social, que es el aspecto de la Seguridad Social aplicable a la población inactiva que sin ser trabajador tiene derecho a tal beneficio, con el Seguro Social, que constituye una rama especializada de la Seguridad Social.

De lo dicho se ainfiere que no podemos descartar, de una vez por todas la teoría del seguro laboral, pero si abogamos, porque ésta cubra el mayor número de personas o, lo que es más, que se extienda a todas aquellas que contribuyen con su trabajo a la producción nacional.

Por esto, acorde con las exigencias de la vida moderna se ha estructurado una corriente más amplia y más equitativa, como es la del Seguro Social Integral, a la cual vamos a referirnos a continuación.

II).- REGIMEN LEGAL DEL SEGURO SOCIAL EN COLOMBIA.- En 1.928, fue cuando se intentó dar el primer paso tendiente a sustituír el régimen de prestaciones patronales, por el de SeguridadSocial. Mediante un proyecto presentado, se autorizó al Gobierno para fundar una "Caja de Seguros del Trabajo", a la cual debían afiliarse "todas las personas de uno y otro sexo residentes en Colombia, que para subvenir a sus necesidades tengan como único principal ingreso los emolumentos que derivan de sus propios trabajos". Amparaba, éste proyecto, los riesgos de Invalidez, Vejéz, Enfermedad, y muerte y, los cuidados de Maternidad tanto para las obreras como para las consortes de los trabajadores.

En 1.936, se presentó a consideración del Congreso, otro proyecto, mediante el cual, se autorizaba al Gobierno para crear "Una Caja que preste servicios de Seguros Sociales, simultáneamente o paulatinamente, según lo aconsejen las necesidades, en todos o alguno de los siguientes ramos: a) ACCIDENTE DE TRABAJO y Enfermedades Profesionales; b).- ACCIDENTES Y ENFERMEDADES GENERALES; c).- INVALIDEZ, VEJEZ, MUERTE, CESANTIA Y AUXILIOS en caso de enfermedad". Sin embargo, como el anterior, este y muchos otros proyectos, no llegaron a aprobarse.

Más tarde, por ley 6a. de 1.945, reformada y adicionada por la ley 64 de 1.946 y reglamen ada por el Decreto 841 del mismo año, se establecieron en el País varios sistemas de prestaciones, vigentes hasta hoy, atendiendo a la persona obligada a pagar las respectivas prestaciones. Estas son: a).- Las patronales, o sea las pagadas por el directo beneficiario del trabajo, conforme a la reglamentación del C. S. del T., con las limitaciones allí previstas; b).- La de los Seguros Sociales, a que luego nos referiremos (Ley 90 de 1.946) y c).- Las prestadas por las Cajas de Previsión Social, a los trabajadores oficiales.

Hasta cuando se aprobó la Ley 90 de 1.946, después de diez y ocho años de intentar la organización de un Seguro Social, no existía un estatuto que regulara estas materias. El proyecto inicial de la Ley 90/46, tenía un campo de aplicación más amplio que el que aparece como fue aprobada. Protegía a todos los trabajadores por cuenta ajena, como también a los independientes, al igual que a los del servicio doméstico y a domicilio. El criterio imperante en el proyecto era de gran contenido proteccionista. Cambiaba el criterio laboral, por un criterio más amplio, más integral.

Sin embargo, antes de aprobarse la Ley, el proyecto sufrió además de múltiples tropiezos, sustanciales modificaciones. A éstas modificaciones hay que agregar el gran número de reglamentaciones de que ha sido objeto, hasta el extremo de desvirtuar su espíritu inicial, reduciéndole su órbita de aplicación.

La Ley 90 de 1.946, significa a pesar de todo, la cristalización de un esfuerzo importante en protección de la masa trabajadora. Desafortunadamente, las reformas que ha sufrido le han impri mido un carácter discriminatorio que precisamente la misma ley dió margen a él en su Art. 9o. que adelante comentaremos.

Sin embargo, el contenido incial de la ley 90 se redujo ostensiblemente, pues fue modificado sustancialmente el proyecto presentado por el Dr. Arriaga. Los aprobado, apenas constituye un remedio de la iniciativa. En Seguros Sociales, nuestro País camina en andaderas.

POBLACION LEGALMENTE PROTEGIDA

Este campo de aplicación de la ley, comprende, todos los individuos nacionales o extranjeros, que presten su servicio dependiente de otra persona en razón de un contrato expreso o presunto, de trabajo o aprendizaje, inclusive los trabajadores a domicilio y del servicio doméstico, como también los trabajadores independientes de bajos ingresos.

RIESGOS ASEGURADOS

El régimen de la Ley 90 de 1.946, comprende la indemnización por una escasa lista de riesgos, sinque hasta el momento tengan operancia los allí previstos. Estos son:

a).- Enfermedades no profesionales y Maternidad;
b) Invalidez y Vejez
c).- ACCIDENTES DE TRABAJO y enfermedades profesionales; y
d).- Muerte.

En los proyectos originales de la ley, figuran también el seguro de cesantía y el de Asignaciones familiares, sin embargo no fueron aprobados en el cuerpo de la mencionada ley. Este último, fue creado y reglamentado en 1957, mediante Decreto 118 y 1521 de ese año.

Debe observarse, que el campo de aplicación encuento a los riesgos se refiere, es muy limitado, por no contemplar un régimen integral de seguros, en éste como en el aspecto anterior. Al efecto, la ley misma determinó (Art. 9o) expresamente que los seguros mencionados, no entrarían a regir simultáneamente, sino por etapas, comenzado por los Riesgos no Profesionales; relegando hasta cuando las conveniencias lo exijan la creación y reglamentación de los demás seguros, entre ellos los Profesionales, indudablemente más productivos y de más fácil asunsión.

CAMPO DE APLICACION TERRITORIAL

La ley obligó a esos riesgos, deberían entrar a cubrirse por sectores geográficos y actividades laborales, autorizando con tal fin al I. C.S.S. para crear Cajas Seccionales, cuando a su juicio se consideren necesarias.

Al respecto ya hemos tenido oportunidad de referirnos y de formular la correspondiente crítica, en abono de la creación de un Seguro Social Integral.

REGIMEN DE PRESTACIONES

Las prestaciones, para el tema que nos ocupa son "las reparaciones a que el asegurado y los beneficiarios, o sean los familiares del asegurado y en algunos casos excepcionales las personas a cargo del asegurado, tienen derecho bien sea para prevenir el riesgo cubierto por el seguro respectivo, ya que para contrarrestar sus consecuencias, cuando el riesgo se ha producido". O sea, "los beneficios que se otrogar a los asegurados, que se traducen en el pago de una suma de dinero o en especie o ambas a la vez".

El Seguro Social, en Colombia, da lugar a las siguientes prestaciones, consagradas de una manera general y especial en el Capítulo IV de la Ley Orgánica (90/46).

Según el Artículo 33, consisten en <u>especie</u>, dinero, o en <u>especie y en dinero</u>.

La clasificación de prestaciones de que habla dicho Art., es genérica puesto que cada clase puede comprender a su vez,varias especificaciones, determinadas por la cuantía o valor, por la forma del servicio, por el fin y la causa, por término de duración de cada una de las prestaciones; así como también por las personas dirrectamente afiliadas, por quienes son causadas o por quienes son los beneficiarios.

Hay otro grupo de prestaciones, que no están contempladas específicamente en ellas y cuya facultad de reglamentación incumbe al Instituto, como son las de auxilios funerarios, préstamos por nupcialidad católica, etc.

Quien goce de una prestación de las consagradas en la ley, tiene la obligación de someterse a los exámenes médicos indispensables a su revisión, so pena de perder el derecho al seguro (Art. 35).

ORGANISMOS ENCARGADOS DEL SEGURO

El órgano encargado de la dirección Administrativa, financiera y técnica del Seguro en el Instituto Colombiano de Seguro Social (I. C.S.S.), como entidad autónoma, con personería jurídica y patrimonio propio, integrado por representantes del Estado, de los patronos y de los asegurados.

El Gobierno Nacional en uso de las facultades conferidas por la ley 19 de 1958, expidió el Decreto 1695 de 1.960, mediante el cual se introducen algunas reformas en la ley 90 de 1.946.

Entre las principales podemos mencionar:

1a.- El Consejo Directivo del Instituto, quedó integrado: a) Por el ministro del Trabajo o su delegado, quien lo presidirá.- b) por el Ministro de Salud Pública o su delegado.- c) Por representantes de los patronos, de los trabajadores y del Cuerpo Médico, designados por un período de dos (2) años (Arts. 2, 3 y 4).

2a.- Son funciones del Consejo Directivo, además de las contenidas en Art. 9o. de la ley 90 de 1.946, las de crear o suprimir las oficinas locales y Cajas Seccionales, que sean necesarias a la realización de sus fines. (Arts. 5 y 7)

3a.- El Director General del Instituto, será nombrado por el Presidente de la República, para un período de cuatro (4) años (Art.6o.)

El Decreto 1696 de 1.960, reglamentó el decreto a que nos es-

tamos refiriendo.

REGIMEN FINANCIERO DE LOS SEGUROS SOCIALES

Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en especie y en dinero correspondientes a los seguros obligatorios y a los demás gastos de administración, serán obtenidos -salvo excepción expresa - por el sistema de "triple contribución forzosa de los asegurados, de los patronos, y del Estado" mediante cuotas que se pagarán al respectivo organismo del Instituto.

Una de éstas excepciones la prevee el Decreto 1698 de 1.960, según el cual la financiación del Seguro de Riesgos Profesionales, se hará por contribución forzosa exclusiva del patrono.

La financiación de los S. S., en lo que respecta a la cuota del Estado, puede solucionarse con una política, vigorosa, que aporte al Instituto las cargas impositivas a favor del Tesoro Nacional, ya que la alarmante serie de impuestos que actualmente agovian la economía del contribuyente colombiano, se distrae considerablemente en el sostenimiento de una burocracia inoficiosa emergente de las componendas del "país político".

Es así, cómo el producto de los tantos impuestos que graciosamente se invierten en la creación de un nuevo cargo dentro de la administración, bien pueden ser dedicados a los Seguros Sociales, a fin de que sun fondos irriguen técnica e integramente el presupuesto del Instituto en la consecución de sus fines.

EL ACCIDENTE DE TRABAJO EN EL REGIMEN DE SEGURO SOCIAL COLOMBIANO.

Recordemos que la ley 90 de 1.946, previó la institución de los seguros de Enfermedad no profesional y Maternidad, Invalidez y Vejez, ACCIDENTE DE TRABAJO y Enfermedades Profesionales y Muer te. La misma ley, determinó expresamente que los riesgos previstos, no entrarían a funcionar simultáneamente, sino que, principiando por el de Enfermedad-Maternidad, los restantes, entre ellos

el de accidentes de trabajo entrarían a operar cuando las "conveniencias" lo exigieran. Esta discriminación descubre claramente que la Ley, dió más importancia a los Riesgos Comunes (Enfermedad Maternidad) que a los Riesgos profesionales.

Sin detenernos más en la antitecnicidad de tal discriminación, señalamos que, la Ley, confirió esta importante facultad al I.C.S.S., cuando al reglamentar sus atribuciones estatuyó en el Art. 9o.: "El Instituto Colombiano de Seguros Sociales, tendrá como funciones principales:

.....

5a.- Determinar con aprobación del presidente de la República las actividades y regiones y las categorías de 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 estas vayan ofreciendo la requerida base".

Por otro lado en el ordinal 2o. de dicho artículo, se facultó al Instituto para "elaborar sus propios estatutos y los reglamentos generales de los seguros sociales, sobre las bases de la presente Ley, y someter unos y otros a la aprobación del Presidente de la República, sin la cual no tendrá validez".

Y en el ordinal 6o. se le confirieron al Instituto funciones especiales de carácter administrativo, con la obligación de someterlas a la aprobación del Presidente de la República.

Las demás funciones, por el Art. 9o.; asignadas al I.C.S.S., no reclaman dicha aprobación.

Tras un accidentado proceso de reformas y adiciones, surgió el parágrafo del Art. 9o. (numeración que correspondió al Art. 8o. del proyecto) que a la letra dice:

"Para los efectos de este artículo se inviste de facultades extraordinarias al Presidente de la República por el término de cuatro (4) años, contados desde la vigencia de esta ley".

El Gobierno Nacional, "en uso de sus facultades legales", impartió aprobación a algunos Reglamentos de las "actividades" de seguros sociales, previstas en la Ley Orgánica, así: por decreto 721 de 1.949, se aprobó el de Enfermedad-Maternidad, el que modificado en 1.960 por el Decreto 1690 de ése año. Por Decreto 1697 de 1.960, se aprobó el de Invalidez, Vejez y Muerte, el que fué derogado por Decreto 3294 del año siguiente para ser reglamentado más técnicamente. Y por último fué aprobado el de Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional, mediante Decreto 1698 de 1.960.

Las disposiciones citadas, parecieron significar un gran impulso al régimen de Seguros Sociales, sin embargo de que los riesgos profesionales fueron los últimos en reglamentarse. Pero no fué así.

Los gremios económicos enemigos de la institución del Seguro, y empeñados en perpetuar el régimen de prestaciones patronales, mediante demanda presentada por el apoderado de una asociación de vendedores de seguros, logró el dos de julio de 1.962 la suspensión temporal" del Decreto 3294 de 1.961, aprobatorio del reglamento sobre Seguros de Invalidez, Vejez y muerte.

En el curso del mismo mes y año, se logró igualmente la suspensión temporal de otros decretos similares, dictados en el año de 1.960.

Entre los decretos suspendidos figura el 1698 de 1.960, por

el cual se aprobó el acuerdo 101 de ese año expedido por el Conse-
jo Directivo del Instituto, contentivo del Reglamento General del
Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profe-
sionales.

La suspensión temporal de este renglón del seguro social, co-
mo de los demás afectados por las referidas providencias, además
de significar un gigantesco retroceso del tal Institución en Colom
bia, constuye una flagrante violación a la Constitucional Nacional
y a la Ley 90 de 1.946, orgánica de los Seguros Sociales Obligato-
rios.

Constituye una violación a la carta Fundamental, por cuanto,
las respectivas providencias fueron referidas por el Consejo de
Estado, sin ser competentes para fallar una demanda de tal natu-
raleza, por lo dispuesto en los Arts. 76, ord. 212, 216 y 214 de
la C. N.

Leyéndo con atención las disposiciones contitucionales cita-
das, se puede comprender que el Consejo de Estado, no es el or-
ganismo competente para decidir definitivamente sobre las deman-
das propuestas contra las normas suspendidas. Pues, la llamada
a hacerlo por imperio del Art. 214 es la Corte Suprema de Justi-
cia.

Decimos también que la ley 90 de 1946, fué violada. Tal vio
lación consistió en que para la acusación de los Decretos suspen-
didos, se argumentó que el paragrafo del Artículo 9o. de esa Ley,
inviste al Presidente de la República, de facultades extraordina-
rias, únicamente por el término de 4 años, a partir de la vigen-
cia de la ley. La ley 90, por lo dispuesto en el Art. 52 del C.
de R. P. y M., entró a regir el 7 de marzo de 1.947, o sea dos
meses después de su promulgación. Por consiguiente decían los de
mandantes: las facultades extraordinarias, conferidas al ejecutivo,

precluían el 7 de marzo de 1.951, fecha en la cual se cumplían los cuatro años señalados en el parágrafo del Art. 9o. Como los decretos demandados fueron expedidos muy posteriormente a dicho término; el Gobierno, se dijo, "extralimitó" sus facultades, haciendo uso de ellas extemporáneamente.

Sin embargo tales argumentos, no satisfacen el espíritu de la Ley 90 de 1.946, como luego veremos. En fecto:

Las atribuciones que el Art. confiere pueden agruparse en dos clases: a)Funciones generales del Instituto, que a su vez comprende dos grupos: 1o.- Las que puedan ejercerse sin ninguna formalidad adicional (numerales 1, 3, 4, 7, 8 y 9); y 2o).- Las que exigen para su validez la aprobación del Presidente de la República.- b) facultades extraordinarias al Presidente de la República, para efectos de lograr la ejecución de los fines del Art. pública, que no son otros que los del Instituto, además de las especiales contempladas en los numerales 2o., 5o. y 6o.

Por otra parte, si el Instituto, para cumplir sus fines específicos, debe recibir la venia del Presidente de la República, no se puede comprender, cómo, tales fines están subordinados a un término extintivo como ses el de cuatro años consagrado en el parágrafo del Art. 9o.. Siendo esto así y en virtud de que las facultades extraordinarias, fueron conferidas "Para los efectos de este artículo". y "no sólo a lo dispuesto en el numeral 5o.", lógicamente debe concluírse que el Gobierno al expedir los decretos, entre ellos el 1968 de 1.960, no extralimitó sus funciones, en virtud de que aquellos fueron expedidos con base en una autorización especial y perpetua (en lo que puede serlo una disposición legal), como que su misión fuede la de aprobar reglamentos del Instituto y desarrollar las atribuciones contenidas en los numerales 2o., 5o. y 6o.

El Gobierno, podía haber incurrido, en extralimitación, si fuera del término de los cuatro (4) años, hubiese tomado medidas para efecto de la ejecución de alguna de las medids contempladas en alguno de los 9 numerales del Artículo 9o. de la ley 90 de 1.946, siempre que tales medidas fueran distintas a las especiales contempladas en los numerales 2o., 5o., y 6o. en tal supuesto, esa autorización es general y pro-tempore.

Debe destacarse en abono de lo que nos proponemos impugnar, que, no se puede concebir que la facultad de vigilancia que especialmente se le confiere al Presidente de la República en los numerales 2o.,5o. y 6o., haya sido conferida por un término tan limitado como es el de 4 años. Una postura semejante, pugna contra la esencia misma de la ley 90, cual no es otra que el gradual establecimiento del seguro social Obligatorio, en los límites por ella previstos, con tendencia a su perpetuidad. Lo contrario, sería la creación de una nueva y desconocida modalidad del Seguro Social entre nosotros que bien podría calificársela de "Seguro Pro-tempore"; lo cual es inconcebible.

Por lo visto y en razón de que el Consejo de Estado, únicamente suspendió los decretos respectivos sobre seguros sociales de Invalidez, Vejez y Muerte y el de ACCIDENTES DE TRABAJO y enfermedades Profesionales, el Seguro Social en Colombia, se reduce al de los NO PROFESIONALES (Enfermedad-Maternidad).

El Accidente de trabajo, a pesar de ser un riesgo profesional no ha tenido el tratamiento, ni se le ha dado la importancia que merece. Su proceso de retroacción se sintetiza en que, fué con la Enfermedad profesional el último de los Seguros Sociales reglamentados. (El Acuerdo 101 del Consejo Directivo del Instituto, se expidió y aprobó apenas en julio de 1.960 por Decreto 1698 de este año.

Posteriormente, como vimos, para patentizar, el desinterés que ha acompañado a la implantación de este aspecto del seguro, las clases económicas refractarias al progreso social, lograron su suspensión, mediante las providencias que acabamos de criticar a la luz de la Constitución y las leyes de la República.

Esta es la situación real del Seguro Social Obligatorio de Accidentes de Trabajo y sobre el cual deben laborar, como una triste verdad los encargados de salvaguardiar los intereses de la clase trabajadora.

--- / ---

III. CRITICAS AL REGIMEN DE SEGUROS SOCIALES EN COLOMBIA

Con base en los planteamientos que anteceden, formularemos algunas críticas a nuestro sistema legal de Seguros Sociales, para luego ensayar, genéricamente algunas bases de solución.

Por otra parte, el régimen financiero del I.C.S.S., como arriba anotamos, se ha visto seriamente afectado por el descuido oficial en la cancelación de su aporte. Este aporte consiste, en una cuota igual a la correspondiente a cada trabajador asegurado. El Patrono, aporta el doble de la cuota que aporta cada uno de los anteriores, pero siempre atendiendo a los grupos que por categoría contemplan las tablas especiales.

Para terminar anotemos que el índice de crecimiento, de la deuda estatal, lejos de disminuír, tiende a subir, pues cada año aumenta el monto de su cuota de participación, en razón de los nuevos incorporados al Instituto.

Otra falla, que es conveniente hacer notar, es la falta de personal técnicamente capacitado, que permita especializar la forma de aplicación y dirección de los Seguros. Esta especialización, debe extenderse no solamente a la indemnización de los infortunios,

sino tambien a la amplia propaganda y adiestramiento del personal asegurado, con el fín de prevenir la ocurrencia de los mismos.

CRITICAS AL REGIMEN DE SEGUROS SOCIALES EN COLOMBIA - EL SEGURO SOCIAL INTEGRAL/

La sociedad, sujeta a necesidades que satisfacer se vale del trabajo para procurarse los bienes necesarios a su subsistencia y bienestar.

El conjunto de esos bienes que el hombre pone a la circulación, a la distribución y al consumo, luego de haber sido elaborado, constituyen la producción.

La producción, implica un proceso que ante todo tiene un carácter social. En el cumplimiento del proceso productivo, los hombres se relacionan entre sí de una manera estrecha y necesaria; el capital-medio y el capital-trabajo tiene una misión específica que cumplir, al igual que todos los demás estamentos sociales, en razón de la solidaridad social.

De manera que la paralización de la producción puede ser una consecuencia de la paralización de los brazos productivos. En este evento es cuando la sociedad debe aprestarse solidariamente a solucionar todos los eventos que amenacen su estabilidad. Una de tales precauciones es la que persigue el Seguro Social.

Aquí nos correspondeestudiar el aspecto más importante de esta cuestión; concibiéndola con toda la amplitud requerida, capaz de cubrir el mayor número de riesgos que puedan ocurrir. Este círculo de acción, se refiere no solamente a la relación laboral sino también a cuando el brazo productivo se encuentra desligado de ese vínculo; bien por laborar independientemente o porque no encuentra la empresa en donde vender sus servicios.

Indudablemente el estado, como personero de la nación le corresponde llevar la iniciativa en estas contingencias. La función más trascendental del estado moderno es la de mantener el equilibrio social.

De lo dicho podemos comprender el fundamento de la solidaridad social, y, que cuando el elemento humano presta su fuerza laboral, el estado y en general la sociedad debe estar vigilante en las contingencias que puede correr. Y estaconstante vigilancia, tanto para prevenir, como para reparar los riesgos, no se logra mientras no se instituya una organización capacitada para cubrir todos los riesgos, en todos los aspectos de la producción, para la generalidadde la masa laboral activa y en todo el territorio nacional. Esto no se logra sino mediante un Seguro Social Integral.

La población de un país, se divide en activa y pasiva, según pueda o nó desempeñar una labor productiva. La población inactiva en nuestro medio puede estar representada por quienes no pueden, no tienen dónde o no quieren trabajar, por diversas circunstancias, Las personas que no quieren trabajar, deben estar sustraídas a toda protección social, ya que la comunidad no debe prestarse a fomentar el ocio contra la expresa norma fundamental de que el trabajo es una obligación a cargo de los asociados. En cuanto respecta a quienes no tienen dónde o no pueden trabajar, es justo que la sociedad acuda en su ayuda; protegiendo a los inactivos por falta de trabajo o porque en razón de la labor se han incapacitado, como también a las personas que fuera de toda prestación de servicios hancaído en desgracia, por medio de la Asistencia Social. Todo esto es posible mediante una perfecta organización de la Seguridad Social Integral.

Por esto la institución del Seguro Laboral, debe dar paso a una institución que cobije todos los riesgos en toda la población que necesite de la prestación necesaria a su recuperación; ya sea cuando preste servicios dependientes o insubordinados, sin consideración al capital de las empresas a que estén vinculados.

La integridad del Seguro, nosotros la entendemos desde varios puntos de vista, que a continuación los enumeramos como planteamientos críticos formulados contra el sistema del Seguro Social en la legislación colombiana, a saber:

a) Integridad en el sentido de proteger a toda la población trabajadora, encuéntrese o no vinculada bajo alguna forma de subordinación. El sistema del Seguro Laboral que es el que realmente opera en Colombia, apenas asegura a un 10% de la clase proletaria, por intermedio del I.C.S.S. y de la Caja Nacional de Previsión Social.

b) Integridad en el sentido de que el Seguro cubra todos los riesgos, indiscriminadamente; pues como veremos al referirnos al régimen legal del Seguro Social, la ley 90 de 1.946, dió prelación a la cubertura de ciertos riesgos, resultando que hasta el momento, los riesgos profesionales y entre ellos los de ACCIDENTES DE TRABAJO, han sido inoperantes.

c) Integridad en el sentido territorial, pues el S. S. en Colombia, apenas tiene un campo de acción circunscrito a una insignificante parte del territorio nacional. El trabajador merece protección en donde quiera que se exponga a un riesgo; su profesión lo exige y esta la desarrollan todos los trabajadores del país. No solamente quienes en la actualidad gozan de los muy escasos seguros establecidos, son las personas que se ven abocados a riesgos por razón de su trabajo; máxime si se tiene en cuenta que los sectores geográficos que cuentan en la actualidad con la protección del I.C.S.S., son los económicamente más desarrollados; es decir, en donde existen empresas con más fuertes capitales invertidos en determinada explotación. Los trabajadores de sectores en que operan empresas de menor capacidad económica, carecen de la justa protección a que también tienen derecho. Por otra parte, la mayoría de la población protegida se ubica en los centros urbanos, observándose una casi total desprotección de la población laboral rural.

En síntesis, la Integralidad del Seguro Social, a nuestro juicio, debe comprender tres aspectos fundamentales, a saber: La población asegurada; el número de riesgos y el factor territorial. Estos factores, suponen una política estatal más diligente y fuerte, capaz de procurar los medios necesarios para adoptar tales medidas; irrigando así, una paz y equilibrio sociales que ha mucho tiempo reclama el proletariado colombiano.

----/----

TITULO III

EL ACCIDENTE EN EL CONTRATO Y RELACION DE DERECHO PUBLICOS

CAPITULO I

LA RESPONSABILIDAD DEL ESTADO Y SUS MANIFESTACIONES

Qué es el Estado.- Muchas definiciones se han esayado al respecto, unas descriptivas; otras románticas; otras un tanto absurdas por su desadaptación a la realidad social y económica del género humano.

Para nosotros el Estado, es, la entidad jurídica instituída como mecanismo de opresión organizado por la clase dominante para sojuzgara a las demás, bajo determinadas relaciones de producción imperantes en un momento histórico. O sea, el Estado es el mecanismo encargado de imponer y crear la manifestación de la voluntad de la clase dominante.

Fue Carlos de Secondat, barón de Montesquieu, quien deslindó la facultad de reglamentar los poderes del Estado dividiéndolos en ramas o funciones (como se los denominó posteriormente), a saber: legislativa, ejecutiva o administrativa (en sentido restringido) y judicial.

Estas tres categorías, lejos de ser poderes, o ramas o funciones aisladas, son simplemente aspectos del poder de los dominantes.

El Estado valiéndose de la función administrativa está investido de un conjunto de privilegios, entre otros de imponer obligaciones unilateralmente a los gobernadores, aún sin su consentimiento.

Hasta antes de construirse las nuevas concepciones sobre el Estado, el "vocero de la nación" que más bien es de la clase gobernante, era una superstructura proponente, sin limitaciones que el interés de su función retaliadora contra las clases opuestas a estructuras esenciales (Leviatan); pero con el desenvolvimiento

del Derecho Administrativo como una disciplina autónoma y moderna, al Estado se le impusieron limitaciones de diverso orden, hasta el extremo de hacerlo suceptible de responsabilidades frente a los posibles perjuicios que causare a los asociados con sus actos de administración.

Así fue como se principió a delinear una teoría sobre la RESPONSABILIDAD DEL ESTADO. Es más, el Estado para cumplir su misión para que fué creado, se ha visto en la necesidad de descentralizar jerárquicamente la manifestación y aplicación de sus poderes, para lo cual se ha valido de instituciones que por regla general gozan de su misma investidura. A éstas las llamaremos en esta Tesis MANIFESTACIONES del Estado.

Fué Laferrieta, quien dió a conocer ampliamente el hecho de que el Estado cuando contrata, puede obligarse y obligar como lo hacen comunmente los particulares al prestar su consentimiento; y que en ocasiones, lo hace reservándose el mayor número de prerrogativas que lo colocan en condiciones ventajosas respecto a la contraparte. Estas prerrogativas son CLUSULAS EXORBITANTES que al decir La Laubadére son aquellas que no pueden encontrarse en los contratos concluídos por los particulares.

En la prestación de los servicios públicos por parte del Estado, este se vale de todo un conjunto de asociados que podemos llamar PERSONAS ADSCRITAS a la Administración.

Estas personas pueden estarlo mediante un contrato parecido al de los particulares en sus relaciones civiles, o mediante relaciones estatutarias, regidas por reglamentos especiales, en las cuales el Estado al concertarlas se inviste de sus poderes públicos y manifiesta su voluntad, imponiendo cláusulas exorbitantes.

La Ferriere, para distinguir estas dos personalidades con que

se manifiesta el Estado, frente a sus asociados, construyó la teoría del ESTADO ADMINISTRADO Y ESTADO GESTOR, según la cual, es administrado cuando se encuentra con toda la majestad de sus poderes; y gestor, cuando se despoja de ellos igualándose a los particulares gestores de sus propios negocios. La primera personalidad es de Derecho Público y por tanto de régimen estatutario; la segunda es de Derecho Privado y de régimen común u ordinario.

En principio la idea de responsabilidad del Estado, es rechazaba con base en que el Estado no podía causar daños ni responder de nada, al menos cuando obraba por vía de autoridad (Puissance publique).

En Francia, fue donde tomó verdadera estructura la teoría de la responsabilidad del Estado a través de la evolución doctrinaria que paulatinamente fue orientado y creando al Consejo de Estado francés. Así, se logró en ese país, "establecer la responsabilidad de la administración por daños que fueran víctimas colaboradores de servicios públicos, sin que pudiera imputársele culpa alguna, fundado en el principio de quien se beneficia de una actividad debe indemnizar los riesgos que ella crea" (Vidal Perdomo) (Pág. 246).

--- / ---

CAPITULO III

Por qué disposiciones se regulan estas dos personalidades del Estado ?

Sin ahondar más en este tema por no ser de la especialidad de nuestro estudio, hemos sentado una breve noción sobre el comportamiento del Estado de frente de los particulares.

Ahora estudiaremos lo atinente a la legislación aplicable tanto para la función cognoscitiva como para la ejecutiva. También señalaremos cúales son los funcionarios encargados de resolver casos de esta naturaleza.

Ante todo, distinguiremos entre las relaciones individuales y las colectiva, ya que una y otra reciben diferente tratamiento.

Relaciones individuales.

El Art. 4o. del Decreto 2127 de 1945, permite separar en dos grandes grupos a las personas naturales adscritar al servicio de la administración pública, a saber: Empleados públicos y trabajadores oficiales.

Debe anotarse que esta denominación es antitécnica, por cuanto unos y otros son trabajadores puesto que invierten energía laboral en la prestación de un servicio. Sin embargo, por cuestiones de método, nos atendremos a ella para la mejor comprensión del tema que nos ocupa.

EMPLEADOS PUBLICOS, según el Art. 5o. del C. de R. P. y M., son:

a).- Los magistrados, que son aquellos que ejercen jurisdicción o autoridad;

b).- Los funcionarios, o sea aquellos que sin estar comprendidos dentro de la anterior clasificación, cumplen funciones que

no pueden ejercitar sino en su calidad de empleados; y

c).- Los oficiales públicos, que son aquellos que ejercen funciones que cualquiera puede desempeñar, aún sin ser empleado.

Son TRABAJADORES OFICIALES, todas aquellas personas naturales que laboren en la construcción y sostenimiento de las obras públicas, o en empresas industriales, comerciales, agrícolas o ganaderas oficiales que se exploten con fines de lucro; o en instituciones idénticas a las de los particulares o suceptible de ser fundadas y manejadas en la misma forma como lo hacen los particulares.

También se consideran como del servicio oficial los empleados de contratistas de obras que se ejecuten por cuenta de las entidades públicas, cuando los contratistas en la realización de sus trabajos son meros agentes o patronos de las obras, y los sueldos son pagados con fondos oficiales. (Obras por administración delegada, Dtros. 652 de 1.935, Art. 4o. y 3153 de 1.955.

Los empleados públicos que define el Art. 5o. del C. del R. P. y M. se hallan adscritos a la administración mediante una relación de derecho público, dentro de la cual el Estado se comporta investido de todos sus poderes, como tal. A esta clase de relaciones no les aplican las disposiciones del C. S. del T. sino las especiales a que alude el Art. 4o. del decreto 2127 de 1.945.

Los llamados trabajadores oficiales, a que nos hemos referido, son personas vinculadas a la administración en razón de un contrato de trabajo. Con estos trabajadores, la administración, en lo posible, se comporta como si fuera una entidad particular.

Respecto a las normas aplicables a esta clase de servidores, se enfrentan dos criterios. Uno que fue sostenido por el Departamento Nacional del Trabajo, según el cual, a los trabajadores públicos con contrato de trabajo, se les aplican las disposiciones del C. S. del T., y otro que, estima que las normas aplicables son las anteriores a la vigencia del C. S. del T.

Nosotros creemos con el doctor Camacho Henríquez, que la legislación aplicable para esta clase de trabajadores, es la que estaba vigente antes de que entrara a regir el C. S. del T., en razón de que por lo dispuesto en los Art. 491 y 492 del C. S. del T., quedaron suspendidas únicamente las disposiciones anteriores referentes a los derechos individual y colectivo de trabajo entre patronos y trabajadores particulares, dejando vigentes, entre otras, las normas que regulan el derecho individual del trabajo en cuanto atañe a los trabajadores oficiales. De allínque las disposiciones aplicables, son las normas generales que antes de la vigencia del C. S. del T., se aplicaban a los trabajadores particulares.

Cuando hemos dicho para los trabajadores vinculados a la administración por un contrato de trabajo, es valedero para aquellos que ejecutan labores en las obras por administración delegada. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia expresa: "Es incuestionable entonces....que según el régimen jurídico colombiano del demandante, por haber prestado sus servicios en una obra contratada por administración delegada, tuvo el carácter de trabajador oficial, ya que, como con acierto lo aceptó el ad quem, los derechos prestacionales e indemnizatorios que pudieron causarse en razón de su contrato de trabajo no tienen su fundamento legal en el C. S. del T., sino en las normas anteriores a este, tales como la ley 6a. del 1.945, el decreto 2127 del mismo año, las leyes 64 y 65 de 1.946 y demás disposiciones sobre la materia que regularon la situación de los demás trabajadores particulares hasta la fecha en que entró a regir el Código Sustantivo y que permanecen vigentes para los trabajadores oficiales que, como el demandante, se entiende que estuvieron ligados a la administración por un contrato laboral("Sent. de 24 de agosto de 1.957, Cit. por Camacho H.; subrayado en nuestro).

Lo dicho hasta aquí, es aplicable a las relaciones indivi-

duales. Vemos cuál es el tratamiento que merecen las relaciones colectivas.

Relaciones colectivas

El campo de aplicación del C. S. del T., á las relaciones colectivas, es amplio. Sus normas se aplican tanto a los trabajadores particulares, como a los públicos.

En cuanto a las normas sobre seguridad social de los trabajadores públicos, tendremos oportunidad de hablar más adelante de esta Tesis.

Para terminar el estudio relacionado con las normas aplicables en la fución de cognición de la Rama Jurisdiccional, transcribimos un aparte de una sentencia de la Corte Suprema de Justicia, respecto a las empresas descentralizadas. Así se expresó la Corte"..... Si la administración pública funda una empresa, es para destinar las posibles ganancias a los fines propios de aquella. Pero si adopta los procedimientos que usen los particulares en la explotación de sus negocios, por esa sola circunstancia el personal que ocupa la administración queda bajo el amparo de las instituciones del Derecho laboral, de igual manera que si se tratara del que presta servicios en desarrollo de verdaderos contratos de trabajo". (Camacho H. Derecho del Trabajo, pág. 111)

Funcionarios competentes

Ya hemos visto las normas aplicables a la relación de trabajo entre la administración y sus trabajadores. Ahora veamos cuáles son los funcionarios competentes para ejercer la función cognoscitiva y cuáles los competentes para ejecutar lo decidido.

El Art. 2o. del C. P. del T., dice: "La jurisdicción del trabajo está instituída para decidir los conflictos jurídicos que se origina directa o indirectamente del contrato de trabajo". El decreto ley 456 de 1.956, amplió la órbita de este Art., circunscrita únicamente al contrato, para extenderla al reconocimiento de remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que se la relación jurídica o motivo que les haya dado orígen.

De allí que la jurisdicción del trabajo, conoce, de todos los conflictos que se susciten directa o indirectamente del contrato de trabajo y del pago de remuneraciones por servicios personales de carácter privado. Por lo mismo las cuestiones atientes a las prestaciones de servicios personales de carácter público, no son del resorte de la jurisdicción laboral; pero cuando la administración pública invade zonas propias de los particulares, asimilándose a ellos, es a la justicia laboral a la que compete dirimir los conflictos que entre éstos y aquélla se susciten .

Como puede notarse, la jurisdicción laboral, tiene actualmente una sola limitación que, por su naturaleza es bastante amplia.

En cambio, en lo que respecta a la función de ejecución tiene un amplísimo campo de acción. Así, el inciso 2o. del Art. 2o. del C. S. del T., dice: "También conocerá (la jurisdicción del trabajo, anotamos) de la ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo"...

De manera que ante la jurisdicción laboral se ejecutan, tanto las sentencias proferidas por funcionarios de esa jurisdicción como las proferidas por la jurisdicción de lo contencioso administrativo dictadas en los casos en que esa jurisdicción tiene la competencia de conocimiento y decisión de los problemas laborales y, que no son otros, sino aquellos que se originan en las relaciones de trabajo de carácter público.

LOS SERVIDORES PUBLICOS Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Ley 6a. de 1945.

Aquí vamos a referirnos a la Seguridad Social de los servidores públicos, entendiendo por tales aquellos que se encuentran adscritos a la administración por una relación de derecho público.

La Seguridad Social para los empleados públicos está a cargo de las Cajas de Previsión Social, encargadas de cubrir ciertos riesgos a que pueden verse abocados tales servidores.

La Entidad encargada de la Seguridad Social de los servidores y trabajadores nacionales es la "Caja Nacional de Previsión". Las demás entidades estatales o descentralizadas, están previstas de Cajas Especiales para cumplir el mismo cometido. Su creación está prevista en la Ley 6a. de 1.945.

Por ahora vamos a referirnos en general a la Caja Nacional de Previsión Social.

Las principales disposiciones que regulan el funcionamiento de esta entidad, son Leyes 6a de 1945 y 64 y 65 de 1.946. Anotamos también que el Decreto 2767 de 1.945, tiene aplicabilidad en el tratamiento de las prestaciones de los servidores públicos.

POBLACION PROTEGIDA

Son afiliados obligatorios, los empleados y obreros de carácter permanente al servicio de la Nación, cuyos salarios se paguen por el tesoro nacional y que no estén afiliados a otras entidades de previsión social. Pero hay excepciones.

RIESGOS ASEGURADOS

La Ley prevé la seguridad de los riesgos de Enfermedad maternidad, de ACCIDENTES DE TRABAJO y enfermedades Profesionales, de Invalidez, Vejez y Muerte, y Cesantía.

Puede notarse que la seguridad social para los servidores públicos abarca un riesgo más de los previstos en la Ley 90 de 1.946.

CAMPO DE APLICACION TERRITORIAL

La seguridad social para esta clase de servidores, tiene también un campo de aplicación territorial más amplio que el de los seguros Sociales actuales.

En este aspecto, la Seguridad Social se aplica en forma integral, Opera en todos los sectores del territorio nacional.

ORGANISMOS ENCARGADOS DE LOS RIESGOS.

Esta misión está encomendada por la Ley a las Cajas de Previsión Nacional y especiales, según el caso.

REGIMEN FINANCIERO DE LOS ORGANISMOS

Corresponde a los trabajadores y a la Administración pública.

Pero hay que observar que el Gobierno ha descuidado hasta tal extremo su boligación que, en la presente fecha, adeuda monstruosas sumas por concepto de aportes a las Cajas respectiva; motivo por el cual, dichas entidades, no cumplen con los fines para los cuales fué creada. Pues si el trabajador tras un trámite dispendioso determinado por la falta de técnica de los empleados encargados de tales entidades, logra obtener el reconocimiento de determinada prestación, no puede hacerla efectiva oportunamente por falta de fondos disponibles para cubrirlos. Esta falla se patentiza aun más en la Caja Nacional que por cierto es la más descuidada por los poderes centrales.

PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES

Las prestaciones previstas son en especie y en dinero.

Las prestaciones en especie están contempladas en el Decreto 841 de 1.946 y a ellas quedan obligados todos los organismos encargados de cubrir los riesgos. Los Departamentos o municipios quedan obligados al pago de las mismas prestaciones a cargo de la Nación, por lo dispuesto en el Decreto 2767 de 1.945, expedido por autorización expresa del Art. 22 de la Ley 6a. de éste año.

Las prestaciones en especie, son las mimas que hemos indicado antes para los seguros sociales.

CONCLUSIONES

De todo el tratado a través de este estudio que, el riesgo de ACCIDENTES DE TRABAJO, entre nosotros, se encuentra en total desamparo, habida cuenta de que los riesgos de los trabajadores particulares están sujetos a dos regímenes de prestaciones, a saber:

Uno patronal y, otro previsto en los Seguros Sociales Obligatorios.

En cuanto al primero, por su mesmedad conlleva una monstruosa injusticia, en razón de estar subordinadas a la capacidad económica del empleador, lo que permite disminuír las pensiones o exonerar su cumplimiento.

Respecto a los segundos, si bien tienden a garantizar una mayor seguridad que la anterior, no ha logrado tener aplicación por las incontables presiones a que ha estado sujeta desde que fueron

previstos por la ley orgánica.

En síntesis, el Seguro de Accidentes de Trabajo para los particulares, si no es muy deficiente por una parte, es inexistente por otra, más aún si se tiene en cuenta que por lo dispuesto en el inciso 2o. del Art. 193 del C. S. del T., para los trabajadores particulares no afiliados al seguro social por cualquier causa -que para el accidente de Trabajo es su falta de reglamentación-, rigen las prestaciones patronales con todas las fallas como han sido reglamentadas en el C. S. del T.

Los servidores públicos, por su parte, no es que salban bien librados en su lucha por las reivindicaciones sociales, al amparo de organismos inoperantes, puestos al cuidado de personas que si acaso tienen la voluntad de hacerles cumplir su cometido, carecen de la preparación técnica necesaria para hacerlo y, bajo la tutela de un Estado que lejos de redimir a la población económicamente activa la simila cada día más a la condición de menesterosos.

Finalmente recavemos en el hecho de que todos los regímenes de Seguridad social de que a través de este estudio hemos hablado, están distantes de establecer siquiera un remedio del cubrimiento integral de los riesgos.

POSIBLES SOLUCIONES

Para lograr la efectividad de los Seguros Sociales en Colombia, como un aporte a las reivindicaciones de la clase trabajadora, modestamente proponemos en forma genérica una serie de medidas tendientes a otorgar a los servidores públicos y privados la justa protección a que tienen derecho; las sintetizaremos en los siguientes:

1a.- Seguridad Social Integral, concebida desde tres bases fundamentales:

a).- Integralidad en el número de riesgos asegurados:
[illegible] respecto a la población asegurada; y

c).- Integralidad respecto a la extensión territorial en que los seguros operen.

Al concepto de Seguridad Social propuesto, creemos sea posible llegar mediante las siguientes medidas principales:

1a.- Unificación de los diversos estatutos que desordenadamente contienen la reglamentación de los Seguros Sociales. Según esto deben abolirse los regímenes de prestaciones patronales para dar paso un régimen más equitativo y adaptado a la técnica de la vida moderna. Esta unificación es extensiva a los estatutos reguladores de las prestaciones a favor de los trabajadores tanto particulares como públicos. Sin embargo, no implica la unificación de las Cajas.

2a.- Tecnificación de los organismos encargados de su gestión, a fin de que estos sean regentados por personal especializado; conocedor de todos los problemas e incidencias que el cubrimiento de los riesgos conllevan. Unicamente así, los respectivos organismos podrán despojarse de todos los perjuicios y embarazos que tiendan a entorpecer sus fines.

3a.- Creación y oportuno funcionamiento de establecimientos educacionales que permitan la capacitación del personal que debe encargarse de los organismos. Creemos que ésto no se logra con la inclusión de cátedras esporádicas en los programas educacionales, que si acaso reciben la intensidad horaria necesaria, indudablemente son dictadas por quien no tienen la competencia suficiente para hacerlo, y

4a.- El común denominador de un Estado fuerte; estable, políticamente, orientado por un sistema en que se confundan sus intereses y altos fines con los de la clase trabajadora a que está obligado a proteger.

---- / ----

BIBLIOGRAFIA

Barona Serrano, Campo E. Legislación del Trabajo. Bogotá, Ed. ABC, 1939.

Bielsa, Rafael. La Función Pública. Buenos Aires, Edit. Depalma, 1960.

Camacho Henríquez, Guillermo. Derecho del Trabajo. Bogotá, Edit. Temis, 1961.

Constaín, Alfredo. Derecho Constitucional General. Bogotá, Edit. Temis, 1957.

Copete Lizarralde, Alfredo. Lecciones de Derecho Constitucional Colombiano, Bogotá, Edit. Temis, 1957.

Despontín, Luis A. La técnica en el Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Ediciones Claridad, 1941.

Devali, Mario L. Curso de Derecho Sindical y de la Previsión Social. Buenos Aires, Víctor P. de Zaralia Editores, 1954.

_____ Lineamientos del Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Tipográfica Editorial Argentina, 1948.

Hernández Rodríguez, Guillermo. La alternación ante el pueblo como constituyente primario. Bogotá, 1959.

Hernstadt, Ernesto. Tratado del Derecho Social Colombiano. Bogotá.

Katz, David. Manual de psicología. Barcelona, 1945.

Kolesov. La propiedad social sobre los medios de producción. Moscú, Ed. Lenguas Extranjeras, 1961.

Kuusinen, Otto. Principios de materialismo histórico. Buenos Aires, Ed. Suramericana, 1962.

Lenin, Vladimiro. La democracia socialista Soviética. Moscú, Ed. Lenguas Extranjeras, 1964.

Martán Góngora, Edgar. Prestaciones sociales de los trabajadores públicos. Bogotá, Edit. Temis, 1960.

Martínez Muñoz, Enrique. Derechos y prestaciones del trabajador oficial. Bogotá, Edti. y Tipografía Hispana, 1965.

Marx, Carlos. Informe al Consejo General de la Asociación Internacional de los trabajadores (1865). Bogotá, Ed. Suramericana, 1960.

Marx, Carlos y Engles Federico. La revolución Española. Moscú, Ed. Lenguas Extranjeras, 1961.

Ministerio del Trabajo. "El Seguro Social en Méjico". Revista del Trabajo. Vol. IV (No. 1); Bogotá, 1961. Pgs.51 a 69. (Pablo Franky Vásquez).

_____ "Programa de Conservación de audición en la Industria" -Jaime Camargo F. Págs. 75 a 78. (Septiembre).

_____ "La contratación en el derecho laboral" (Horacio Rosero Caycedo). Revista del Trabajo, Vol. III (No.2), Bogotá, mayo de 1.961, Pags. 321-324.

_____ "Colombia y los Seguros Sociales". Alberto Díaz del Castillo. Revista del Trabajo. Vol. V,(No.3), Bogotá, Nov. y Dic., 1962. Pgs. 200 a 218.

Ministerio del Trabajo. "Exposición del ruído en la industria". (Jorge García Gómez y Jorge Ricardo Bernal Bernal). Revista del Trabajo. Vol. V (No.3), Bogotá, Nov. y Dic., 1962, Pgs. 222 a 229.

_____ "Los infortunios del trabajo". Pablo Franky Vásquez). Revista del Trabajo. Vol. VI (No. 1): Bogotá, Abril a junio de 1.963. Pags. 75 a 86.

_____ "Las prestaciones en el seguro social colombiano". (J. Noé Herrera C. Vol. V (No. 1), Bogotá, junio y julio de 1.962. Pgs. 9 a 15.

_____ "Extensión gradual de los regímenes de seguro social en los países de América Latina"(Revista Internacional del Trabajo). Revista del Trabajo. Vol. III (No.4); Bogotá, julio a Agosto de 1.961. Pags. 607 a 636.

Montaña Cuellar, Diego. Colombia país formal, país real. Santafé Argentina) Edit. Latina, 1963.

Morales Benítez, Otto. Seguridad Social integral-5. Bogotá, Ministerio del Trabajo , 1960.

Naranjo López, Marco. Código de Trabajo y Cooperativas. Bogotá, Edit. Ahora, 1947. Tomo II.

Ortega Torres, Jorg. Código Civil Colombiano. Bogotá, Edit. Temis, 1958.

Ortega Torres, Jorge. Código de Comercio Terrestre. Bogotá, Edit. Temis, 1963.

_____ Código Sustantivo del Trabajo y de Procedimiento del Trabajo. Bogotá, Edit. Temis, 1964.

_____ Código Contencioso Administrativo. Bogotá, Edit. Temis, 1959.

Pasherstnik, A. Derecho Laboral Soviético; tomado de la obra fundamento del derecho Soviético. Moscú, Ed. Lenguas Extranjeras, 1962.

Pérez Botija, Eugenio. El contrato de trabajo. Madrid, Edit. Tecnos. 1954.

Pozzo, Juan D. Manual teórico práctico del Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Ediar Editores, 1961. Tomo I.

Rodríguez Navarro, Manuel. Doctrina laboral del Tribunal Supremo. Madrid, Ed. Aguilar, 1954. Tomos I y II.

Sarria, Eustorgio. Derecho Administrativo. Parte General. Bogotá, Edit. Temis, 1959.

Stalin, José. Obras completas. Moscú, Ed. Lenguas Extranjeras, 1954, Tomo 7.

Uribe Cualla, Guillermo. Medicina legal y psiquiatría Forense. Bogotá, Ediciones Guadarrama, 1955.

Vargas, E. El capitalismo del Siglo XX. Moscú, Ed. Lenguas Extranjeras, 1962.

--- o ---

AN
T 19238
D348.63
M65 Montaño Biojo, Hugo E.
Ej.2.

El accidente de trabajo en Colombia

NOMBRE	VENCE
Luis A. Barbano	
No. del Carnet 8142054	
NOMBRE Adriana Chaves	
No. del Carnet 8351082	
NOMBRE Joel E Piarguijan	
No. del Carnet	
NOMBRE Luis F. Zambrano P	
No. del Carnet	
NOMBRE Bandia Ibarra 6048	

AN
T
D348.63
M65
Ej.2.

19238