

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

FACULTAD DE DERECHO

" EVOLUCION HISTORICO JURIDICA DEL EMPLEADO OFICIAL
EN LA RAMA EJECUTIVA DEL PODER PUBLICO "

Tesis de Grado presentada por
ENERIO ARTURO DELGADO, para
optar el título de abogado.

PASTO - COLOMBIA

1.980

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION

No. 17453 Ej. 1
Valor. \$ 1700 - Vol.
Fecha. 11-1-81 Don. X
Fac. Acad. Mar. Canje
Librería. Autor Comp.

PRESIDENTE ; Dr. LUIS A. LAGOS PANTOJA

" La Facultad no se hace responsable de las opiniones emitidas en esta tesis, las cuales deben considerarse como propias de su autor ".

FIN
351.108
#792.
Ej. 1

A MIS PADRES

A mis inolvidables maestros :

En Privado : Dr- RODRIGO NELSON ESTUPIÑAN

En Penal : Dr- EDUARDO ALVARADO HURTADO

En Laboral : Dr- JOSE IGNACIO CORDOBA

En Público : Dr- IGNACIO RODRIGUEZ GUERRERO

" No existe nada en el mundo
que no tenga su momento de
cisivo, y la obra maestra,
en cuanto a conducta, es el
conocer y elegir ese momento".

BENJAMIN DISRAELI

CONTENIDO

A. Empleado Oficial (género). Art. 5 del decreto ley

I. INTRODUCCION.	
1.969.....	30
II. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS EN COLOMBIA.....	1
A. Ley 4 de 1.913 art. 5.....	1
B. Decreto Reglamentario No. 652 de 1.935 art. 4.....	3
C. Decreto Ley No. 2350 de 1.944 art. 14.....	5
D. Decreto Reglamentario No. 2127 de 1.945 art. 4.....	7
a) Supernumerarios.....	36
III. APARICION DEL TRABAJADOR OFICIAL COMO GENERO.....	8
A. Código Sustantivo del Trabajo, arts. 3, 4, 414 y 416.....	8
IV. BASES JURISPRUDENCIALES DE CLASIFICACION.....	13
A. Por la Actividad o Funcional.....	13
B. Por la Entidad u Organicista.....	15
C. Por el Vínculo o Formal.....	16
1. Popular.....	19
2. Relación Legal y Reglamentaria.....	20
3. Relación Contractual Laboral.....	20
D. Por la Doble Personalidad del Estado -Actos de Poder o de Gestión.....	21
E. Por la Clasificación en los Estatutos.....	26
F. Por el Género y la Especie.....	27
G. Las Relaciones de la Administración con sus Emplea - dos Públicos no se rigen por contrato de trabajo.....	29
VII. CONCLUSIONES.....	60
V. GENERO Y ESPECIES VERDADERAS Y PREGARIAS CONSAGRADAS EN LA REFORMA ADMINISTRATIVA DE 1.968.....	30

A. Empleado Oficial (género). Art. 5 del decreto ley No. 3135 de 1.968 y lo. del decreto No. 1848 de - 1.969.....	30
1. Especies Verdaderas	32
a) Empleado Público	33
b) Trabajador Oficial	33
c) Funcionario de la Seguridad Social	34
2. Especies Precarias	36
a) Supernumerarios	36
b) Auxiliares de la Administración	38
B. Consecuencias Jurídicas de esta Clasificación	39
VI. REGIMEN JURIDICO APLICABLE AL EMPLEADO OFICIAL	45
A. Empleados Públicos.....	50
1. Relaciones Individuales	50
2. Relaciones Colectivas	50
3. Relaciones Procesales	50
B. Trabajadores Oficiales	50
1. Relaciones Individuales	50
a) En el orden nacional	50
b) En otros órdenes	50
2. Relaciones Colectivas	50
3. Relaciones Adjetivas	50
C. Jurisdicción y Competencia	51
VII. CONCLUSIONES	60
VIII. BIBLIOGRAFIA	89

3. INTRODUCCION

Si el empleado, a manera de ejemplo se vincula a la Administración pública por una comisión, es empleado público, Cuando nos referimos a la exteriorización de las actividades del Estado para la consecución de los fines que se propone, entonces debemos hacerlo con respecto de una actividad amplia, que comprendemos bajo la denominación genérica de Administración Pública. El estudio de la Administración y su actividad, así como la de las personas que la integran es, en el Estado Moderno, de gran trascendencia en cuanto se ha llegado a considerarla como el centro de gravedad del gobierno actual.

Esta actividad de la Administración pública es realizada por agentes que reciben hoy la denominación genérica de empleados oficiales; las específicas de empleados públicos, trabajadores oficiales, funcionarios de la seguridad social, y las precarias de supernumerarios y auxiliares de la Administración. Género y especies a las cuales dedicaré la presente labor, remitiéndome para su desarrollo a las múltiples normas como jurisprudencias que engendraron su nacimiento.

Pero antes de entrar en el estudio prescrito es imperativo precisar mejor los anteriores conceptos, atendiendo a factores tales como: la forma de vinculación del empleado, la labor que desempeña, la previsión en los estatutos, la entidad en la cual presta sus servicios, el género y la especie, la duración de la incorporación a la Administración y la expiración de lo mismo, y primordialmente la Doble Personalidad del Estado.

Es de enorme importancia la de vinculación, por que si -
Si el empleado, a manera de ejemplo se vincula
a la Administración pública por acto condicional, es empleado público,
si por el contrario lo hace por contrato de trabajo, es trabajador
oficial. Tesis esta en mi opinión incorrecta porque hipotéticamen-
te pensando si un ministro que debe vincularse obviamente por acto-
condición se vincula por un contrato de trabajo (vínculo incorrecto),

Para ser más preciso sin embargo, venamos con más amplitud
no por ello pierde su calidad de empleado público, por laborar en -
dicha entidad, según la regla general originada en la naturaleza de
la entidad.

Por otra parte, si las funciones que el empleado
desempeña tienen un carácter técnico antes que político, por ejemplo
construcción y sostenimiento de obras públicas, será trabajador ofi-
cial en cualquier nivel de la Administración que labore por ser esta
una excepción general a la regla general ya descrita, si por el con-
trato sus funciones específicas son de índole asistencial, tenemos
un híbrido llamado funcionario de la seguridad social,

La duración del vínculo con la Administración pú-
blica también tiene sus caracteres específicos, así: Si el factor -
determinante de su Status es la temporalidad en sus funciones, encon-
tramos las especies precarias como lo son los auxiliares de la Admi-
nistración pública, tales como los penitos, Jurados de Conciencia etc.
por una parte y por otra los supernumerarios, cuya vinculación máxi-
ma lo es por regla general de tres meses, excepto autorización espe-
cial del gobierno. Pero su Status, lo es de empleado público transi-
torio.

Es de enorme importancia la desvinculación, por que si -
se trata de empleado público no inscrito en la carrera administrativa,
puede ser declarado insubsistente, en cambio el trabajador oficial,
tanto su permanencia como su desvinculación debe ceñirse por las normas
que rigen la materia, esto es, a las disposiciones de la ley 6 de 1.945
y sus decretos reglamentarios 2127 del mismo año y 797 de 1.949.

Para ser más conciso sin embargo, veremos con más amplitud
las características básicas de cada una de estas especies en épocas atrás
consideradas como categorías de empleados,

Empleado público, según las prescripciones normativas del
artículo 3 del decreto ley 3135 de 1.968, tienen esta calidad las perso-
nas naturales que prestan sus servicios en los Ministerios, Superinten-
dencias, Departamentos Administrativos y Establecimientos públicos (tam-
bién se menciona en el decreto reglamentario las Unidades Administrativas
Especiales), por regla general según el criterio organicista. Por excepción
lo son también los indicados en los estatutos de las Empresas Industriales
y Comerciales del Estado y Societades de Economía Mixta de carácter oficial
(según el decreto 3130 de 1.968 artículo 3), siempre que en ellas (las de
Economía Mixta), el aporte estatal sea igual o superior al 90% del capital
social y siempre que en todas estas entidades estén desempeñando actividades
predefinidas de dirección o confianza (criterios funcional y estatutario). Dis-
crepo muy respetuosamente de que posean esta situación jurídica general que
se encuentran vinculados por relación legal y reglamentaria, por que se
debe partir según la pirámide normativa de la entidad (decreto ley 3135) para
llegar al

vínculo y no del vínculo para llegar a la entidad (decreto 1848 Artículo 1 numeral 3).

Trabajadores Oficiales, son las personas naturales que prestan sus servicios como regla general exceptiva en la construcción y sostenimiento de Obras públicas (actividad), como análogamente en las empresas industriales y comerciales del Estado y en las sociedades de Economía Mixta que posean el capital prescrito (organizada). Por excepción las que desempeñan podríamos decir con la norma actividades no prefijadas en los estatutos de los establecimientos públicos y con la jurisprudencia considerada como de menor importancia en el servicio público (actividad). Disiento de lo ya susodicho respecto de los empleados públicos, por la razón prenombrada.

Haciendo evocación del origen de esta demarcación jurisdiccional observamos como fue la ley 4 de 1.913, la primera en hablar del empleado público como especie que comprende tres categorías: Empleados públicos, simples funcionarios públicos y menos empleados oficiales. Posteriormente, en el año de 1.935, se adicionaron dos nuevas categorías de empleados oficiales, los empleados del servicio oficial y los empleados centralistas de obras. Vale decir, que hasta este año existía una especie (empleado público) y las cinco categorías descritas.

En el año de 1.944, el decreto 2370, sentó las bases de la delimitación en cuanto al status de los servidores públicos, con la finalidad de implantar una medida de distinción entre la relación que las relaciones del Estado con los Empleados Públicos,

444
no se reglan por contratos de trabajo, excepto los casos en él previstos legal y reglamentario, vale decir de derecho público y la relación contractual laboral.

Por primera vez la norma sentó la regla general de que el servidor público podía estar vinculado al Estado, bien por relación de derecho público y entonces se regla por leyes especiales o bien por contratos de trabajo y entonces se regla por leyes laborales, se

planteó así el enigma para jueces y litigantes de investigar donde hay relación de derecho público y donde contrato de trabajo, cuando el empleador es el Estado en sentido genérico. De tal manera que hasta este año tenemos ya dos verdaderas especies de servidores públicos: El empleado público y el trabajador ligado por contrato y se eliminan las cinco categorías descritas.

La ley 6 de 1.945, que fue la reelección ampliada y tecnificada del decreto 2350, no dijo nada sobre este problema, puesto que ya todo lo había resuelto el decreto precedente; la ley en su artículo 1o., únicamente define el contrato de trabajo con los mismos elementos específicos del artículo 22 del código, pero ampliándolo a personas de derecho público y entidades administrativas autónomas.

Por otro lado el artículo 4 del decreto 2127 de 1.945, estableció en su artículo 20 la presunción legal de que prestando el servicio personal se presume el contrato de trabajo entre empleador y empleado: vino en su artículo 4, a dar diaphunidad al problema al sentar como regla general que las relaciones del Estado con los Empleados Públicos,

no se rigen por contrato de trabajo, excepto los casos en él previstos.

Los dos últimas normas descritas expresan claramente la existencia de dos clases de relaciones entre el Estado y sus empleados, y por ende también de solo dos especies de servidores públicos: Los empleados públicos, que se rigen por normas especiales, y los trabajadores ligados por contrato de trabajo, que se rigen por leyes laborales. Desaparecen las categorías de antaño y quedan solo las dos especies prenombradas.

En el año de 1.951 aparece por primera vez un género: El trabajador oficial, acompañado de las dos especies que habían quedado vigentes: El empleado público y el trabajador oficial; género y especies que perduraron hasta 1.968, en que el género es otro.

El artículo 5 del decreto 3135 de 1.968, definió finalmente quienes son empleados públicos y quienes trabajadores oficiales, en los términos vistos con anterioridad. Por último el decreto reglamentario No. 1848 de 1.969, consagró el género: Empleado Oficial, acompañado de las dos especies: Empleado público y trabajador oficial.

Finalmente con origen en el paro médico de 1.976, realizado en el Instituto de Seguros Sociales, apareció la tercera y última especie verdadera: El Funcionario de la Seguridad Social.

Por otro aspecto el régimen jurídico aplicable hoy al empleado oficial, hay que mirarlo desde el punto de vista de sus dos especies principales: Empleado público y trabajador oficial.

para este género legal.

Siendo ello así el régimen jurídico aplicable a es-
 tas dos especies, lo consideraré desde el punto de vista de sus relacio-
 nes: Individuales, Colectivas y Procedimentales para dejar más insi-
 to este tema pero ello no solo a nivel nacional como prescriben los últi-
 mos decretos en estudio sino también en las otras órdenes de la Adminis-
 tración Nacional. Similarmente estableceré los parámetros jurídicos en
 la jurisdicción y la competencia en el campo del derecho Laboral Admi-
 nisrativo; como análogamente el procedimiento gubernativo, como juris-
 dicción primaria frente a las Laboral y Contenciosa Administrativa.

En las diferentes líneas de este escrito se ve cla-
 ramente que el objetivo que persigo con el presente trabajo, es el de
 lucidar el contravenido tema existente entre las distintas especies
 que integran el empleado oficial en general y particularmente en el cam-
 po Laboral Adminisrativo, mediante el entendimiento correcto de los
 distintos preceptos y más importantes tesis jurisprudenciales que ador-
 nan esta materia, que por mandato legal no es un prerrequisito académi-
 ce, sino un recuerdo para que se acuda a él cuando haya vacíos, o cuan-
 do la misma norma ordene en ciertos casos remitirse a él.

Desde lo más elementales fenómenos de este género y
 especies verdaderas y precarias existentes hoy, hasta los más compli-
 cados elementos de esta rama del Derecho Laboral; son cuestiones pecu-
 liares que abocaré en este trabajo, para formarme un claro criterio y
 poder estar en condiciones de dirigirlos y solucionarlos, de acuerdo
 con los doctrinantes contemporáneos, en los que se inspira el estatuto

para este género urgente.

LA REFORMA DE LOS SERVICIOS EN COLOMBIA
Este trabajo, sobre advertirlo, no obstante revestir un cariz de historicismo, no es ni lo será jamás de tipo dogmático, sino, por el contrario de amplia controversia en el cual se procuró conocer y escrutar la jurisprudencia nacional, con un sentido eminentemente dialéctico pero desde luego partiendo siempre del estudio crítico de las doctrinas expuestas por los señores antes nombrados. en razón de que aún no existían

los hoy llamados trabajadores oficiales. Esta disposición tuvo vida jurídica hasta el año de 1.944, fecha en la cual se expidió el decreto ley 2750, que fue la base de la ley 6 de 1.944. El trabajo en comento, es sin duda extenso y difícil (razón por la cual lo escogí), pero aspiro con el contenido propuesto, llegar a tener una visión más o menos completa de lo que constituye el tema litigioso que hoy me ocupa y que sufrió algunos trastornos a raíz de la reforma laboral de 1.978.

para determinar jurídicamente cuándo se podría hablar de empleado público, y algunos de los hueros de su importancia aún conservan su vigencia.

Según el criterio normativo.- Son empleados públicos, aquellas personas cuya remuneración es directamente sufragada por el tesoro público.

Según el factor funcional.- Según la función o actividad de desempeño por la persona natural operante tras categorías dentro de lo que se considera: Empleados, Simples funcionarios Públicos y los Empleados Oficiales. Todas tienen funciones o cualidades distintas pero todas son empleados públicos.

Registrados, fueron las personas que poseían jurisdicción y facultades, y además funciones que desempeñan en calidad de empleados.

Simples funcionarios públicos, son definidos en la norma

JJ. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS EN COLOMBIA

competencia; vale decir que no poseen jurisdicción ni autoridad, pero sí funciones que pueden desempeñar.

A. Ley 4 de 1.913 artículo 5:

Desde el punto de vista legal cronológico, la primera especie de empleado oficial la constituye el empleado público. La norma prescrita solo habla de empleados públicos, en razón de que aún no existían los hoy llamados trabajadores oficiales. Esta disposición tuvo vida jurídica hasta el año de 1.944 fecha en la cual se expide el decreto ley 2350, que fue la base de la ley 6 de 1.945.

En la disposición en comento conviene tener en cuenta ciertos criterios que sirvieron para determinar jurídicamente cuando se podía hablar de empleado público, y algunos de los cuales dada su importancia aún conservan su vigencia.

Según el criterio normativo.- Son empleados públicos, aquellas personas cuya remuneración es directamente sufragada por el tesoro público.

Según el factor funcional.- Según la función o actividad desempeñada por la persona natural aparecen tres categorías dentro de la especie en mención: Magistrados, Simples funcionarios Públicos y menos Empleados Oficiales. Todos tienen funciones específicas distintas pero todos son empleados públicos.

Magistrados, fueron las personas que poseían jurisdicción y autoridad, y además funciones que desempeñan en calidad de empleados.

Simples funcionarios públicos, están definidos en la norma

por exclusión en relación con la anterior categoría; vale decir que no poseen jurisdicción ni autoridad, pero sí funciones que pueden desempeñar en calidad de empleados.

Meros empleados Oficiales, se encuentran en la norma definidos por exclusión a las descritas categorías; por que no poseen ni jurisdicción ni autoridad y su actividad es idéntica a la de un particular. Es en esta categoría donde encontramos el Feto de lo que hoy es el trabajador Oficial.

Como primera conclusión parcial de esta norma encontramos: Una especie (empleado público) y tres categorías: Magistrados, simples Funcionarios Públicos y meros Empleados Oficiales, por una parte y como tesis que interesan para futuras clasificaciones se proveen un determinante: La doble personalidad del Estado y un condicionante: La actividad. Lo anterior en razón que el Estado inicialmente cumplió el papel de árbitro en las controversias entre empleados y empleaciones, pero cuando este invade las actividades que antes eran exclusivas de los particulares con la aparición de Empresas Industriales y Comerciales del Estado, Sociedades de Economía Mixta, vale decir cuando el Estado Capitalista se convierte en empleador, encontró en las leyes laborales en especial en su parte colectiva, la forma de juez y parte. Es este el papel determinante que ha venido cumpliendo y que hoy cumple.

En una palabra, según las prescripciones normativas de la ley anterior. Son Empleados Públicos, las personas naturales que prestan sus servicios en actividades meramente políticas, las personas naturales que prestan sus servicios en actividades (exclusivas de la Administración) y no sucepti-

bles de ser prestados por los particulares. Estos son los Magistrados o Simples Funcionarios Públicos. Por el contrario los Menos Empleados Oficiales, son los que ejercen actividades que los particulares pueden desempeñar.

B. Decreto Reglamentario 652 de 1.935 Artículo 4:

Con esta norma se introducen dos nuevas categorías dentro de la especie única. Este decreto lo expedido para reglamentar la ley 10 de 1.934, que consagró la cesantía para los empleados particulares como sanción al empleador por despedir al empleado injustamente; consagró tres categorías de empleados particulares así: Empleados particulares, en los cuales prevalece la actividad intelectual sobre la material; obreros, en los cuales prevalece la actividad material sobre la intelectual y finalmente están los técnicos, los cuales fueron incluidos en una categoría según la decisión de la Administración.

Realizando un paréntesis a lo prenumerado, podemos mirar con luz verdadera como fue el artículo 4 del decreto antes nombrado el que trajo consigo las dos nuevas categorías que aunque vencidas de nulidad por el decreto de esta figura jurídica que hoy consagra el artículo 39 del C. de P., como no podía crear cargos que la ley no trata, permanecieron vigentes hasta el año de 1.944, por no haber sido demandado.

Evidentemente en la norma en comento se habló de: Empleado del servicio Oficial, así teniendo en cuenta ahora un criterio orgánico se dijo:
Criterio Orgánico.- Son las personas naturales que trabajan por cuenta y obra de las entidades de derecho público (Nación, Departamento y -

Municipio).

Por Criterio Económico. - Se dijo que siempre que reciben una remuneración pagada por el tesoro público o por organismos creados por: Ley, Ordenanza, Acuerdo o Reglamento. Como se puede observar en este inciso, se miró más la entidad (criterio organicista) que la actividad (criterio funcional).

En el inciso segundo de este artículo se creó la otra categoría determinada: Empleados Contratistas de Obras, definidos como aquellas personas naturales que están vinculadas no a una entidad de las predichas sino a un contratista que es el que se compromete a realizar en nombre de estas diferentes obras (organicista), y cuya remuneración es pagada por el tesoro público. En consecuencia son trabajadores contratados por contratistas, pero pagados por el tesoro público.

Nuevamente se presenta aquí el factor determinante y también un condicionante la calidad o status del empleado público. Como condicionante está el organicista, en razón de que tanto su labor como su remuneración provienen de entidades de derecho público. Pero quién contrata el contratista es un verdadero intermediario, por manera que aquí está el embrión de esta figura jurídica que hoy consagra el artículo 35 del C.S.T.; como factor determinante también se evidencia aquí al Estado actuando en la misma forma prevista en la norma anterior: Pues respecto del Empleado del Servicio Oficial actúa como autoridad y respecto de los contratistas de Obras por cuenta de las entidades descritas, sinónimo en un futuro no muy lejano de la expresión, construcción y sostenimiento de obras públicas, asumiendo actividades inherentes a los actos de gestión. En una palabra como particular.

Como conclusión parcial cronológica tenemos hasta este momento: Una especie (empleo público) y cinco categorías: Magistrados, Simples Funcionarios Públicos, Menos Empleados Oficiales, Empleados del Servicio Oficial y Empleados Contratistas de Obras y dos criterios jurisprudenciales: Un determinado, la doble personalidad del Estado y dos condicionantes: la entidad y la actividad.

C. Decreto Ley 2350 de 1.944 Artículo 14:

Expresa claramente esta norma por primera vez, dos verdaderas especies de trabajadores de Administración Pública, o de Empleados Oficiales como se los llama hoy. Estas dos nuevas especies también tienen su origen en este decreto que se refiere a trabajadores particulares.

La importancia de esta disposición radica en que por primera vez en la cronología legal a que nos venimos refiriendo, se comienza hablar del trabajador oficial, como aquella especie ligada a la Administración Pública por un contrato de trabajo y con el mismo régimen del trabajador particular.

La disposición en mención, expresa que la Nación, Departamentos y Municipios, Intendencias y Comisarios (entidades de Derecho Público), son verdaderos patronos de sus trabajadores, para todos los efectos de las leyes del trabajo, pero, siempre que dichos trabajadores estuvieran vinculados a ellos por un contrato de trabajo y concretamente desempeñando actividades que versaran sobre los siguientes aspectos:

- Construcción y sostenimiento de obras públicas.

- Que estuvieren laborando el servicio de empresas industriales y comerciales del Estado de tipo Agrícola, Ganadero o Forestal, para siempre que tuviera Erro de lucro.

- A continuación la norma expresa... Con EXCEPCION de los empleados de las ramas: ejecutiva, legislativa y jurisdiccional, que no se rigen por normas laborales sino de derecho público. (de las vinculaciones acto legal y reglamentario y contrato de trabajo). Tenemos ahora como conclusión parcial: Únicamente dos verdaderas especies: Empleado Público, que viene de antaño y trabajador ligado por contrato de trabajo, que aún no tiene nombre. Y conjugados en esta norma: el criterio determinante y dos condicionantes que aparecen hoy en la reforma de 1.968; El orgánico, por cuanto debe estar vinculado a las entidades de derecho público; y el funcional, en cuanto habla de que debe laborar en la construcción y sostenimiento de obras públicas, en empresas de tipo agrícola, ganadero o forestal etc.. Podemos también aquí mirar sin necesidad de anteojos como el estado obra como autoridad cuando se refiere a los empleados de las tres ramas del poder público (actividades netamente políticas), a quienes se les aplica el derecho público. Al contrario cuando el Estado actúa como particular, mediante actos de gestión lo vemos ejercitando actividades de: Construcción y sostenimiento de obras públicas, en empresas agrícolas, ganaderas y forestales, se le aplica el derecho laboral; Si actúa como particular, se le aplica el derecho del trabajo.

D. Decreto Reglamentario No. 2127 de 1.945 Artículo 4:

La relación entre la Administración y los empleados públicos se rige por esta norma hizo una mayor precisión al definir solo las dos especies en comanto, en los siguientes términos... Las relaciones entre la Administración genericamente considerada y sus empleados públicos, no se rigen por contrato de trabajo pero si por leyes especiales....

EXCEPTO que se trata de: Los casos contemplados en el decreto 2350 de 1.944, ya nombrados y uno más: Instituciones Idénticas a las de los particulares o susceptibles de ser fundadas y manejadas por estas de la misma forma.

Los dos últimos decretos aludidos expresan claramente la existencia de dos clases de relaciones laborales entre el estado y sus Empleados, a saber: La de los empleados Públicos, que se rigen por leyes especiales, y la de los trabajadores oficiales, que se rigen por un contrato de trabajo.

Se desprende de esta norma la demarcación más insita de empleados públicos y trabajadores oficiales; Como los factores condicionantes: Organizativo y Funcional. Para desmascararse aquí ya el Estado como persona particular, cuando habla de Instituciones idénticas a las de los particulares o susceptibles de ser fundadas y manejadas por estas en la misma forma. Es decir que la misma importancia reviste por ejemplo un fluido eléctrico que a nivel de esta ciudad presta don Julio Bravo, que presta el estado a nombre del municipio de Pasto.

En una palabra se delimita más claramente así:

En una palabra se delimita más diáfamanente el determinante así: -
La relación entre la Administración y los empleados públicos se rige por leyes especiales: en cambio las relaciones entre quienes realizan funciones técnicas (las mismas de 2350), se rigen por contrato de trabajo.

Por último el artículo 5 del decreto 3135 de 1.968, sustantivo del Artículo 4 del decreto 2127 de 1.945, es claro al indicar factor determinante cuando se anota: Que quienes laboran en la rama ejecutiva del poder público a nivel nacional (Ministerios, Super-Intendencias, Departamentales, Administrativas y Establecimientos Públicos), son empleados públicos; por el contrario como regla general los que desempeñan las actividades técnicas descritas en las normas anteriores, son trabajadores oficiales. Encontramos en el primer caso al Estado como autoridad desempeñando funciones políticas y el segundo desempeñando actividades propias de los particulares.

El artículo 4 del 1.945, es así mismo una confirmación del -
III. APARICION DEL TRABAJADOR OFICIAL COMO GENERO:

A. Código sustantivo del Trabajo, Artículos: 3, 4, 474 y 476:

Cuando aparece esa locución originariamente tuvo un alcance genérico, como lo tiene hoy expresión empleado oficial.
Cada vez se utiliza por primera vez esa locución de trabajador Oficial? Es en el Código Sustantivo de Trabajo, cuya vigencia se

deben tenerse siempre presentes, por que además sirven luego para determinar el régimen jurídico aplicable, que es un punto en donde hay una tremenda confusión, aún en abogados de mucho prestigio, por que todavía no saben precisar bien cuál es el régimen que se les aplica a los trabajadores oficiales y cuál es el régimen que se les aplica a los trabajadores particulares - que se hallan también vinculados a sus respectivos patronos por contrato de trabajo.

Como en el primer aspecto, que es la locución trabajador oficial, encontramos los siguientes artículos: 3, 4, 414, 416 y 492 del C.S.T.... Pues la primera de las precitadas normas se refiere a "trabajadores" y habla de particulares y oficiales, se está allí utilizando esa alocución en sentido genérico, por que quienes son, los trabajadores oficiales a quienes se les aplica el derecho colectivo del trabajo, hasta el año de 1.951? Entonces esa expresión allí es genérica, agrupa tanto al empleado público como al trabajador ligado por contrato de trabajo. Especies de las cuales hablé por primera vez el decreto ley 2370 de 1.944 ya citado y las reelaboré el decreto reglamentario No. 2127 de 1.945 estudiado.

El artículo 4 del C.S.T., no es sino una confirmación del género y especies de las que ya había hablado el artículo 3 del mismo estatuto vigente.

Desde aparece con relación a estas normas que hemos visto (arts. 3 y 4), la verdadera expresión, la concisa expresión "trabajadores oficiales", que hoy califica a una especie de empleados

oficiales?

En el capítulo IX del C.S.T., que se refiere precisamente en sus normas, al derecho de asociación de los servidores del Estado. El capítulo IX dice exactamente TRABAJADORES OFICIALES, que es el título de este capítulo.

¿Qué quiere decir con la locución trabajadores oficiales ese capítulo? Lo dicen luego las normas que desarrollan ese derecho de asociación. El artículo 414 expresa: El derecho de asociación en sindicatos se extiende a todos los trabajadores del servicio oficial (es necesario hacer evocación de esta expresión que viene desde el decreto 652 de 1935). Dice la norma: "a los trabajadores del servicio oficial con excepción de los miembros del ejército y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden", no solo por que no se les pueda dar el derecho de asociación a las fuerzas armadas por razones obvias, sino por que esos miembros de las fuerzas armadas no son (como piensan algunos incurriendo en error aberrante), ni empleados públicos ni trabajadores oficiales, son miembros de las fuerzas armadas, vale decir FUNCIONARIOS PÚBLICOS, y aquí se les está dando a los trabajadores oficiales que no son otros que los empleados públicos y los trabajadores ligados por contrato de trabajo, por que los miembros de la policía o funcionarios públicos, tienen un régimen laboral y prescricional distintos, pero no en condición de miembros de esos cuerpos armados como: Cabo, Teniente,

sargentos, etc. Desde luego que son servidores del Estado, pero no es la de "trabajador oficial". Tiene un alcance genérico, son tanto dentro de las especies de trabajadores oficiales y desde luego que el empleado público como los demás trabajadores del Estado. Y estos son Funcionarios Públicos, en el sentido lato del término porque están con los demás servidores del Estado. Pero no hay sino uno, el trabajo cumpliendo una función pública prevista en la C.N. y de allí viene el poder ligar por contrato de trabajo, por que los funcionarios públicos, que utiliza la carta, por que la C.N. no hace más que fijar genéricamente las funciones de esos órganos del y no laborales, por que estos miembros del ejército no es que los son Estado, de esas ramas que integran el poder público. Entonces dice: Funcionarios Públicos, porque? Porque están cumpliendo una función pública. Pero en este sentido estricto trabajador oficial como especie sujeto a un régimen por la naturaleza del vínculo, no se puede hablar de los miembros de las fuerzas armadas, por que estos funcionarios públicos tienen su régimen laboral y prestacional peculiar. En el personal civil de las fuerzas armadas si hay empleados públicos y trabajadores oficiales. No hay un Estatuto sino una serie de normas dispensas y regímenes distintos según donde esté colocado ese empleado público o ese trabajador oficial. Y sus privilegios de peticiones se transmiten lo mismo que los demás, sin que no puedan declarar la huelga. Se están aquí nuevamente la expresión "Trabajador Oficial".

Para concluir esta expresión genérica regresemos a la norma cuando expresa: "... Pero los sindicatos de empleados públicos tienen solo las siguientes funciones..." Entonces, se está refiriendo a empleado público como uno de aquellos que integran lo que denomina la norma como trabajadores oficiales, por que dice: Los trabajadores del servicio oficial. Todos son trabajadores oficiales, pero dice: Los sindicatos de empleados públicos..." Entonces vemos como hay una especie, que es el "empleado público", que se agrupa bajo la denominación que

de 1.931 hasta el año de 1.958, fecha en que el género es otro,

es la de "trabajador oficial". Tiene un alcance genérico; son tanto el empleado público como los demás trabajadores del Estado. ¿Cuáles son los demás servidores del Estado? Pues no hay sino otro, el trabajador ligado por contrato de trabajo, por que los funcionarios públicos, ni están vinculados por contrato de trabajo ni por relación legal y reglamentaria, por que estos miembros del ejército no es que los nombren y tomen posesión de su cargo para pertenecer al ejército, esa no es la naturaleza del vínculo de ellas.

En el artículo 476 del C.S.T., se vuelve a utilizar la locución "trabajadores oficiales" en cuanto a las limitaciones en las funciones de esos sindicatos, según se trate de sindicatos de empleados públicos: "no pueden presentar pliegos de peticiones, ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las otras atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores (particulares). Y sus pliegos de peticiones se tramitarán lo mismo que los demás, aún cuando no pueden declarar la huelga". Se abona aquí nuevamente la expresión "Trabajador Oficial".

Con que alcance? Igualmente genérico, por que dice: "Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales...." Luego qué quiere decir eso? Que tanto los empleados públicos como los demás, son denominados por el C.S.T., como trabajadores oficiales.

Conclusión Parcial.- Luego en este capítulo y desde el año de 1.951 hasta el año de 1.968, fecha en que el género es otro,

se ha usado esta expresión genérica que engloba a dos especies: El empleado público y el trabajador ligado por contrato de trabajo, a quien también le llaman trabajador oficial.

En síntesis tenemos que el C.S.T., llama trabajador oficial tanto al empleado público como a ese trabajador ligado por contrato de trabajo. Allí es donde aparece esa expresión pero con un alcance genérico y no con un alcance específico como lo usa la jurisprudencia.

J.J.J. FASES JURISPRUDENCIALES DE CLASIFICACION

A. Por la Actividad o Funcional:

La jurisprudencia dijo: "No es la naturaleza de las entidades" (Ministerio de Obras Públicas en este caso donde la regla general es ser empleado público) sino la índole de la actividad (construcción de Obras Públicas para servicio del S.E.M.), la que determina la relación del Estado con sus empleados.

En la tesis descrita acertadamente para la doctrina se hace primar:

- El criterio funcional, sobre el organicista; vale decir, primero la actividad y después la entidad.

- Similarmente sobre el formal, por que no obstante darse en ese caso

todos los requisitos del acto condición para ser empleado público, como son entre otros el nombramiento y la posición del empleado, ellos fueron descartados por el criterio de la actividad desempeñada por el empleado.

Esto tesis que viene consagrada como el artículo 1.º de la Ley de 1.968. Según esta Ley se da fuerza de la actividad como la actividad.

Para poseer este status, es necesario la producción de actividades típicas (agrícolas, ganaderas y forestales) no exclusivas del Estado aunque este las pueda prestar; sobre las actividades políticas (de ejecutivas en este caso propias del ministerio prenombrado), exclusivas del Estado por se ellas lo fero como este se manifiesta extensión ante a la comunidad. Todos estos como factores condicionantes del status. Pues el determinante prenombrado de este proceso del status del empleado oficial aparece aquí según el principio jurídico, de que, donde existe el mismo hecho ha de aplicarse el mismo derecho, entonces sintéticamente tenemos:

Si el Estado ejecuta actividades antes exclusivas de los particulares, ha de aplicarse el régimen de éstos, vale decir el contrato de trabajo.

Por otro aspecto la clasificación amarcada de ésta como de las otras tesis jurisprudenciales, tienen como común denominación declarar a todos los trabajadores oficiales como empleados públicos, para no permitirles cumplir con la función remunerativa que le corresponde en el plano económico y jurídico, ni tampoco en términos generales, el papel de escuela de combate y medio de transición de este proletariado hacia formas organizativas más eficaces para la transformación radical de la sociedad.

B. Por la Entidad u Organizativa:

Las tesis que se plantean en el inciso primero. Pues en el segundo las personas en funciones y la regla es que quienes prestan sus servicios en las entidades allí descritas son trabajadores públicos.

Esta tesis que viene consagrada desde el decreto 652 de 1.935, se encuentra aún vigente como regla general en la reforma Administrativa

de 1.968. Según ella "No es la índole de la actividad sino la naturaleza jurídica de la entidad (Ministerio, Departamento Administrativo, Superintendencias y Establecimientos Públicos), lo que sirve para determinar el régimen jurídico de la vinculación". De esta tesis se desprenden los siguiente puntos:

Prevalece la entidad sobre la actividad y el vínculo (Dogma según el cual unas veces prevalece la actividad sobre la entidad y otras, la entidad sobre la actividad). Si examinamos un poco más de cerca el concepto de trabajo o actividad, vemos que es el resultado de un encadenamiento de ideas: Materia prima, fuerza de trabajo, medios de trabajo, y producto determinado. Entonces preguntamos de dónde procede el trabajo? De la unidad de estos elementos? De dónde proceden estos elementos? Del trabajo. Podemos pensar, por tanto, que en este aspecto la jurisprudencia está en presencia de un círculo vicioso en el cual gira para volver siempre al mismo punto. Actividad, entidad; entidad, actividad. Si consideramos de esta manera el problema el se torna insoluble. Pues el problema no es jurídico sino político.

Se plantea en esta proposición que: "La determinación de la actividad - La regla general es que quienes en estas entidades laboran son empleados públicos, regla que admite dos excepciones referentes a -

los trabajadores oficiales, en el inciso primero. Pues en el segundo los papeles se invierten y la regla es que quienes prestan sus servicios en las entidades allí descritas son trabajadores oficiales, y la excepción la constituye los empleados públicos.

- El llamado personal directivo o de confianza siendo en ambos incisos excepción, en la norma considerada como un todo es regla general al ser empleados públicos.

- Si la regla general es ser empleado público corresponde al trabajador oficial probar la excepción de su calidad, tal sería probar que en cuanto quien de esas entidades labora en la construcción y sostenimiento de Obras Públicas.

- Se corrobora aquí mi tesis, expuesta desde la introducción que se debe partir de la entidad para llegar al vínculo y no al inverso, hipotéticamente hablando si el director general del DAS., ingresa a la Administración mediante contrato de trabajo, no por ello pierde la calidad de empleado público, en razón de que primero es la entidad (Departamento Administrativo) y después el vínculo (en este caso contrato de trabajo), vínculo incorrecto.

C. Por el Vínculo o Formal:

Se plantea en esta proposición que: "La determinación de la calidad de empleado al servicio de la Administración Pública, depende de la naturaleza jurídica que opa el vínculo entre el empleado y la

Para no confundirnos, vamos al oriente de la tesis del problema en Administración, esto es, si el empleado ingresa al servicio de la Administración en virtud de un contrato de trabajo celebrado con ella, es trabajador oficial y sujeto del decreto laboral; en cambio, si su ingreso a la Administración Pública se produce en razón de un acto condicional su status es el de un Empleado Público, sujeto del decreto Administrativo".

De esta tesis puedo extraer lo siguiente:

- Existe una ecuación matemática así:

Administración Pública más contrato de trabajo = Trabajo Oficial.

Administración Pública más relación legal y reglamentaria = Empleado Público.

- Se da pie a un sinnúmero de arbitrariedades, pues impera el criterio político del gobierno de turno, quien según determinadas consideraciones vinculará al personal por uno u otro régimen, sin obedecer a criterio científico alguno. Pero esto no es nada raro en una formación económica social de este tipo, en que la repartición de la labor de los individuos en la sociedad no depende de criterios puramente técnicos (mejores aptitudes, mayor preparación) sino de criterios sociales. Ciertas clases tienen acceso a ciertas labores, otras clases no.

- Esta tesis tuvo su origen en un establecimiento público (Universidad del Cauca) y es bueno observar como en este caso se tomó un criterio diferente al que se había tomado para resolver controversias en esta clase de entidades. Pero ello por qué? Por que la jurisprudencia fue vacilarle en este aspecto.

- Peca de exagerado Formalismo al encontrar la raíz del problema en el vínculo; cuando es lo cierto como se vio que un trabajador oficial de la construcción y sostenimiento de obras públicas, bien puede estar vinculado a la administración por contrato de trabajo o por acto condicional, la norma prescribe podemos decirlo como regla general la existencia del contrato de trabajo con la Administración Pública, hay que pensar que la jurisprudencia partió de base diferente a la vinculación y por tanto esta tesis en nada nos colabora a la solución del problema.

- Por que es más correcto jurídicamente partir de la entidad para llegar al vínculo y no al contrario. Por ejemplo si acogemos esta tesis hipotéticamente planteamos el siguiente problema.

- Qué sucedería a manera de ejemplo si a un empleado de un ministerio se lo vincula por contrato de trabajo para laborar en la construcción y mantenimiento de obras públicas? Es empleado público o trabajador oficial? Es Trabajador Oficial, por la regla general según la naturaleza de la actividad (además de obrar al Estado aquí como particular) y podríamos agregar por que no del vínculo para esta especie correcto y no deja de serlo por que se lo haya vinculado mal al Ministerio, ya que la orden categórica y jerárquica es partir de la entidad para llegar al vínculo y no al inverso que es el error que comete el decreto reglamentario.

Habiendo esclarecido este primer punto, es decir que se trata del trabajador oficial, nos preguntamos qué normas le son aplicables para dilucidar su situación jurídica. La Ley 6 de 1.945 y sus decretos normativos a la norma legislativa del poder público y especialmente a la primera autoridad electoral civil del país; solo decir,

glamentarios, aparte de los artículos: 3, 4 y 492 del C.S.T., que son las normas que regulan la situación jurídica de los trabajadores oficiales.

Habiendo establecido en nuestro caso que se trata de un trabajador oficial, tenemos que mirar a la luz de la ley 6 de 1.945, si es justa causa para terminar un contrato de trabajo, la declaratoria de insubsistencia (forma mediante el cual se le puede haber dado por terminado el contrato de trabajo), para concluir que no es así, por que la declaratoria de insubsistencia es una forma propia de terminar la relación legal y reglamentaria entre el Estado y el empleado público, no adscrito a la carrera; llegando a la conclusión que al haberlo desvinculado de esta manera la situación devino en un despido unilateral e injusto.

Por último como las cosas se deshacen como se hacen. Es importante preguntar si el contrato mediante el cual se lo vinculó fue a término fijo o indefinido? Esto es en razón de que fue a término fijo, hubo de realizarse por escrito y como consecuencia de la terminación injusta predicha, de conformidad con el decreto 797 de 1.949, habra indemnización monetaria, previa advertencia de que en materia de prestaciones sociales la ley concede al Estado una plaza de gracia de varios días hábiles so-pena de sujetarse la entidad empleadora a la indemnización mencionada.

Entre las formas de designación prevista en esta fase, encontramos:

1. Popular. - Se dice que es aquella mediante la cual se elije genéricamente a la rama legislativa del poder público y específicamente a la primera autoridad dictatorial civil del país; vale decir,

Es el puesto del poder constituyente al poder constituido o del físico al político. En una palabra responde a la llamada democracia representada Rousseauiana.

2. Relación Legal y Reglamentaria. - Es aquella propia del acto por decisión, acto que este que se perfecciona jurídicamente en el cumplimiento de los siguientes requisitos: nombramiento, aceptación posesión y juramento mediante el cual se promete cumplir y hacer cumplir las leyes de la República. Esta forma es típica de los empleados públicos, por mandato expreso del artículo 1 numeral 3 del decreto 1.848 de 1.969.

3. Relación legal de Carácter Especial. - Es la misma anterior con la salvedad de que está además de ser exclusiva del Funcionario de la seguridad Social (Decreto 1651 de 1.977), adiciona la expresión: "Especial", para dar a entender que esta especie de empleado oficial es un híbrido, por participar tanto de la naturaleza jurídica del empleado público, como del trabajador oficial.

4. Relación Contractual Laboral. - A quien por ella se vincula la Administración Pública le otorga la calidad de trabajador oficial y el acto que la origina es el contrato de trabajo. El punto principal de esta vinculación, es la posibilidad de poder discutir las condiciones de trabajo.

Legalmente se halla consagrada en el artículo 1 del numeral 3 del decreto 1848 de 1.969, numeral este que se aparta de la norma que reglamenta.

juridicamente; se perfecciona cuando se cumplen los siguientes requisitos: Servicio Personal, Pago del mismo y Subordinación del empleado al empleador; pero el elemento determinante de los tres lo es la prestación del servicio personal, por que probado este, se presume la relación laboral entre empleador y empleado.

Intermedio de las relaciones prescritas nos quedan los empleados de periodo FJJO? Que son aquellos que no pueden ser retirados ni por quien los nombra por excepción a la regla general mientras no cumplen el periodo respectivo. El retiro, antes de cumplirse el periodo respectivo. Es ilegal y da lugar a demanda ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, para la indemnización pertinente. Ejemplos: Contralores, lesoresos, y personeros a nivel genérico.

U. Por la Noble Personalidad del Estado-Actos de poder o de gestión:

Es evidente que desde la infancia del género humano el hombre ha vivido en sociedad sin la necesaria presencia de un autoridad superior a la misma colectividad o de normas coercitivas; lo cual solo se presenta en un estadio posterior con la aparición de la propiedad privada, de la explotación del hombre por el hombre y la división de la sociedad en clases antagónicas. Es entonces cuando se hace necesario un ente ficticio y convencional que regiese las relaciones nacidas, de allí que el Estado, no sea producto de emanaciones divinas ni algo natural

- Como en un estado laico (Hobbes, Rousseau, Locke, etc.)

en el hombre, sino algo convencional; pues este no es sino el producto de la interdependencia social del círculo económico, con fines precisos y determinados, primordialmente para tratar de mantener una posición - también determinada, que encuentra su antagonismo en la clase proletaria.

Al Estado, como siempre una autoridad, no estoy dispuesto a creer en él. Ahora, este Estado surgido de la sociedad, de los asociados, ha logrado unas veces colocarse por encima de ellos y tener una vida propia alimentada por el producto de la explotación a la cual sirve, y otras - dada su política proclive de actuarse ha identificado con ellos en momentos históricos determinados en que se siente incapaz de satisfacer las necesidades insatisfechas de la sociedad que lo engendró.

Como señalamos en estas observaciones públicas, la regla general - Juridicamente dicen los tratadistas que este doble actuar del Estado, tiene su génesis legal en la división clásica del Derecho Administrativo en actos de poder y de gestión.

Nació este criterio jurisprudencial que lo he venido considerando como determinante al resolver una controversia en un establecimiento público, tomándose ahora un criterio diferente respecto al ya anotado - para estas entidades así: "Los empleados vinculados a la Administración pública, cuando ésta hubiera actuado como persona particular (actos de gestión), nos encontramos frente a un trabajador oficial; en cambio, si ella hubiera actuado como persona de Derecho Público (actos de poder), nos encontramos frente a un empleado público". Se desprende de la anterior sentencia lo siguiente:

- Como en un establecimiento público (Incora., Ica., Jenderena.,

Universidad Nacional, etc.), Si bien la regla general es la vinculación mediante relación legal y reglamentaria, la excepción es la vinculación mediante relación laboral (casos de gestión). No obstante afirmarse por la doctrina la abolición de esta clasificación con la tesis de que el Estado actúa siempre como autoridad, no estoy dispuesto a creer en ellos por que la realidad misma se encarga de demostrar lo contrario; pues muchas son las actividades sino todas en que al pueblo es explotado por particulares con la venia del Estado. Para no ir más lejos están las empresas del mal llamado servicio público o urbano en lo que a transporte se refiere y a nivel de nuestra ciudad.

Como similarmente en estos establecimientos públicos, la regla general es que las personas que en ellos prestan sus servicios son empleados públicos, pero la excepción esta consagrada en los estatutos de los mismos; pero como la norma no perfija las actividades que deben consagrarse en estos estatutos le dió la oportunidad a las juntas directivas que los dictan de precisarlas, y este sería un punto importantísimo para que estas juntas convirtieran la excepción en regla; vale decir, incluir a los empleados públicos y los restantes trabajadores oficiales, con el fin de defender mejor sus mínimas reivindicaciones sociales que quizá graciosamente el Estado les concede.

Debe evitarse una regla general peligrosa consistente en que por ser estos establecimientos públicos o servicios descentralizados parte de la Administración Pública, no puede existir vinculación laboral.

Pues es mi opinión que esta regla de debe inventar por que dada -

la naturaleza del servicio que presta, es en ellos donde más se tipifican con los elementos que integran el contrato de trabajo.

Por que respecto de las excepciones consagradas en los decretos 2350 y 2127 antes nombrados, se crea un nuevo factor de discusión: Las funciones del cargo (actividad); funciones que si son esenciales, la relación es de Derecho Público, y si son accesorias lo es laboral (celadores, porteros etc.). Esto en razón de que como antes lo onotaba la norma dejó un vacío respecto de las actividades.

PROBLEMA PROBATORIO, Puede suceder que no obstante estar prestando sus servicios en las actividades indicadas en los decretos últimos nombrados por ejemplo en la construcción y sostenimiento de obras públicas, no se halle consignada su actividad en los estatutos. Es un trabajador oficial o un empleado público? Es trabajador oficial, en razón de la excepción general. Ese estatuto es una prueba ad substantiam actus, pues el empleado debe demostrar que está laborando en esa actividad o que en los estatutos está señalada su actividad. Pero en el caso de la actividad prescrita ella puede ser demostrada con cualquiera de las pruebas laborales, por tratarse de relación emanada de un contrato de trabajo, (documento ad probationem), y además por el predominio en el C.P.L. del principio inquisitivo (artículo 61), que en solo tratándose de la prueba testimonial la limita a cuatro por cada hecho.

Si el trabajador en nuestro caso no prueba ninguna de esas dos circunstancias Fácticas que alega en el proceso, es empleado público por ser esta la regla general para esta clase de entidades.

Esta misma norma pero en su inciso segundo, también como excepción general en esta clase de entidades es que sus empleados son trabajadores (empleados públicos) a la regla general (trabajador oficial), anota: Sin embargo, en los estatutos de dichas empresas se precisaran que actividades o cargos de dirección o confianza, de acuerdo con los estatutos, Cero de dirección o confianza deben ser desempeñadas por empleados públicos. Ejemplos: Bancos: Ganadera, Caja Agraria etc.

- La norma es clara. Primero por que allí no es sino una excepción que al igual que en los establecimientos públicos, se debe establecer en los estatutos de esas entidades, e indicar por razón de la actividad cuales son trabajadores oficiales, o sea que se precisen las actividades. No se puede establecer en los estatutos una actividad que no estuviere representada por persona de dirección o confianza, por que la norma dice que no son todos, sino los señalados en los estatutos.

- Este inciso es sin más inciso que el primero, por que precisa las actividades. También como en el primero las facciones condicionantes del status: El orgánico y el funcional, para establecer la regla general en esas entidades.

- Debo agregar que en este inciso últimamente nombrado con unas sociedades que no están mencionadas expresamente en el artículo 3 del decreto 3132 de 1.968: Las de economía mixta, cuando el Estado tiene el 90% o más del capital social. La razón es que el artículo 3 del decreto 3130 de 1.968 dice que cuando el aporte del capital social del Estado es del 90% o más se rigen por las normas de las empresas industriales y comerciales del Estado. En una palabra, la regla.

En una palabra, la regla. -
cabe si mucho menos la excepción es regla que para lo contrario, aludiendo al principio lateral de protección al trabajador.

general en esta clase de entidades es que sus empleados son trabajadores oficiales, y excepcionalmente empleados públicos, quienes desempeñan cargos de dirección o confianza, de acuerdo con los estatutos. Como ejemplos tenemos los Bancos: Ganadero, Caja Agraria etc. *algunos pro-
labores a que ellos pueden dar lugar en especial el trabajo público,*
E. Por la clasificación en los Estatutos: *jurisdiccional de la doble
personalidad del Estado.*

Debo anotar que ni la doctrina ni la jurisprudencia hablan aún de ella, pero debo considerarla en mi opinión como fase que alumbra por primera vez en la cronología legal, en el decreto 3135 artículo 5 y su decreto reglamentario, cuando como segunda excepción a la regla general consagrada en el inciso primero se anota: "En los estatutos de los establecimientos públicos, se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por trabajadores oficiales".

El análisis jurídico que permite hacer esta fase originada en la legislación antes nombrada es la siguiente:

Hay una excepción (trabajador oficial) a una regla general (empleado público); regla que queda en las manos de las juntas directivas, que dictan estos estatutos para convertir en excepción.

Según se desprende de lo estudiado anteriormente, creo estar seguro que el propósito de la dictadura civil Colombiana, de aquel entonces; no era el de que a través de esa facultad se convirtiera la regla en excepción ni mucho menos la excepción en regla que sería lo correcto, obediendo al principio laboral de protección al trabajador.

aplicándole la norma más favorable, sino que aquellas actividades de menor importancia en los servicios públicos fueran desempeñadas por trabajadores oficiales.

Respecto al inciso segundo de esta norma como a los problemas presentados en primer lugar, la norma es favorable al trabajo que genera la propiedad a que ellas pueden dar lugar en especial el inciso primero, nos remitimos a lo ya expuesto en la fase jurisprudencial de la doble personalidad del Estado.

F. Por el Género y lo Especie.:

Es lo cierto que la especie se manifiesta en el género y éste revela la especie, la refleja. Género y especie constituyen una contradicción dialéctica. No puede existir género sin especie, ni especie sin género.

Desde el punto de vista legal, este criterio reviste enorme importancia, toda vez que es el vigente hoy.

Como podemos apreciar es la primera vez que se llama a los empleados de servicio oficial, empleados oficiales.

De acuerdo a la clasificación expuesta podemos deducir: "Todo empleado público es empleado oficial, pero no todo empleado oficial es empleado público, por que hay otros los trabajadores oficiales."

Examinando este fallo encontramos lo siguiente:
- Existe una dicotomía entre el empleador y empleado; si bien ambos integran una unidad llamada Administración pública o como se la

quiera llamar, a la vez que están unidos están separados; Pues lo que es bueno para el uno es malo para el otro. Para el Estado y sus representantes, la propiedad que engendra la explotación esta en primer lugar, los

empleados en segundo lugar; para los empleados, el hombre - ellos mismos están en primer lugar, la venta es fuerza de trabajo que genera la propiedad esta esta en segundo lugar. Por eso es que en la sociedad capitalista, hoy siempre una centralización entre las clases. En una palabra, no existe la tal armonía entre el capital y el trabajo, pues esta no es más que un mentiroso de nosotros los trabajadores.

- Una granero y dos verdaderas especies a las cuales podemos adicionar una esta tesis (nuevo criterio respecto a las nuevas entidades) es la sanción que la trae el decreto 1651 de 1.917, llamado funcionario de la seguridad social y atribuido a raíz del puro número en el ISS., en el año de 1.916. Jurisprudencia no puede legislar sino interpretar, en una pala-

- Existe una oposición radical en cuanto derechos laborales colectivos se no, tiene entre el empleado particular y el oficial.

- Se indicó por primera vez que se debe entender por empleado público, no es, abogados, ediles y otros.

- También por primera vez se sacó el problema de otro círculo vicioso a parte del antes mencionado consistente en que donde hay empleado oficial no puede existir contrato de trabajo. De aquí confirmación el criterio del artículo tantas veces mencionado.

- Es otro elemento contradictorio de esta solución, tal como lo han sido el orgánico y el funcional.

ambos, se vuelven a repetir el mismo factor respecto a las funcio- nes del cargo.

g. Las relaciones de la Administración con sus empleados públicos no se rigen por contrato de trabajo:

Se anota aquí que las relaciones de la Administración Pública con sus empleados públicos no se gobiernan por contrato de trabajo, sino por normas de derecho público, claro está salvo los casos previstos en los decretos 2350 y 2127 ya nombrados.

- La naturaleza de la entidad (orgánica), y regla general a la vez para los establecimientos públicos, que es la entidad donde nació esta tesis (nuevo criterio respecto a las mismas entidades) es la que determina el régimen de sus empleados.

- La jurisprudencia no puede legislar sino interpretar, en una palabra no puede salirse de la norma ni mucho menos rechazarla. Pues la regla general es que en los establecimientos públicos, son empleados públicos, pero ello no es óbice para que haya trabajadores oficiales, por excepción como bien se desprende de la fase estatutaria y de la observación hecha a la tesis anterior respecto del círculo vicioso consistente en que donde hay contrato de trabajo no puede haber empleado oficial; pues la contraversia en este caso es precisamente esta; puede haber contrato de trabajo con el Estado? y aquel extremadamente se dijo que no; por que estas entidades son parte de la Administración por una parte y por otra por que todo trabajo es objeto propio del derecho del trabajo, cualquiera que sea la persona que lo reciba. y respecto a los casos de excepción consagrados en los decretos antes nombrados, se vuelve a repetir el nuevo factor respecto a las funciones del cargo:

hizo tanto como lo es la reforma administrativa de 1.968, pero que en
principales o accesorias.

- Además según esta tesis es falsa la tesis jurisprudencial del vñ, - que
se refiere al régimen jurídico de los empleados de un establecimiento de
culto, originada en una controversia respecto de un establecimiento de
dependencia del Ministerio de Educación, en la que cuando
esta misma índole, por que desaparece la ecuación matemática que cuando
nos referimos a ella prescribimos y que ahora quedaría:

- No tal como que la clasificación que hoy que tener ahora es aquella
Administración Pública más contrato de trabajo = cero y
que tiene como punto de partida: Empleados Oficiales como grupo y
Administración Pública más contrato de trabajo = Trabajador Oficial.
El resto de la clasificación es un nivel general.

- Con esta reforma se afianza aún más el cambio de la clasificación de
los servidores del Estado, en empleos públicos y privados.

V. GENERO Y ESPECIES VETIVERAS Y PRECARIAS CONSAGRADAS EN LA REFORMA ADMN-
ISTRATIVA DE 1.968. Superintendencias y establecimientos Públicos, la
Administración de empleos públicos, en tanto que para las vinculadas a los

A. Empleado Oficial (Género): Artículo 5 del decreto ley 3135 de 1.968
y 1o. del decreto No. 1848 de 1.969: dicha reforma, por lo de liquidar
con los procedimientos colectivos para este sector de asalariados.

En la reforma del 68, cuyas normas vamos a estudiar ahora no se u-
tiliza la expresión genérica, sino que es el artículo 1o. del decreto
1848 de 1.969, el que expresamente consagra esta locución de que hemos
hablado y seguiremos hablando concisamente ahora. Más el artículo 1o.
descrito agrega unas entidades: Las Unidades Administrativas Especiales,
que no están previstas ni expresa ni tácitamente en el artículo 5 prenom-
brado; adición que en opinión de autores no es nula por que la clasificación
se

hizo tomarlo como base la reforma administrativa de 1.968, pero que en la práctica solo apartir del artículo 1o. del decreto 83 de 1.980, que determina el régimen jurídico de los Colegios Mayores, como entidades dependientes del Ministerio de Educación y con las características propias de una persona administrativa autónoma, vienen a nacer.

- De tal manera que la clasificación que hay que tener clara es aquella que toma como punto de partida: Empleados Oficiales como género y dos especies básicas a nivel general.

- Con esta reforma se afianza aún más el criterio de la clasificación de los servidores del Estado, en empleados públicos y trabajadores oficiales, fijándose como regla general para los empleados de: Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos, la denominación de empleados públicos, en tanto que para los vinculados a las empresas industriales y comerciales del Estado, la de trabajadores oficiales.

- Desde luego que una de las razones de dicha reforma, fué, la de liquidar las prerrogativas colectivas para este sector de asalariados.

- Esta reforma se ha venido completando con otras medidas, tales como la incorporación de los funcionarios de la salud a un sistema nacional que implica su definición como pública y de igual forma su relación (decreto 1657 de 1.977). Más concretamente nos estamos refiriendo al llamado Instituto de Seguridad Social, empleados a quienes eufemísticamente se les llama " Funcionarios de la Seguridad Social " ,

a) Empleo Público, - Son las personas naturales (la norma incurre en una falta de técnica jurídica, por que no dice que personas, sobiendo nes si se quiere más gravosas que las que éstos tienen, especialmente que entre nosotros hay dos clases de personas: Naturales y Jurídicas, en materia de estabilidad,

que prestar sus servicios en los Ministerios, Departamentos Ministeriales - Por último debemos tener presente que este género tiene importancia desde el punto de vista prestacional: por que algunas veces la ley emplea para algunas prestaciones entre otras las siguientes locuciones: Empleado público, en otras trabajador oficial, en otras simplemente empleado para referirse con esta calidad a las dos especies, tan solo el decreto 100 de 1.980, tiene a utilizar en algunas de sus normas el género en conjunto. Ahora bien, si la locución empleada es la de empleado público, la competencia para la reclamación de la prestación una vez agotada la vía gubernativa la tiene la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo; en cambio, si la locución empleada es la de trabajador oficial, la competencia para el reconocimiento de la prestación una vez agotado el procedimiento gubernativo la tiene la Jurisdicción Laboral, por orden del artículo 6 del C.P.L., y si se habla solamente de empleado o empleado oficial, habrá necesidad de analizar en cada caso concreto quién es la autoridad competente para dirimir el litigio y a que especie se está refiriendo.

1. Especies Verdaderas. - Hemos considerado através de este escrito que tres son las especies verdaderas del género empleado oficial, por exclusión a las precarias, caracterizadas por su eflimera temporalidad que es en algunos casos de horas y en otros de tres meses como máximo. Son estos últimos empleados que guardan gran similitud con los llamados por el C.S.T., trabajadores ocasionales, previstos en el artículo 6 de esa obra.

a) Empleados Públicos. - Son las personas naturales (la norma incurre en una falta de técnica jurídica, por que no dice que personas, sabiendo que entre nosotros hay dos clases de personas: Naturales y Jurídicas), que prestan sus servicios en los Ministerios, Departamentos Administrativos (Das., Dase., Dase., etc.), Superintendencias (Bancaria, de Societades, de Cooperativas, de Notariado y Registro, etc.) y Establecimientos Públicos (Incora., Indereca., Jca., Universidad Nacional, Cajas de Previsión Social, etc) y Unidades Administrativas Especiales (Colegios Mayores), por regla general según el criterio organicista. Por excepción lo son también los indicados en los estatutos de los establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales del Estado (Ecopetrol, Econinas., Telecom., Ferrocarriles Nacionales, Colpuertos., Bancos : Popular y Cafetero, etc) y sociedades de Economía Mixta de carácter oficial (Bancos: Ganadero, Central Hipotecario, Caja de Crédito Agrario, etc), según el artículo 3 del decreto 3130 de 1.968; y siempre que en todas estas entidades estén desempeñando actividades prefiguradas de dirección o confianza (criterios: Funcional, estatutario y organicista). Discrepo muy respetuosamente de que posean esta situación jurídica general quienes se encuentran vinculados por relación legal y reglamentaria, por que ya se anuló que se debe partir de la entidad para llegar al vínculo.

b) Trabajadores Oficiales. - Son las personas naturales que prestan sus servicios como regla general en la construcción y sostenimiento de obras públicas (actividad); como análogamente en las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta

de carácter oficial (organicista). Pero por excepción podríamos decir con la norma que desarrollan actividades no prefijadas en los estatutos de los establecimientos públicos y con la jurisprudencia consideramos como de menor importancia en el servicio público (actividad). Distingo también aquí de que lo sean quienes se encuentran vinculados por contrato de trabajo. Tal sería el caso de un empleado del Ministerio de Obras Públicas, dedicado a la construcción y sostenimiento de las mismas vinculado por la relación legal y reglamentaria. Es trabajador o oficial, tanto por la regla general exceptiva, como por el determinante de obrar al Estado en este caso con actividades propias de los particulares o técnicos.

C. Funcionarios de la Seguridad Social. - Son aquellas personas naturales que por regla general prestan sus servicios exclusivamente en el Instituto de Seguros Sociales y consiguientemente se encuentran desempeñando funciones asistenciales (actividad como condicionalmente y los actos de gestión como determinante), encaminadas a mantener la integridad de la salud. Participa jurídicamente de una naturaleza híbrida: Como empleado público, se vincula por relación legal y reglamentaria de carácter especial y como trabajador oficial, puede celebrar convenciones colectivas que tenga finalidad exclusiva el incremento de sus asignaciones salariales.

Por excepción en este Instituto, son trabajadores oficiales, las personas naturales que cumplen las siguientes tareas; jardinería, aseo, lavado, planchado, transporte, mecánica y electricidad.

Por otra particular quienes cumplen funciones Administrativas como: El director general, el secretario general, los subdirectores y los gerentes seccionales, son empleados públicos, con base en el criterio funcional y los actos de poder.

En esta apretada síntesis observamos que la norma se queda corta al no indicar que calidad tienen los empleados que no son ni asistenciales (personal médico, por médico y demás conyugantes) ni Administrativos; como el contador, el jefe de personal, etc., respecto de los cuales me atrevo a opinar que son empleados públicos por la regla general que rige para esta clase de entidades y además por que estos empleados producen actos Administrativos.

Esta especie tiene un origen reciente en razones de hecho y derecho: La primera la encontramos en el paro médico del año de 1.976, decretado a raíz de la iniciativa gubernamental de restringir la capacidad reivindicativa de ese sector de empleados del Estado, colocándolos bajo la categoría jurídica de empleados públicos, status que impide la celebración de conversiones colectivas. Paro, que fué de gran magnitud no solo por su duración, sino porque desenmascará el papel del Estado como representante de la clase capitalista en la tarea de reproducción biológica de la fuerza de trabajo, y además porque el grado de desbordamiento de los canales institucionales, que obligó al gobierno a recurrir a todas las medidas represivas directas tales como: Destituciones, suspensiones de personerías jurídicas, persecución policiva y penal, declaratoria de ilegalidad, etc;

o combatirlo por otros medios como lo era el desacreditarlo ante la opinión pública, haciendo notar que era contrario a los intereses de la vida y salud de los pacientes del Instituto, pero ante esta situación los galenos respondieron responsabilizando a la Ministra del Trabajo, de ser la autora de la situación creada.

Ante la impotencia física y jurídica de la dictadura civil Colombiana, para combatir el desmoronamiento de actividades, tuvo que acotar las fórmulas conciliatorias propuestas por los galenos; en el sentido de que los contratos de trabajo se mantengan en las mismas condiciones, que las convenciones colectivas se respeten en todos sus aspectos, que se reintegre al personal despedido y que pronto se expida una ley que regule estas y otras situaciones.

Los hechos prenombrados, fueron evidentemente la fuente del decreto 1657 de 1.917, que en su artículo 3, vino a consagrar jurídicamente esta especie provista de estas prerrogativas.

2. Especies Precarias .- Las hemos llamado así por exclusión a las verdaderas ya que su calidad es efímera en razón del tiempo: Para la una horas y para la otra máximo tres meses por regla general. Entre estas especies muy similares a los llamados trabajadores ocasionales por el C.S.T. en su artículo 6, encontramos los siguientes:

a) Supernumerarios .- Son empleados públicos transitorios que por regla general desempeñan funciones (actividad) cuya duración

no puede exceder de tres meses, teniendo derecho únicamente durante este lapso a la atención médica en caso de enfermedad o accidente de trabajo, más no a prestación social alguna. Tan solo por excepción a la regla general y mediante autorización legal del gobierno, pueden exceder dicho término y adquirir además de las prestaciones sociales el sueldo del empleado que reemplaza teniendo en cuenta dos factores: La escala de sueldos prevista en el decreto 1042 de 1.978 y las funciones que le toque desempeñar.

- Afirmamos además que no es esta una especie nueva, por ser un empleado público transitorio, vinculado mediante resolución administrativa que debe contener: El tiempo de prestación del servicio y el sueldo a pagar, por una parte; y por otra, por que ya venía siendo consagrado de hecho en las leyes de presupuesto antes de ser consagrado de derecho en el artículo 83 del decreto prescrito. Y además por que tiene la facultad de producir los mismos actos administrativos del reemplazado.

- Sobre este particular parece **ANERRANTE** y es que no tiene razón de ser que nuestra dictadura no se dé siquiera cuenta de que un decreto anterior está derogando y lo que es más grave en su totalidad a un decreto posterior. Pues como es posible que el decreto ley 710 de junio 7 de 1.978, se retrotraiga al 20 de Abril de 1.978, fecha en que es expedido el decreto 1042, para derogarlo. Pues la seguridad jurídica que gobierna las relaciones colectivas manda que la ley rija para el futuro nunca para el pasado. Es por esta crítica jurídica por una parte y por otra por que la doctrina, es unánime en afirmar que es el decreto 1042, el que consagra esta especie por lo que para evitar equívocos he tomado en este particular el análisis de ambas normas.

b.) Auxiliares de la Administración. - Esta figura jurídica tuvo su génesis legal en el artículo 10. del decreto 1732 de 1.960, hoy derogado por el decreto Ley 2400 de 1.968, pero reproducido idéntica forma por el decreto 1950 de 1.973, en artículo 4, cuando onota: Por regla general son auxiliares de la Administración las personas naturales que presten sus servicios al Estado.

- En forma temporal, como los técnicos y obreros contratados con el tiempo que dure un trabajo u obra (factor temporalidad y acto condicional).

- En forma ocasional, como lo cumplen los peritos (factor funcional y actos de poder) y obligatoria, como los jurados de conciencia y votación. Pero adicionando que esta especie no pertenece al servicio civil.

Examinando las especies prescritas podemos concluir:

- Existe una regla general, todos son auxiliares de la Administración.

- El decreto 1950 de 1.973, no podía apartarse del decreto 2400 de 1.968, creando esta especie que según el artículo 4 es y no es.

- No entiendo como este decreto reglamentario el servicio civil, diga que esta especie no pertenece al servicio civil (Artículo 4).

- No veo la razón para que haya derogado el artículo 10. del decreto 1732 de 1.960, que fue legal para ser reemplazado en idéntica forma pero ilegalmente por el artículo 4 del decreto 1950 de 1.973.

- Este decreto no hace sino repetir normas: Pues el artículo 4

Resulta de gran importancia establecer la diferencia entre las dos -
Este decreto no hace sino repetir normas: Pues el artículo 4 es copia
especies principales de empleados oficiales: Empleados públicos y trabaja-
del artículo 10. ya nombrado, el artículo 3 lo es del artículo 5
dores oficiales, por que esas últimas especialmente en la parte 2.
del decreto ley 3135 de 1.968, por lo cual considero que los artículos
como del C.S.T., tienen las prerrogativas; como entonces sea que con-
3 y 4 antes nombrados, sobran.

- El factor condicionante de esta clasificación lo es la temporalidad,
- Los empleados públicos, no pueden presentar pliegos de peticiones, no
pueden todas las actividades allí indicadas son transitorias.
pueden celebrar convenciones colectivas, no gozan de fuerza sindical, no
- El factor temporal, no se sabe a que clase de contrato se refiere:
tienen estabilidad en el empleo salvo que pertenecieran a la empresa ad-
civil, administrativo o laboral; parece referirse al contrato de trabajo
multilateral; si son despedidos no tienen derecho a la indemnización
por duración de la obra, de que habla el artículo 44 del C.S.T., pero allí
por adquisición derivada del contrato de trabajo, aunque según el derecho ad-
ministrativo, si son empleados de período fijo, o sueno al acto admini-
- En su artículo 20., este decreto pretende crear tres especies al anotar:
trabajo en este sentido de realizar por cualquier razón, tienen derecho al
Que las personas naturales que prestan sus servicios al Estado en la rama
reconocimiento de sueldo de sueldo de percibir y al reintegro al cargo
ejecutiva del poder público, son: Empleados o funcionarios públicos, trabaja-
dores oficiales o auxiliares de la administración; estableciéndose aquí una
que tienen acompañando; no se les aplica el C.S.T., sino leyes especiales
SINONJMA inexacta por lo ya susodicho y que sintéticamente lo repito: El
empleo oficial, es distinto al funcionario público, como el trabajador
oficial también lo es respecto al Auxiliar de la Administración.
Si
- Por último el artículo 70. referente al campo de aplicación de este de-
creto, ordena que solo debe aplicarse a la rama ejecutiva del poder público
a nivel nacional. Estableciéndose de esta manera una discriminación odiosa
respecto a los ámbitos departamental, municipal e interdepartamental, etc.

Consecuencias Jurídicas

B. Consecuencias Jurídicas de esta Clasificación:

Estos gozan de todos los derechos enumerados inmediatamente antes,

Resulta de gran importancia establecer la diferencia entre las dos - especies principales de empleados oficiales: Empleados públicos y trabajadores oficiales, por que estos últimos especialmente en la parte segunda del C.S.T., tiene más prerrogativas; vemos entonces en que consisten las restricciones de los empleados públicos en este campo:

- Los empleados públicos, no pueden presentar pliegos de peticiones, no pueden celebrar convenciones colectivas, no gozan de fuero sindical, no tienen estabilidad en el empleo salvo que pertenezcan a la carrera administrativa; si son despedidos no tienen derecho a la indemnización - por despido derivada del contrato de trabajo, aunque según el derecho Administrativo, si son empleados de periodo fijo, o cuando el acto administrativo este viciado de nulidad por cualquier razón, tienen derecho al reconocimiento de sueldos dejados de percibir y al reintegro al cargo que venían desempeñando; no se les aplica el C.S.T., sino leyes especiales; no pueden por tanto declarar huelga legal, sus aspiraciones económicas y colectivas deben ser dirimidas por los llamados Tribunales de Arbitramento Obligatorio; sus prestaciones sociales están fijadas por ley.

Si pueden:

Sindicalizarse, presentar memoriales respetuosos que no son obligatorios para la Administración pública.

Trabajadores Oficiales.-

Estos gozan de todos los derechos enumerados inmediatamente antes,

que no tienen los empleados públicos, salvo el derecho de huelga,

quién corresponde la lucha por la reconquista de las reivindicaciones

Conclusiones de esta delimitación:

judiciales que consientan el Estado del desarrollo de la lucha de clases y

1. Esta demarcación aberrante y discriminatoria es, en el fondo por un título.

2. El gobierno en desarrollo de la reforma administrativa de 1.968, devolvió a todo servidor del Estado el carácter de empleado público.

3. Declarar la pena de muerte a las organizaciones sindicales de los servidores estatales, sin el menor derecho de defensa. La declaratoria de ilegalidad de las huelgas y la suspensión de personerías jurídicas por parte del Ministerio del Trabajo, carecen de todo recurso (artículo 451 del C.S.T.).

4. En una palabra, la burguesía ha utilizado eficazmente las nociones de "Servicio Público y Estado de Sitio", para lograr el cercenamiento de la institución más importante del derecho colectivo: La huelga. En este orden de ideas es conveniente tener presente como hasta el vicio fue declarado de servicio público (Compañía Colombiana de Tabacos), empero, el decreto que así lo dispuso fue declarado inexecutable.

5. Pero ¿cuál es la razón jurídica de esta clasificación? La burguesía, responde seguramente diciendo que el Estado tiene que reservarse la potestad de regular la prestación de los servicios públicos y desde luego el régimen de las personas vinculadas a ellos.

SINDICATOS	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES
6. Solamente resta decir, que es la clase obrera organizada a	quien corresponde la lucha por la reconquista de las reivindicaciones	obreras organizadas a
7. <u>Tareas</u>	perdidas, ya sea en su vieja formulación o bajo nuevas concepciones ju	ricas que consulten el Estado del desarrollo de la lucha de clases y
8. <u>Salarios</u>	la vida social contemporánea,	Con justa causa, o con indolencia
9. <u>Indicaciones</u>	Se halla a orden del día la lucha por la plena vigencia de los con	vencios sobre libertad sindical y derecho de negociación colectiva, sin
10. <u>Remuneración</u>	restricciones. Las leyes 26 y 27 de 1.976, por medio de las cuales se	ratificaron los convenios 87 y 98 emanados de la conferencia de la Org
11. <u>Convenios</u>	ganización Internacional del Trabajo, de la cual forma parte nuestro -	país, constituye un paso importante en el perfeccionamiento de las ins
12. <u>Convenios</u>	tituciones del derecho colectivo laboral. La lucha por su cumplimiento	tanto de ellos como de su decreto reglamentario que entran a suprimir
13. <u>Procedimientos</u>	las normas del llamado C.S.T. que han quedado derogadas, es una necesi	dad permanente. Ya suenan las voces de las sirenas patronales que as
14. <u>Pliegues permanentes</u>	piran a escamotear el alcance de los convenios y su aplicabilidad irme	diata, contra semejantes pretensiones debe levantarse la fuerza organi
15. <u>Convenios Colectivos</u>	zada de la clase obrera Colombiana.	Se disponen (excepto cuando der
16. <u>Trabajo Sindical</u>	El cuadro que a continuación expresamos nos indica con mayor conci	encia el porqué de la demarcación jurídica de lo hoy llamados gendrica
17. <u>Derecho de huelga</u>	mente empleados oficiales:	No hay huelga en servicios públicos, existe tribunal de arbitraje obligatorio.
18. <u>Sindicatos</u>	No hay huelga en servicios públicos, existe tribunal de arbitraje obligatorio.	No hay huelga en servicios públicos, existe tribunal de arbitraje obligatorio.
19. <u>Sindicatos</u>	Autorizados por la ley	Autorizados por la ley.

Una vez Encuentros y Trabajadores Oficiales?

SITUACION	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES
1. <u>Funciones</u>	Por ley o reglamento	Por contrato de trabajo
2. <u>Selección</u>	Por concurso	Sin concurso
3. <u>Ingreso</u>	Por relación legal	Por contrato de trabajo
4. <u>Remoción</u>	a) Por facultad discrecional, si es libre nombramiento.	Con justa causa, o con indemnización si no hay justa causa.
13. <u>Comunicación</u>	b) Régimen disciplinario, si es de carrera.	Jurisdicción Laboral
5. <u>Carrera Administrativa</u>	Por C.N. y ley para la mayoría de los empleados públicos (excepto cargos de libre nombramiento y remoción).	no son cobijados
6. <u>Remuneración</u>	Por ley	Por convención colectiva negociada (excepto salario mínimo).
7. <u>Prestaciones</u>	Por ley	Negociadas por las partes (las que exceden de ley).
8. <u>Pliego de Peticiones</u>	No pueden presentar solo memoriales respetuosos.	Si pueden presentar
9. <u>Convenciones Colectivas</u>	No pueden realizar	Si pueden realizar
10. <u>Fuero Sindical</u>	No disponen	Si disponen (excepto cuando desempeñan cargos dirección, confianza o manejo).
11. <u>Régimen jurídico</u>	Leyes especiales	Ley 6 del 45 y decretos reglamentarios.
12. <u>Derecho de huelga</u>	No hay huelga en servicios públicos, existe tribunal de arbitraje obligatorio.	No hay huelga en servicios públicos Existe tribunal de arbitraje obligatorio.
13. <u>Sindicatos</u>	Autorizados por la ley	Autorizados por la ley.

Que son Empleados y Trabajadores Oficiales?

VJ. REGIMEN JURIDICO APLICABLE AL EMPLEADO OFICIAL.

SITUACION	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES
14. <u>Jurisdiccion</u>	Contencioso Administrativo previo agotamiento via gubernativa.	Laboral Previo agotamiento via Gubernativa
15. <u>Competencia</u>	Jurisdiccion Contencioso Administrativo.	Jurisdiccion Laboral
16. <u>Reforma Administrativa del 68</u>	Finalidad convertir a la mayoria de trabajadores en empleados publicos. Esta demarcacion discriminatoria es, en el fondo por un titulo. Luchar por aplicacion leyes 26 y 27 de 1.976.	Eliminar esta calidad Desear por lo menos adquirir esta calidad. Luchar aplicacion Leyes, 26 y 27 de 1.976.

el decreto 2767 de 1.945, tambien sin perjuicio de lo que dispongan los sindicatos y convenios particulares.

Pero ¿respecto al articulo 3 del Estatuto, proporciones por que las relaciones colectivas oficiales entran a ser reglamentadas por el Estado provincial? Necesariamente por que dentro de la Administracion esta tambien hay servicios reconocidos y expresados por la Ley. Como derecho de asociacion sindical previsto en el articulo 44 de la carta, y porque las restricciones que se han impuesto al derecho de huelga - se fundamentan en los servicios publicos que deben reglamentarse -

VJ. REGIMEN JURIDICO APLICABLE AL EMPLEADO OFICIAL.

El código sustantivo del trabajo, es la base para determinar el régimen jurídico de los empleados oficiales, por que el artículo 3 dice: Este Código regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular y los derechos colectivos del empleado oficial y particular. Entonces, esta norma se refiere a la aplicación del Código en sus partes (Individual y Colectiva). Esta norma es clara como luego lo veremos pero se complementa con otra para hacerle aún más insita. Se aplica el Código con sus dos partes a los trabajadores oficiales: Pues las relaciones individuales de estos se rigen a nivel nacional por la ley 6 de 1.945 y sus decretos reglamentarios 2127 de 1.945 y 797 de 1.949; Esto claro está sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7 del decreto 1840 de 1.969, que consagra las garantías mínimas a nivel nacional para esta clase de empleados. Pues a nivel Departamental y Municipal su régimen prestatal, esta previsto en el decreto 2767 de 1.945, también sin perjuicio de lo que dispongan las ordenanzas y acuerdos pertinentes.

Pero respecto al artículo 3 del Código, preguntamos por que las relaciones colectivas oficiales entran a ser reglamentadas por el Estatuto prenombrado? Necesariamente por que dentro de la Administración también hay derechos reconocidos y amparados por la C.N. Como derecho de asociación sindical previsto en el artículo 44 de la carta, y porque las restricciones que se han impuesto al derecho de huelga se fundamentaron en los servicios públicos que están reglamentados -

El artículo 4 de la misma obra, no es más que una confirmación de lo que ya ha dicho el artículo 3 en cuanto a las relaciones de derecho individual de los servidores del Estado, por que allí dijo que solo reglamenta de empleados particulares, entonces es obvio que no rige las de los servidores estatales. Pues la norma anota:

"Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de los Ferrocarriles, Empresas, Obras Públicas y demás servidores del Estado no se rigen por este código, sino por estatutos que posteriormente se dicten". (1)

Entonces recalca lo dicho por el artículo 3 cuando dice: "... no se rige por este código sino por estatutos que posteriormente se dicten", esto en razón de que el fin del legislador en este momento era: Expedir un estatuto para el trabajador particular, que es el código sustantivo del trabajo, en sus relaciones de derecho individual, por que en las relaciones de derecho colectivo esta para todos, también expedir luego y por eso dice: "...un estatuto que reglará las relaciones individuales...", del género de aquel entonces: Trabajador oficial, propósito este que no se ha cumplido.

Además por que el mismo código ordena expresamente en su artículo 491 - que las leyes que para los trabajadores oficiales quedaban vigentes, y también por que el decreto 3135 de 1.968, no dijo que normas se van aplicar a los contratos que describe su artículo 7.

Con respecto de los otros niveles de la Administración Pública, anotamos lo siguiente: Los anteriores capítulos nos han servido para conocer exactamente el status jurídico de los empleados oficiales de la rama ejecutiva del poder público a nivel nacional frente a sus empleados y empleador. En este orden de ideas podemos decir que los empleados departamentales, municipales, intendenciales y comunales, reciben la misma calidad genérica y específica. Son empleados públicos, los designados mediante acto condicional como los gobernadores y sus secretarios,

(1) Ortega Torres, JORGE. "Código del Trabajo", Bogotá: Temis, 1.978
pág. 15.

intendentes, comisarios, alcaldes, contralores, personeros y tesoreros municipales.

Y son trabajadores oficiales, los vinculados mediante contrato de trabajo (criterio formalista), tal ocurre con los empleados dedicados a la construcción y sostenimiento de las obras públicas, como las carreteras, acueductos, energía eléctrica, teléfonos etc.

Lo expuesto, nos lleva a establecer las siguientes diferencias jurídicas con los empleados nacionales:

Los de estos ordenes, son de libre nombramiento y remoción por parte del superior jerárquico.

No pertenecen a la carrera administrativa, por orden de la ley. Por que hay empleados como : Los contralores, personeros y tesoreros que tienen un periodo fijo y pueden ser reelegidos.

Para el régimen prestacional de estas entidades territoriales, es importante tener presente las prescripciones normativas del decreto 2767 de 1.945, en especial en sus artículos: 1, 2 y 4 aparte de lo previsto en la ley 6 de 1.945, lo anterior salvo lo que al respecto manden las ordenanzas y acuerdos municipales por ser normas especiales.

El artículo 10. del decreto anotado dispuso que estos empleados disponen de las mismas prestaciones establecidas para los nacionales en el artículo 17 de la ley 6 de 1.945, con las limitaciones establecidas, por el artículo 40. del mismo decreto. Norma esta, que en coordinación con el artículo 20. estableció seis categorías según los ingresos percibidos por la entidad territorial respectiva así:

PRIMERA CATEGORÍA, si sus ingresos son de más de \$ 500.000 pesos, tienen derecho a la totalidad de las prestaciones sociales previstas en el artículo 17 de la ley susodicha.

SEGUNDA CATEGORÍA, si la entidad posee ingresos de \$ 250.000 pesos a \$ 500.000 pesos, la cuantía de las pensiones de jubilación e invalidez, podrán ser reducidas por el empleador a la mitad de los sueldos devengados, sin exceder de \$ 150.00 pesos mensuales. Respecto a las demás prestaciones están en igualdad de condiciones de la categoría anterior.

TERCERA CATEGORÍA. Si los ingresos de la entidad varían de \$125.000 a 250.000 pesos no tienen derecho a pensión de jubilación y la de invalidez se reduce a 60.00 pesos y la asistencia médica, farmacéutica puede ser reemplazada por un auxilio de dinero igual a la mitad del costo de dicha asignación.

CUARTA CATEGORÍA. Cuando la entidad posea ingresos de \$50.000 a 125.000 pesos, carecen de pensión de: Jubilación, Invalidez y asistencia médica, Farmacéutica y únicamente poseen auxilio legal por enfermedad.

QUINTA CATEGORÍA. Si los ingresos varían de 10.000 a 50.000 pesos, carecen de las prestaciones prescritas en la cuarta categoría, auxilio por enfermedad queda reducido a 120 días y la mitad del sueldo pero no solo esto, sino que la cesantía y el seguro por muerte serán de 20 días de sueldo por año de servicio.

SEXTA CATEGORÍA. Menos de 10.000 pesos de ingresos, solo tienen derecho a cesantía y seguro de muerte a razón de 15 días de sueldo por un año de servicio, es el auxilio por enfermedad se reduce a 60 días de sueldo por año de servicio.

Se advierte que este decreto no se aplica a los empleados que laboran en empresas o fábricas clasificadas a las categorías: 3, 4, 5 y 6, por que estas se regirán por el capital de la respectiva empresa. Y a demás exceptuando lo que al respecto dispongan las ordenanzas y acuerdos por ser estas normas especiales.

De las tesis expuestas anteriormente concluyó:

- No me parece justo que una prestación social, dependa del capital de una empresa, por que esto implicaría una discriminación que no tiene razón de ser, pues el compare en esta clase de entidades no se extiende a todos ellos, por que muchas de las prestaciones no están obligadas a suministrarlas sino las grandes empresas (por ejemplo la jubilación solo las de capital igual o superior a \$ 800.000), de manera que para una gran mayoría de estos empleados la protección es muy limitada, huelga decir, inexistente.
- Además de acuerdo al literal b) del artículo 2 del decreto ley 433 de 1.971, posterior (al 3135 de 1.968), se ordena que deben estar sujetos al seguro social obligatorio los empleados que presten sus servicios a la nación, departamentos y municipios en la construcción y conservación de las obras públicas, y todos los empleados de los establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales del estado, y sociedades de economía mixta, de carácter nacional, departamental y municipal, que para el solo efecto del seguro social obligatorio están asimilados a trabajadores particulares.
- En cumplimiento de este mandato muchas de estas entidades están afiliadas al seguro social, pero otras han determinado registrarse por sus propios estatutos, fundados básicamente en las normas del decreto ley 3135 de 1.968.
- En cuanto a los empleados oficiales a nivel nacional, ya se dijo que se encuentran en una situación de hecho que no está conforme con el derecho, pues aunque para todos existen normas protectoras, algunos se rigen por las previstas en el decreto mencionado, incrementadas con prestaciones adicionales, pactadas en convenciones colectivas de trabajo, especialmente con respecto a los trabajadores oficiales.
- Esta situación de protección limitada a ciertas categorías de empleados, que constituyen, como se acaba de ver, una fracción pequeña de la población activa del país y aún más reducida de la población total, ha creado un estado de privilegio injustificado que, en vez de hacer justicia lleva a la injusticia no solo real sino de proyecciones futuras muy graves sino se remedia con celeridad.
- Y es que existe en el país una protección clasista que redunde en beneficio de la clase privilegiada, que dispone además de las prestaciones legales de prestaciones extralegales, que los constituye en un sector especial con prestaciones y servicios cuyo costo se lo pagamos todo el resto de

la población entre la que nos encontramos el sector mayorista que se encuentra en condiciones más precarias, y por lo tanto con mayor necesidad de protección, especialmente en el campo de la salud. Pero es que aquí siempre existe una clase que vive parásita de otra. Tomando como base lo que acabamos de expresar damos fin a este capítulo, delimitando en el siguiente cuadro el régimen jurídico aplicable a las dos especies principales de empleado oficial, teniendo en cuenta las relaciones: Individuales, Colectivas y Procesales, tanto en el orden nacional como en los demás órdenes de la Administración.

REGIMEN JURIDICO DE LOS EMPLEADOS OFICIALES

A. EMPLEADOS PUBLICOS	1. Relaciones Individuales	Decreto 2350 de 1.944 art. 14 Decreto 2127 de 1.945 art. 4 Decreto 1950 de 1.973 arts. 26 a 28, 107 y 108. Decreto 1848 de 1.969 art. 7o.	
	2. Relaciones Colectivas	C. S. T., arts. 414 numeral 4, 416, 452 literal a) y 409 numeral 1o.	
	3. Relaciones Adjetivas	Ley 167 de 1.941, arts. 66 y 67 Decreto 2733 de 1.959 art. 18. Decreto 528 de 1.964 arts. 30 y 32 Decreto 1848 de 1.969 arts. 107 y ss. Decreto 2061 de 1.966 art. 1o.	
	1. Relaciones Individuales	a) Del Orden Nacional	C.S.T. arts. 3, 4 y 492 Ley 6 de 1945 y decretos reglamentarios. Decreto No. 1848 de 1.969 art. 7o.
		b) De otros Ordenes	Ley 6 de 1945 y decretos reglamentarios. Decreto 433 de 1.971 art. 2o. literal b). Decreto 2767 de 1.945 arts. 1, 2 y 4. Ordenanzas y Acuerdos - Conducente.
		2. Relaciones Colectivas	Parte 2da del C.S.T.
3. Relaciones Procesales	Código Procesal Laboral: arts. 2 y 6.		
B. TRABAJADORES OFICIALES			

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
INDUSTRIAL Y DOCUMENTACIÓN
BOGOTÁ 1960

C. Jurisdicción y Competencia:

Previamente a emitir definiciones sobre los conceptos prescritos - en el campo Laboral Administrativo como en los demás campos jurídicos en general es conveniente definir los parámetros existentes entre ellos para su concepción y en especial para su aplicación práctica.

La jurisdicción es potestad inherente en forma última de mirarla a la República, es mejor, facultad propia del Estado, por cuanto dada su extensión engloba a todo el territorio nacional y emana de la misma soberanía. Pero el enfoque general necesariamente tiene que particularizarse, y entonces el terreno de la jurisdicción se va reduciendo en torno a factores diversos que van determinando ámbitos que permiten la aplicación efectiva de la justicia.

Pero junto a la jurisdicción aparece como consecuencia lógica necesaria, la competencia, que es la mejor forma de verla y en la más elemental definición una dimensión, una parte mejor, de la jurisdicción, es por esto que puede darse la jurisdicción sin la competencia por cuanto entonces se entiende descansando todo en el ordenamiento soberano; pero no la competencia, que la jurisdicción por que esta carecería de valor al no estar investida de la autoridad que nace de la última.

La jurisdicción laboral, se halla constituida por un conjunto de normas que regulan los órganos y procedimientos encaminados a hacer efectivos los conflictos jurídicos originados directa o indirectamente en un contrato de trabajo. Su carácter jurisdiccional nace su sentido

institucional, huelga decir, de tratarse de una función específicamente creada por el Estado para definir las controversias surgidas entre empleadores y empleados que están previstas en el artículo 2 del C.P. L. con algunas innovaciones antiguas como las consagradas en los decretos 456 y 931 de 1.956, conflictos que tienen un carácter eminentemente jurídico, referente a la aplicación de normas particulares que tienen su origen en: Ley, convención colectiva y laudo arbitral. A su vez por orden categórico del artículo 3 del mismo estatuto están excluidos los conflictos económicos, que son los que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo. Cuya solución se hace entre patronos y empleados y en los cuales actúa como conciliador al Ministerio de trabajo. Pero cuando este conflicto llega a su fin a través de la firma de una convención colectiva, pacto, o de laudo arbitral, los asuntos posteriores de orden económico se convierten en conflictos jurídicos, que ya son de conocimiento de la justicia laboral.

En cambio, no conoce la jurisdicción laboral, de los conflictos jurídicos de las personas vinculadas por relación legal, atendiendo específicamente a las funciones desempeñadas por el empleado y a la condición de obrar al Estado como persona de derecho público. Pues de esta clase de controversias de orden administrativo la competencia es de la jurisdicción contencioso administrativo.

Ve a el punto de vista de la competencia para decidir los conflictos jurídicos individuales entre las entidades oficiales y sus servidores, la demarcación entre las dos especies tantas veces mencionadas tiene también sus consecuencias, a saber:

- *Proceso contencioso administrativo.* - para definir la nulidad y el restablecimiento del derecho de un empleado público, se tramitan y se deciden los juicios por la Jurisdicción de lo contencioso administrativo (Tribunales departamentales y Consejo de Estado). Según mandato expreso de los artículos 30 y 32 del decreto ley 528 de 1.964 que dicen :

- Que estas entidades jurisdiccionales administrativas, conocerán de las acciones de plena jurisdicción de carácter laboral, que no provengan de contrato de trabajo, en las cuales se controviertan actos de los órdenes: Nacional, departamental, municipal, consarrial, intendencial, teniendo en cuenta en cada caso concreto el valor de la cuantía y claro esta previo agotamiento de la vía gubernativa.

- Por otro lado si un empleado público, desea obtener ejecutivamente el cumplimiento de los actos administrativos o sentencias proferidas por la Jurisdicción Laboral (Juzgados Laborales y Salas laborales de los Tribunales Superiores). Similarmente conocerán de la ejecución de obligaciones emanadas de un contrato de trabajo o relación laboral, con trabajadores oficiales, según lo previsto en el inciso 2 del artículo 2 del C.P.L. en concordancia con el artículo 100 ibidem.

En una palabra, la Jurisdicción Laboral, es competente para poner fin a los procesos ejecutivos en que sean demandadas las entidades de derecho público y actores los empleados oficiales.

- *Proceso ordinario laboral.* - Ahora bien, cuando se trata de conflictos jurídicos individuales entre las entidades oficiales y los trabajadores oficiales, la competencia corresponde a la Jurisdicción laboral, claro

esta previo agotamiento de la vía gubernativa respectiva ante la entidad correspondiente.

- Pero es que en lo que concierne a la jurisdicción Laboral, priman dos factores de competencia :

- Por razón del lugar (Factor Territorial).

- Por razón de la cuantía (Factor Objetivo).

Según el primero, también llamado fuero general, el juez competente es el del lugar donde se prestó el servicio o el del domicilio del demandado, a elección del actor. Puede que haya pluralidad de demandados, entonces conoce a prevención el juez del domicilio de cualquiera de ellos; puede suceder también que se tenga varios domicilios, entonces conocerá el juez de cualquiera de esos domicilios. Por otro aspecto no es válida la cláusula que estipule un domicilio contractual.

Con respecto a este factor existen las siguientes excepciones:

- Cuando la demandada es la nación, el juez competente es el del lugar donde se prestó el servicio o del domicilio del actor.

- Cuando lo es el departamento, el competente lo es el del lugar donde se prestó el servicio o de la capital del departamento respectivo.

- Cuando lo es el municipio, desaparece la alternativa y solo es competente el juez del lugar donde se prestó el servicio teniendo en cuenta la cuantía, que cabe advertir no se tiene en cuenta en los dos casos anteriores, que son juicios sin cuantía y por consiguiente siempre de primera instancia y de los cuales conocen los jueces laborales del circui

lo. En cambio; en el municipio, hay única y primera instancia: En lí-
ca conoce el juez civil o promiscuo municipal y en primera el del circui-
to a que pertenezca el municipio, si hay juez laboral o sino el juez ci-
vil.

- Cuando lo es un establecimiento público, o entidad o empresa oficial,
vuelve la alternativa, y el competente lo es del lugar donde se prestó
el servicio o el del domicilio del demandado a elección del actor.

- Cuando es la caja de previsión social, o instituciones de derecho
laboral, el competente es el juez del domicilio de la institución, o el
del lugar donde se tramitó la reglamentación respectiva encomendada al
pago de la prestación social.

Respecto del lugar donde se presentó el servicio, existe un vacío,
pues no se prevé la posibilidad de que el servicio, se preste en dista-
tos lugares del país o del exterior como sería el caso de un conductor
de la empresa expreso Voliboriano, que tiene que viajar por diferentes
Departamentos del país, en favor de esta empresa.

Entonces cuál será el juez competente para conocer de una demanda de
esta clase? No el del lugar donde se pactó el contrato de trabajo, por-
que la ley no lo ordena y es sabido que donde ella no distingue al inter-
prete no es dado distinguir y no solo por esto sino por que hipotética-
mente pensando este puede celebrarse en Bogotá, para realizarse en Nari-
ño.

Sobre este particular unas jurisprudencias dicen: Que lo es el del lugar donde se haya prestado el servicio (en el caso en mención sería Pasto); otras el lugar donde el servicio haya durado más tiempo; y otras el último lugar donde el servicio. Pero lo cierto es que no hay concreto sobre este respecto.

EL OPINION, Estoy de acuerdo con la última tesis, pero siempre que el servicio se preste dentro del territorio nacional. Sin embargo, si la ley especial de otro departamento, la es más favorable al empleado, esta deberá aplicarse de oficio por el juez que tenga competencia en este departamento y sin escisión; pero en este caso previa eliminación de la remisión al C.P.L. de las normas de alcance no nacional, (artículo 188). Para demostrar la ley, por que se aplica el principio universal de la ley más favorable al empleado.

A este respecto, es preciso repetir que para incurrir una acción contra una de estas entidades, es indispensable haber agotado previamente el proceso gubernativo o reglamentario correspondiente (artículo 6 del C.P.L.), de acuerdo a la naturaleza jurídica del asunto que constituye el objeto de la competencia por razón de la cuantía. - En este factor objetivo hay que tener en cuenta si el negocio es de primera instancia así como su conocimiento por la jurisdicción laboral o civil en algunos casos. - no obstante; así, cuando se trata de empleados públicos o sea de las dependencias a la administración por un sueldo legal y que se hallen desempeñando funciones estrictamente públicas (trabajos del poder público) en los cuales es obvio el carácter del Estado como entidad,

Los Son de única instancia entre otros los siguientes procesos por no intervenir en ellos la cuantía para determinar la competencia: El de fuero sindical, el de disolución y liquidación de asociaciones profesionales y los que se siguen contra la nación o los departamentos. Evidente la actuación del Estado como particular, la competencia recae en la jurisdicción laboral.

Por manera que según este factor, los procesos laborales son de dos clases: De única o de primera instancia. Son de única instancia, en los lugares donde hay juez laboral, aquellos cuya cuantía llega a \$ 15.000.00 y de primera instancia, de \$ 15.000.00 en adelante. Donde no hay juez laboral, conocen los jueces civiles así: En única instancia, los civiles municipales hasta \$ 5.000.00 y los jueces civiles del circuito de \$ 5.000.00 en adelante. Todo en obediencia a la ley 22 de 1.977.

Este es el caso que se insinúa por decreto de una reclamación -
CONCLUSIÓN PARCIAL. El criterio para fijar la competencia de una reclamación sobre prestaciones sociales contra la nación, departamentos, municipios, intendencias, comisarías y establecimientos públicos, es el de averiguar la naturaleza jurídica del vínculo que unió ultimately al empleado oficial con la entidad obligada; y para fijar esa naturaleza debe atenderse prioritariamente a las funciones específicas desempeñadas por el empleado en coordinación con la ubicación del aparato estatal como autoridad; así, cuando se trata de empleados públicos o sea de los incorporados a la administración por una relación legal y que se hallan desempeñando funciones eminentemente políticas (tres ramas del poder público) en las cuales es obvio el actuar del Estado como autoridad,

Da no sea posible la reparación del error por este medio, queda enton-
la competencia es de la jurisdicción Contencioso Administrativo; y cuan-
do se suscita el conflicto con trabajadores oficiales, esto es de los
que además de estar ligados por contrato de trabajo, desempeñan funcio-
nes estrictamente técnicas (agricolas, ganaderas etc.). En las cuales
es evidente la actuación del Estado como particular, la competencia re-
dice en la jurisdicción laboral.

LA VÍA GUBERNATIVA COMO FACILIDAD DE COMPETENCIA. Cuando el demandante es
el Estado o algunos de sus organismos, en incógnita de lo llamada acción
de plena jurisdicción, debe aclararse que para poder acudir a los autori-
dades jurisdiccionales correspondientes, es presupuesto procesal in-
prescindible agotar la vía gubernativa previamente (artículo 6 del C.P.
L.º) artículo 13 del decreto 2733 de 1.939. También puede ocurrir la otra tesis,
es decir que la entidad se pronuncie dentro de los 30 días hábiles a partir
de esto, no es más que la interposición por escrito de una reclamación -
puesta en duplicado por parte del empleado al empleador para el reconoci-
miento y pago de las prestaciones que considera que se le deben.
Con ello, se busca brindar a la administración la oportunidad de en-
mendar directamente los errores cometidos y reparar los daños causados
al empleado con ocasión de la expedición de un acto administrativo.

De no ser posible la reparación del error por este medio, queda entonces expedita la vía jurisdiccional.

Esta vía encarna un privilegio legal para las entidades oficiales o de servicio social, consiste en no poder ser demandadas directamente ante la jurisdicción respectiva (Contenciosa o Laboral); con el objetivo preconcebido de que a dichas entidades se les llame previamente la atención, se les dé la oportunidad de arreglar sus diferendos con el empleado. Pero este privilegio no es ilimitado, sino que tiene un plazo improrrogable de 30 días para resolver la petición formulada, por consiguiente si transcurrido dicho lapso no se resuelve lo pedido, se entiende agotada esta vía. Similar situación ocurre cuando la providencia respectiva no es susceptible de los recursos de reposición y apelación de que habla el artículo 13 del decreto 2733 de 1.959. También puede ocurrir la otra tesis, es decir que la entidad se pronuncie dentro de los 30 días. Entonces a partir de la fecha en que quede en firme la decisión administrativa la entidad dispone de 60 días, para cumplirle en todo o en parte al interesado su petición. El incumplimiento de la providencia, se demostrará por el interesado mediante certificado expedido por el jefe de la entidad correspondiente, si este lo niega el juez del conocimiento lo solicitará a solicitud del interesado, señalándole un término no menor de 10 días. Si vencidos los 60 días, no se cumple con lo ordenado en la providencia, el juez competente puede abocar el conocimiento del asunto, esto es que se puede incoar la demanda respectiva.....

condicionada en favor del empleado.

Quiere decir lo anterior que la acción no se puede proponer sino una vez transcurrido el término de 60 días, dentro de los cuales la administración o la entidad de previsión social han de dar cumplimiento a la providencia.

Las demandas se presentan ante las jurisdicciones: Contenciosas o laborales, en su caso según orden de los decretos (3135 y 1848) y deben notificarse personalmente al jefe de la entidad obligada a satisfacer la pretensión de que se trate.

Las acciones provenientes de los decretos prenombrados, prescriben en 3 años, que se cuentan a partir de la fecha en que se hizo exigible la respectiva obligación. Sin embargo, el simple reclamo por escrito del empleado al empleador y recibido por éste interrumpe la prescripción por 3 años más.

VJJ. CONCLUSIONES.

Perentoriamente afirmé en la introducción que mi labor estaría enfocada bajo un sentido dialéctico y crítico, no por que las normas laborales sean malas, sino por que su aplicación práctica está siempre condicionada en favor del empleador.

En este capítulo incluiré comentarios y conclusiones de tipo muy general, por que a lo largo del trabajo se han comentado y analizado ciertos aspectos relacionados con la materia en estudio en forma detallada.

A. Finalidad de la Legislación Laboral :

La finalidad primordial del código como de toda la legislación laboral, consiste en lograr el equilibrio entre las dos grandes fuerzas de la sociedad: El capital y el trabajo. Como queda consignado en líneas anteriores, la raíz de estos conflictos se encuentra en el terreno del desequilibrio entre las dos grandes fuerzas en pugna. En una palabra la lucha de clases.

Permitáseme entonces, hacer una radiografía social del país como causa para llegar al efecto prescrito.

Existe hoy en día una innegable ola nauseabunda de descomposición social que asota al país, ya nada resulta repugnante a la conciencia pública ni menos a la privada, por lo mismo que nos estamos hundiendo en el fango de la podredumbre llamada moral. Tanto más, cuanto el "serrucho institucionalizado" se ha convertido en la herramienta del año en los sectores privado y oficial. La corrupción se extiende en todo el país como un microbio en el organismo humano.

Para eso que ahora lo primordial es el dinero, el más caro

Vivimos en el imperio de los intereses creados. La persona vale por lo que pesa en dinero. O por su capacidad de de intriga. O por que tiene padrino para que la bautice. Más no por sus méritos y aptitudes técnicas que son banalidades en el mercado burocrático estatal. y por hacer un porro en la oficina. En este orden de ideas uno como se ha

Estoy prohibido de dudar que Colombia, se extienda en una ola de violencia legalizada. Pero lo curioso del caso es que dentro de la corruptela oficial, tuvo participación, hace poco el Contralor General de la República, empleado encargado de controlar y fiscalizar la inversión de los fondos públicos. Y ha invadido establecimientos descentralizados como el Idema., Coldeportes., Instituciones Militares, (hace poco nada menos que el hermano del actual Ministro de Defensa Nacional) y demás dependencias oficiales como el famoso Congreso de la República. Es entonces la Administración Pública patrona de las relaciones con los empleados oficiales, la que sirve de espejo de esta descomposición, pues a diario vemos empleados oficiales ricos de la noche a la mañana a través de negocios obscuros, como el tráfico de estupefacientes, el peculado, el cohecho y toda es infinita gama de delincuencia económica, para la cual evidenciamos las leyes penales desaparecidas químicamente, con la venia previsible mimetizada por nuestra dictadura civil que los patrocina con trofeos de oro por sus hazañas delictivas.

Pero es que ahora lo primordial es el dinero. El Dios Oro.

Maquiavélicamente, no importa los medios para obtenerlo, ni el sistema que se emplee. Lo importante es tenerlo. Pues en este mercado negro, han conseguido su fortuna los hoy llamados: Señores, propietarios, capitalistas o empleadores. Personajes éstos, que han convertido todo lo habido y por haber en mercancía. En este orden de ideas vemos como se ha declarado mercancía la religión, se paga hasta por morirse (entierno) y no obstante ser prohibido morirse (por el valor que la muerte implica). En educación, con la cual comunidades religiosas y propietarios privados limpian los bolsillos de los pobres padres de familia. El cuerpo, muchas mujeres deben venderlo en la calle para poder comer. La salud, con la cual se enriquecen médicos, clínicas y laboratorios. Y en fin hasta el trabajo humano, es una mercancía que debe venderse al capitalista por el precio que quiera dar, según el principio conatural de este sistema económico social de: Competir es eliminar, el cual tiene pleno cumplimiento por la estumilada presencia en el mismo del llamado ejército industrial de reserva.

Entre estos empleadores o parásitos sociales y los llamados por ellos basura social o empleados, existe una contradicción irreconciliable que encuentra su única solución para el obispo anglicano Malthus, en la guerra y las epidemias. Pero no piensa que lo correcto sería (por que no le interesa): Eliminar el hombre existente en medio de la abundancia; cumplir la ley dando trabajo útil a todas las personas que lo desean, y en no permitir, al mismo tiempo, que miles de personas, física y mentalmente sanas, vivan sin haber trabajado jamás. No obstante mirar ciego la presencia de tierras ociosas, mientras existen campesinos sin ellas.

Pero es que para los capitalistas llamados ahora empleadores: Primero esta

Como finalidad exclusiva de la legislación laboral, científicamente es
en la propiedad, luego el empleado; para el empleado, primero está él,
luego la propiedad. En una palabra los capitalistas, son aquellas
personas que poseen medios de producción (Tierras, fábricas, etc.)
pueden vivir sin trabajar, como excepción a la regla científica de que
quién no trabaja está condenado a morir, por que la producción de los
bienes materiales es la base de la vida de la sociedad; al contrario
sensu, los empleados no pueden vivir a menos que no trabajen. Huelga
decir, vendiendo la mercancía humana aludida por un salario miserable
que apenas le alcanza para susistir en condiciones de paria a él y su
familia, quien es la que lo reemplazará en su labor cuando desaparezca.
Y es que es obvio que este salario tenga que ser así: Por que el pri-
mer paso que tiene que usar el empleador para obtener ganancias es re-
ducir los gastos; y no solo por ello sino primordialmente por que tie-
ne que existir una diferencia entre lo que el empleado produce y lo
que él recibe para que el empleador lo mantenga como tal, pues no se
le paga por el producto de ocho horas diarias de labor, sino para que
trabaje durante ocho horas.

En síntesis el empleador tiene que obtener ganancias en la forma
prescritas para permanecer como tal; y el empleado tiene que luchar por
un salario que le permita sobrevivir. Una clase puede tener éxito solo
a expensas de otros.

De tal manera la llamada "armonía" Entre el capital y el trabajo,

Como finalidad exclusiva de la legislación laboral, científicamente es un sueño, por lo que es bueno para el empleado es malo para el empleador y viceversa. sino algo convencional; pues esto no es sino el producto de las relaciones sociales de la producción, distribución y consumo.

B. Antecedentes Legislativos en Colombia:

Indagar sobre el significado jurídico y económico social del aparato estatal, equivale tanto como enfrentarse con uno de los problemas más complejos y fundamentales de la ideología conocida por algunos como la ciencia del derecho trascendiendo sus límites a zonas grises, que se arraizan ineludablemente, en el vasto terreno de la antropología y concretamente en la gens, como la primera organización familiar, en la cual predomina la ginecocracia por oposición a la antropocracia como forma de gobierno de la familia.

Sin embargo, aparte de esta molécula biatómica y socioeconómica que es la familia, la historia es diáfana para mostrarnos con certeza, que dentro de determinadas circunstancias el hombre ha vivido en sociedades organizadas, sin la necesaria presencia de una autoridad superior a la misma colectividad o de normas coercitivas, lo cual solo se presenta en un Estado superior con la aparición de la propiedad privada, de la explotación del hombre por el hombre y la división de la sociedad en clases antagónicas. Es entonces cuando se hace necesario un ente ficticio y convencional que regiese las relaciones nacidas,

De allí que el Estado, no sea producto de emanación divina ni algo natural en el hombre sino algo convencional; pues este no es sino el producto de las relaciones sociales de la producción, distribución y consumo de bienes y servicios a todos los niveles, con fines precisos y pre-determinados, primordialmente para tratar de mantener una posición social determinada, que encuentra su antagonismo en la clase proletaria.

Ahora, este Estado surgido de la sociedad, de los asociados, ha logrado colocarse por encima de ellos y tener una vida propia sostenida por el producto de la explotación a la cual sirve, se ha transformado en algo intangible y supremo contra el cual los pueblos proletarios del orbe han decidido enfrentar la lucha en todos sus órdenes para transformar el poder de las minorías opresoras, en un verdadero poder al servicio del proletariado, ya que científicamente en la misma forma en que se nació debe morir; nace como producto de las contradicciones de clase y como producto de las mismas deben desaparecer, para ser reemplazado por la dictadura del proletariado, que no es bajo ningún punto de vista un régimen político de tiranía en la cual desaparezan la democracia y la libertad; sino por el contrario un régimen político que vincula la dictadura con la democracia, es decir la participación general y en igualdad de condiciones y derechos de toda la masa de la población en todos los asuntos estatales y en todos los complejos problemas que implica la destrucción del capitalismo.

Pero para no pecar de extensión sino de concisión, es necesario hacer un paréntesis a lo prescrito, para delimitar la demarcación existente tanto entre el llamado Estado, en este caso en su calidad de empleador, como similarmente entre los hoy llamados genéricamente empleados oficiales y específicamente empleados públicos y trabajadores oficiales, sin aislar al funcionario de la seguridad social y las especies precarias denominadas auxiliares de la administración, y supernumerarios, para su concepción racional y práctica.

Más esta demarcación obscura e inestable de los servidores públicos que ha realizado la burguesía mediante la expedición de un sinnúmero de disposiciones además de las diferentes interpretaciones jurisprudenciales de los máximos órganos de la justicia y el sustento de sus doctrinantes tienen como objetivos: Otorgar a todos los empleados oficiales el status de empleados públicos; e incrementar cada día la noción de "servicios públicos" con el fin de declararles la pena de muerte al derecho de huelga; desamparar esta clase de empleados de la garantía sindical llamada fuero sindical (art. 409 del C. S.T.); a parte de hacer, prevalece lo social sobre lo técnico. Pues las actividades que dichos empleados tienen que cumplir no depende de criterios puramente técnicos (mejores aptitudes, mayor preparación) sino de criterios sociales. Ciertas clases tienen acceso a ciertas tareas, otras no. En una palabra frente a su empleador; quién en ocasiones actúa frente a ellos disfrazado de particular (realizando las aplica el derecho laboral (Decreto 2350 de 7.944 artículo 143)

actividades eminentemente técnicas propias de los particulares) y o -
tras veces de ser nombrado como el mayor empleado oficial (realizando ac-
tividades exclusivamente administrativas propias de la autoridad). Para
indicar en el primer caso la presencia de un trabajador oficial y en
el segundo de un empleado público.

Podríamos resumir este aspecto, afirmando que hay un elemento de-
terminante de esta condición o status y distintos condicionantes.

Comenzando por el principio para llegar al fin encontramos: Son
empleados públicos las personas naturales que presentan sus servicios
en actividades exclusivas de la administración (magistrados y funcio-
narios públicos). Por el contrario; menos oficiales públicos, son
los que se desempeñan funciones que cualquier particular puede desem-
peñar (Ley 4 de 1.913 artículo 5); seguidamente el aparato estatal a-
ctúa como autoridad frente a los Empleados del Servicio Oficial, y lo
como particular, frente a los contratistas de obras por cuenta de las
entidades públicas, actividad sirénima en un futuro no muy lejano de
la construcción y sostenimiento de las obras públicas (decreto 652
de 1.935 artículo 4); años más tarde se dice: los empleados de las
ramas legislativa, ejecutiva y jurisdiccional, se vinculan por leyes
especiales; al contrato sensu, quienes realizan actividades técnicas
(construcción y sostenimiento de obras públicas, empresas industriales
y comerciales del Estado de tipo agrícola, ganadero o forestal) se
les aplica el derecho laboral (decreto 2350 de 1.944 artículo 14);

luego se dice la relación entre la administración y los empleados públicos, se rige por leyes especiales y por exclusión se dice que quienes realizan las actividades técnicas acabadas de nombrar pero adscritas en una más: Instituciones idénticas a la de los particulares, - se rigen por leyes laborales (decreto 2127 de 1.945 artículo 4); por último se ordena como regla general que quienes realizan funciones netamente políticas (como las personas que laboran en los ministerios, etc.) son empleados públicos, y quienes realizan labores técnicas o se hallan contenidos en los estatutos de los establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales del Estado y sociedades de economía mixta de carácter oficial, son trabajadores oficiales.

Por lo expuesto considero que la tesis de la doble personalidad del Estado, ha sido la determinante a través de este recorrido histórico de factores condicionantes como la actividad (técnica o administrativa) de órgano (oficial, privado) del vínculo (acto condición o contrato de trabajo), etc.

Y es en cumplimiento de estas disquisiciones vacilantes como la burguesía, ha logrado en la contrarreforma administrativa del 68, tener especialmente el arma más importante que posee el empleado contra el empleador como lo es la huelga, aparte de otras reivindicaciones laborales.

C. Aparición del Trabajador Oficial como género:
Es en el C.S.T., donde por primera vez se usa el género trabajador oficial y se determina el régimen jurídico aplicable a éste como al trabajador particular; en los artículos 3, 4, 414 y 416. así:

La primera norma indica que el C.S.T., se aplica en sus dos partes individual y colectiva, (y agregarla también en la adjetiva) al trabajador particular; pero trabajador oficial, solo se le aplica el C.S.T. en su parte colectiva, no en la individual que se rige por leyes especiales. Pero quienes eran los trabajadores oficiales durante esta época 1.957 a 1.968, las dos especies descritas en el trabajo: El empleado público y el trabajador ligado por contrato de trabajo.

El artículo 4 del mismo estatuto, confirma la norma anterior al señalar que las relaciones individuales del trabajador oficial, no se rigen por el C.S.T. sino por leyes especiales que posteriormente se dictan.

Donde aparece por primera vez este género es el capítulo JK del mismo estatuto concretamente en los artículos 414 y 416.

La primera de las precitadas normas anota que el derecho de asociación se extiende a los trabajadores del servicio oficial con excepción del ejército y fuerzas armadas que por razones obvias no pueden asociarse;

ni son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sino miembros de
la fuerza armada que cumplen una función prescrita en el C.H. y por
eso se les llama Funcionarios Públicos. No ocurre lo mismo con el per-
sonal civil de las fuerzas armadas que si pueden ser empleados Públicos
o trabajadores oficiales.

Posteriormente la norma dice "pero los sindicatos de empleados pú-
blicos tienen las siguientes funciones..."; entonces vemos que hay una
especie (empleados públicos). ¿cuáles son los demás servidores del
Estado que indica la norma? No hay sino uno; el trabajador ligado por
el contrato de trabajo (la otra especie).

Por último el artículo 416 *ibidem.*, confirma el género y las dos -
especies indicadas al referirse a las limitaciones de los sindicatos -
de los empleados públicos, respecto de los cuales dice: Que no puede -
presentar peticiones de peticiones, ni convenciones colectivas, pero si las
demás trabajadores oficiales que tienen iguales derechos que los traba-
jadores particulares, excepto que no pueden como los empleados públi-
cos declarar la huelga.

En síntesis tenemos que el Código Sustantivo del Trabajo, llama tra-
bajador oficial tanto al empleado público, como al trabajador ligado -
por el contrato de trabajo. Es en este caso, donde aparece esa expre-
sión con un alcance genérico y no específico como la tiene hoy a raíz
de la contrarreforma prenombrada.

D. Fases Jurisprudenciales de Clasificación :

En el inciso segundo, las papales invierten y la regla pasa a hacer
En una apretada síntesis y siguiendo el orden descrito desde la in-
excepción la regla es el empuje en oficial y la excepción son emplea-
roducción diremos lo siguiente.

Criterio Funcional. - En el examen detenido que sobre él como los demás
hicimos; anotamos los siguientes aspectos como principales :

- Prima sobre los criterios organicista y formal.
- Prevalece en él la excepción (actividad) sobre la regla (entidad).
- Tiene como común denominador, declarar a todos los trabajadores, emplea-
dos públicos, con el fin de concenarlos primordialmente al derecho de hu-
elga.

Criterio Formal. - Nuestra inferencia lógica sobre esto todo nos permit

la concluir lo siguiente:
Criterio Organicista. - Nuestro examen sobre él nos permite deducir lo -
siguiente:

- Prima sobre los criterios formal y funcional, encarándose la jurispru-
dencia en este caso en un círculo vicioso: Actividad - entidad; entidad -
actividad; cuando lo cierto es que el origen de esta demarcación no hay
que buscarlo en la hermenéutica jurídica sino en la política.

- Presencia de una regla general (entidad) que admite dos excepciones -
en el inciso primero del decreto ley 3135 de 1.968, artículo 5; (la cons-
trucción y sostenimiento de las obras públicas y la indicación en los es-
tutos de los establecimientos públicos).

problema en el vínculo porque si la norma prescribe que un trabajador -
oficial puede vincularse por relación legal y reglamentaria o por ambas
de trabajo con la institución hay un punto que la jurisprudencia parte de
sea diferente a la vinculación.

- que piensa que la jurisprudencia parte de base diferente a la vincula
- En el inciso segundo, los papeles invierten y la regla pasa a hacer excepción la regla es el trabajador oficial y la excepción ser empleado público.
 - La popular, que responde a la llamada democracia representativa
 - El llamado personal directivo o de confianza, siendo en ambos incisos ~~funcionarios~~ ^{funcionarios}.
 - La relación legal y reglamentaria, que responde al cumplimiento de
 - Se confirma aquí mi tesis jurídica, expuesta desde la introducción que los elementos del llamado en la comisión, se debe partir de la entidad para llegar al vínculo y no al inverso.
 - La relación legal de Carácter Especial, - exclusiva del Instituto
- Criterio Formal. - Nuestra inferencia lógica sobre esta tesis nos permite concluir lo siguiente:
- social Social, en virtud de que participa de la naturaleza jurídica de estas relaciones
- Administración pública más relación legal = Empleo Público
- Administración Pública más contrato de trabajo = Trabajo Oficial
- dicando cuando se cumplen los requisitos esenciales del vínculo
- Se evita un sinnúmero de arbitrariedades ya que no permite el imperio del criterio político del gobernante de turno quien según determinadas consideraciones vinculará al personal por uno u otro sistema, sin obedecer a criterios científicos alguno.
- del Estado. Serillicamente se ubica
- este criterio que ha sido para el determinar las reglas -
- Peca de exagerado formalismo al encontrar exclusivamente la raíz del problema en el vínculo porque si la norma prescribe que un trabajador oficial puede vincularse por relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo con la Administración, hay que pensar que la jurisprudencia parte de base diferente a la vinculación.

que pensar que la jurisprudencia partió de base diferente a la vinculación.

- Se prevén varias formas de vinculación o designación así:

- La popular, que responde a la llamada democracia representativa Rousseauiana.

- La relación Legal y Reglamentaria, que responde al cumplimiento de los elementos del llamado acto de condición.

- La relación Legal de Carácter Especial, - exclusiva del Instituto de Seguros Sociales y se llama así por ser el funcionario de la Seguridad Social, un híbrido en razón de que participa de la naturaleza jurídica de ambas especies.

- Relación Contractual Laboral, es aquella que se perfecciona jurídicamente cuando se cumplen los requisitos esenciales del artículo 22 del código sustantivo de trabajo, siendo requisito determinante la prestación del servicio personal.

Criterio de la Doble Personalidad del Estado. Sintéticamente he obtenido este criterio que ha sido para mí el determinante las siguientes conclusiones:

- No obstante afirmar la doctrina la abolición de esta tesis, con la

como particular; disiento muy respetuosamente de ella por que la realidad nos demuestra lo contrario pues son muchas sino todas las actividades en que el pueblo es explotado con la venta del Estado actuando en forma enmascarada, ya que él tiene que servir a determinados intereses.

Para no ir más lejos están las empresas públicas de servicio urbano en lo que a transporte se refiere.

- Hay una excepción (Trabajador Oficial) o una regla general (empleados) La norma no preciso en los estatutos de los establecimientos públicos cuáles son las actividades a desempeñar, dándole oportunidad a la junta directiva que los expide de precisarlas. La cual ha permitido la defenza reivindicatoria de algunos derechos laborales de los empleados por que estos pueden convertir la excepción en regla haciendo aparecer por ejemplo 2 o 3 empleados públicos y los demás trabajadores oficiales.

permite obtener las siguientes conclusiones:

- PROBLEMA PROBATORIO. Puede suceder que no obstante estar prestando sus servicios por ejemplo en la construcción o sostenimiento de las obras públicas, no se halla consagrada esta actividad en los estatutos. Entonces es empleado público o trabajador oficial? Los estatutos, son prueba ad sustanciam actus, de tal manera que si su calidad esta consagrada allí no hay problema, pero si no lo está, ella puede ser demostrada por cualquiera de los medios probatorios laborales de acuerdo al principio inquisitivo que reina es esta materia.

- Si no prueba su actividad, o el estar consagrada

será empleado público, por la regla general para esta clase de entidades.

Por la Clasificación en los Estatutos. Ni la doctrina ni la jurisprudencia hablan de ella como fase, pero en mi opinión lo es orden expreso del artículo 5 del decreto 3135 de 1.968 y decreto reglamentario.

- Hay una excepción (Trabajador Oficial) a una regla general (empleado público): Regla que como antes se dijo queda en manos de las juntas directivas que elaboran los Estatutos para ser inventada.

- El problema probatorio, está bien detallado en el cuerpo del trabajo y a él nos referimos en el criterio anterior.

Por el Género y la Especie. La deducción lógica de esta tesis nos permite obtener las siguientes conclusiones:

- Existe una dicotomía entre empleado y empleador que lleva en su interior una contradicción irreconciliable que impide cumplir la finalidad de la legislación laboral.

- Existe oposición radical entre las dos especies en sus relaciones colectivas.

- Se saca el problema del círculo vicioso consistente en que donde

hay empleado oficial no puede existir contrato de trabajo.

Relaciones de la Administración con sus Empleados Públicos no se rigen por Contrato de Trabajo sino por Leyes Especiales. El comentario es el que sigue:

- La jurisprudencia no puede legislar sino interpretar. En una palabra, no puede salirse de la norma. Pues ya se dijo en la tesis anterior que donde hay empleado oficial si puede haber contrato de trabajo y aquí extremadamente se dijo que no. Puede haber contrato de trabajo con el Estado.

- Respecto a los casos de excepción previstos en los decretos en el (2350 y 2127) se dijo que si las actividades son de importancia en el servicio público, el empleado es público; al contrario, si no son de trascendencia en el servicio público, el empleado será trabajador oficial.

- Esta tesis destruye la tesis del vínculo respecto de la igualdad matemática prenombrada así:

Administración Pública más Relación Legal = Empleado Público.

Administración Pública más Contrato de Trabajo = Cero.

E. Género y Especies Verdaderas y Precarias Consagradas en la Reforma
Administrativa de 1.968.

De la delimitación tratada por esta reforma mejor llama contrarreforma administrativa podemos resumir los siguientes aspectos:

- Esta demarcación aberrante y discriminatoria es en el fondo por un acto de título.

- El gobierno del señor LERES RESTREPO, en desarrollo de esta reforma, decidió darle a todo servidor público, el status de empleado público, ante su incapacidad manifiesta para contener las luchas obreras. Sirve de prueba el paro médico realizado por Sirtrava, en el año de 1.968 y en el cual se vio obligado a conceder lo pedido.

- Declarar la pena de muerte a las organizaciones sindicales de los servidores estatales, sin el menor derecho de defensa. La declaración de ilegalidad de las huelgas y la suspensión de personerías jurídicas por parte del Ministerio del Trabajo, carecen de todo recurso artículo 451 del C.S.T.

- En una palabra, la burguesía ha utilizado eficazmente las nociones

de "Servicios Públicos y Estado de Sitio". Para lograr el encadenamiento de la institución más importante del derecho Laboral Colectivo: La huelga.

- Es entonces a la clase obrera organizada a quien le corresponde la lucha por la reconquista de las reivindicaciones perdidas, ya sea en su vieja fórmula o bajo nuevas concepciones jurídicas que consulten el estado de desarrollo de la lucha de clases.

- No me detengo en el presente capítulo en dar definiciones de las especies verdaderas y precarias en él comprendidas por ya estar definidas en la parte conducente de la presente labor.

- Por último, esta reforma ha venido completándose con otras medidas, tales como la incorporación de los funcionarios de la seguridad social o mejor de la salud, a un sistema nacional que implique su definición con pública y de igual forma su relación. Más recientemente los servidores del mal llamado Instituto de Seguridad Social, a quienes eufemísticamente se les llama "Funcionarios de la Seguridad Social", estatus que lo adquirieron a raíz del paro médico del año de 1.976, en que el gobierno rendido ante su propósito de declararlos empleados públicos, tuvo que retroceder ante la magnitud del paro, para dejarlos con una calidad mixta; pues son los únicos empleados públicos, que pueden

Convenciones colectivas, aunque fuere exclusivamente para obtener incremento en sus asignaciones salariales. Las prescripciones normativas de la ley 6 de 1.957 y sus decretos reglamentarios y como guerdillas

al nivel nacional las prestaciones previstas en el decreto No. F. Régimen Jurídico Aplicable al Empleado Oficial: 1816 de 1.967

La mejor conclusión sobre este capítulo nos la brinda el cuadro resumen del mismo; por esta razón indicaremos aquí en orden descendente lo siguiente:

El trabajador particular, tiene todos los derechos laborales - así:

- Puede presentar pliegos de peticiones, declarar la huelga previo agotamiento de las etapas de arreglo directo y reconciliación. Puede llegar a tribunal de arbitraje voluntario u obligatorio y se le aplica el código sustantivo del Trabajo en sus partes: Sustantiva, Colectiva y Adjetiva.

El trabajador oficial, puede presentar pliegos de peticiones, puede celebrar convenciones colectivas, no puede declarar la huelga sino hay acuerdo tiene que sostener forzosamente el diferendo a tribunal de arbitramento obligatorio.

Las grandes empresas (por ejemplo el comercio a por mayor solo tienen derecho las personas que trabajan en empresas de capital

Se le aplica el código Sustantivo del Trabajo, en sus partes:
Colectiva pues la individual se rige por las prescripciones normativas
de la ley 6 de 1.945 y sus decretos reglamentarios y como garantías
mínimas a nivel nacional las prestaciones previstas en el decreto No.
1848 de 1.969 artículo 7o.

Empleado público, no puede presentar pliego de peticiones, ni ce-
lebrar convenciones colectivas, menos declarar la huelga, solo puede
presentar memoriales respetuosos que no son obligatorios para la Ad-
ministración - las normas aplicables son en su mayoría los derechos pú-
blicos - su vinculación generalmente es por relación legal y regla-
mentaria.

En las otras Esferas de la Administración existen los mismos -
status, reglados por el decreto 2767 de 1.945 y la ordenanzas y a-
cuerdos conducentes: Aparte de la ley 6 de 1.945.

Respecto a lo indicado en este decreto no me parece justo que -
una prestación social, tenga que depender de la capacidad de ingresos
de una entidad territorial o del capital de una empresa, por que esto
implícamente una discriminación que no tiene razón de ser, pues el amparo
para esta clase de entidades no se extiende para todas ellas por que
muchas de las prestaciones no están obligadas a suministrarlas sino
las grandes empresas (por ejemplo el derecho a jubilación solo tien-
nen derecho las personas que trabajen en empresas de capital -

igual o superior a \$ 800.000 pesos) de manera que para una gran mayoría de empleados la prestación es muy limitada; huelga decir, inexistente.

Jurisdicción y Competencia. - La competencia, es diferente de la jurisdicción, por que es una porción de la jurisdicción atribuida a cada uno de los jueces, es decir que un juez competente es aquel que posee la jurisdicción y la competencia, por ejemplo un juez laboral del circuito, para conocer de un litigio en que parte la nación. Por el anverso es incompetente un juez con jurisdicción pero sin competencia, por ejemplo en el caso nombrado un juez proscribo municipal. Es por lo anterior que se dice que la jurisdicción es el género que configura el todo y la competencia, es la especie que abarca la parte.

Ello tiene también sus consecuencias, o efectos:

La Jurisdicción Laboral. Se halla constituida por un conjunto de normas que regulan los órganos y procedimientos encaminados hacer efectivos los conflictos jurídicos originales directa o indirectamente en un contrato de trabajo. Su carácter jurisdiccional nace de su sentido institucional, huelga decir de tratarse de una función específicamente creada por el Estado para dirimir las controversias surgidas entre empleadores y empleados que estén indicados en el artículo 2 del C.P.L., con innovaciones antiguas como las previstas en los decretos 456 y 931 de 1.956, conflictos que tienen un carácter eminente jurídico, referente a la aplicación de normas particulares que tienen su origen en: La Ley, Convenciones Colectivas y Laudes

arbitrales. A su vez por orden categórica del mismo estatuto están -
excluidos los conflictos económicos, que son los que regulan las re-
laciones entre el capital y el trabajo, cuya solución se realiza en-
tre empleadores y empleados y en los cuales actúa como conciliador el
Ministerio del Trabajo. Pero cuando este conflicto llega a su fin a
través de la firma de una convención colectiva, pacto colectivo, o
laudo arbitral; los asuntos posteriores de orden económico se convier-
ten en conflictos jurídicos, que ya son de competencia de la jurisdic-
ción laboral. 2 del L.P.L. en concordancia con el artículo 100 ibídem.

Desde el punto de vista de la competencia para decidir los con-
flictos jurídicos individuales entre las entidades oficiales y sus
servidores, la demarcación entre las dos especies tantas veces nombra-
das tiene también sus consecuencias, a saber:

Proceso Contencioso Administrativo. - Para definir la nulidad o
el restablecimiento de un derecho de un empleado público, el proceso
se tramita y se decide por la jurisdicción de lo contencioso Adminis-
trativo. Según su mandato es expreso de los artículos 30 y 32 del
decreto 528 de 1.964 que dicen: Que estas entidades jurisdiccionales
administrativas, conocerán de las acciones administrativas de plena
jurisdicción de carácter laboral, que no provengan de contrato de tra-
bajo, o en las cuales se contravientan actos de las Entidades:
Nacional, Departamental, Intendencial, Municipal y Comarcial,

teniendo en cuenta en cada caso concreto el valor de la cuantía y claro
esto previo agotamiento de la vía gubernativa, intendencia, comisaría,
en establecimiento público, una entidad o empresa oficial, o institución
etc. Por otro lado si un empleado público, desea obtener ejecutivamente
el cumplimiento de actos Administrativos o de sentencias proferidas por
la jurisdicción Contenciosa, la competencia es de la jurisdicción labo-
ral. Similarmente conocerá de la ejecución de obligaciones emanadas de
una relación laboral, con trabajadores oficiales, por orden del inciso
2 del artículo 2 del C.P.L. en concordancia con el artículo 100 ibidem.

Estoy de acuerdo con la tesis de que el juez competente lo es el del
último lugar donde se prestó el servicio (C.P.L. art. 100)
En una palabra la jurisdicción laboral es competente para poner fin
a los procesos ejecutivos en que sean demandadas las entidades de desem-
pleo público y actores los empleados oficiales.

Pero es que en lo que concierne a la jurisdicción laboral, prima
dos factores de competencia: Por razón de la cuantía. Según el lugar o
primero, también llamado fuero general, el juez competente es el del -
lugar donde se prestó el servicio o el domicilio del demandado a esce-
ción del actor. Puede que haya pluralidad de demandados, entonces co-
noce a prevención el juez del domicilio de cualquiera de ellos; puede
suceder que tengan también varios domicilios entonces conocerá el juez
de cualquiera de esos domicilios. Por otro aspecto no es válida la
cláusula que establezca un

Proceso Prejudicial. - El artículo para fijar la competencia de un

contractual. Con respecto a este factor existen excepciones cuando son demandadas: La nación, departamento, municipio, intendencia, comisaría, un establecimiento público, una entidad o empresa oficial, o instituciones de derecho social.

Ahora bien, cuando el servicio se presta en varios lugares del país o del exterior existe un vacío en la norma para saber quién es el juez competente, PERSONALMENTE ME ATREVO A OPINAR EN EL SIGUIENTE SENTIDO:

Estoy de acuerdo con la tesis de que el juez competente lo es el del último lugar donde se prestó el servicio (AURELO), pero siempre que el servicio se presta dentro del territorio nacional. Sin embargo, si la ley especial de un departamento dado le es más favorable al empleado, esta deberá aplicarse de oficio por el juez que tenga competencia en ese departamento y sin escisión; pero eso sí previa eliminación de la ordenada remisión al C.P.C. de las normas laborales de alcance no nacional para demostrarlas (por celeridad procesal), por que se aplica el principio universal de la ley más favorable al empleado.

Respecto a la CUANTÍA, como factor de competencia me remito a lo analizado en el capítulo correspondiente, en el cual obedezco parentoniamamente las prescripciones normativas de la ley 22 de 1.977.

Proceso Prestacional. - El criterio para fijar la competencia de una

reclamación sobre prestaciones sociales contra la nación, departamentos, municipios, comisarías, intendencias, y establecimientos públicos, es el de averiguar la naturaleza jurídica del vínculo que unió últimamente al empleado oficial con la entidad obligada; y para fijar esa naturaleza debe atenderse prioritariamente a las funciones específicas desempeñadas por el empleado en coordinación con la ubicación del aparato estatal como particular o como autoridad; así cuando se trata de empleados públicos o se de los incorporados a la administración por una relación legal y que se hallan desempeñando funciones eminentemente políticas (las tres normas del poder público) en las cuales es obvio el actuar del Estado como autoridad, la competencia es de la jurisdicción Contencioso Administrativa; y cuando se suscita el conflicto con trabajadores oficiales, esto es de los que además de estar ligados por contrato de trabajo, desempeñan funciones estrictamente técnicas (agricolas, ganaderas etc.) en las cuales es evidente la actuación del Estado como particular, la competencia radica en la Jurisdicción Laboral.

La Vía Gubernativa .- Cuando el artículo 6 del C.P.L., expresa que las acciones contra una persona administrativa autónoma o una institución de derecho social solo podrán iniciarse cuando se haya agotado el procedimiento previsto para tal efecto en los respectivos reglamentos internos de esos institutos oficiales o semioficiales y que conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del decreto 2733 de 1.959, están obligados a reglamentar como ya se dejó anotado al estudiar este

tópico, por consiguiente si transcurrido dicho lapso no hay respuesta positiva ni negativa a la petición formulada, se entenderá que la consecuencia, cada vez que ejerciten ante la jurisdicción laboral, acciones nacidas del contrato de trabajo contra las entidades de derecho público o personas administrativas autónomas, o institutos como el JCC., o entidades de derecho social como las cajas de previsión social, deberá acompañarse al libelo la prueba respectiva sobre el hecho de haberse agotado el procedimiento gubernativo o el procedimiento reglamentario correspondiente, según el caso.

Tal exigencia fluye de la circunstancia de que la vía jurisdiccional laboral en los casos mencionados, al igual que la Contenciosa Administrativa, es subsidiaria de la gubernativa, esto es primero la gubernativa y luego las vías Laboral y Contenciosa, cuando se trata de acciones contra las entidades de derecho público; y es también secundaria cuando se trata de institutos o entidades de derecho social como bien puede deducirse del contenido de la norma laboral.

Si el actor no acompaña dicha prueba al libelo el juez está en el deber legal de rechazarlo, por las razones que se han dejado expuestas.

El privilegio concedido a estas entidades no es ilimitado, sino que tiene un plazo improrrogable de 30 días para resolver la petición formulada, según lo ordena el artículo 18 del decreto ahora-

en comento, por consiguiente si trascurrido dicho lapso no hay respues-
ta psitiva ni negativa a la petición formulada, se entienda agotada
la vía. Igual cosa sucede cuando las providencias o actos no son se-
ceptibles de los recursos de proposición y apelación de que habla el
artículo 13 del decreto susodicho. Una vez agotada esta vía por cual-
quiera de los medios antes indicados se puede instaurar como se dijo
antes la correspondiente demanda. Si la entidad se pronuncia dentro -
de dicho término, a partir de la fecha en que quede en firme la desi-
ción administrativa, la entidad dispone de 60 días para cumplirse en -
todo o en parte al interesado. Si vencido este término no se cumple -
con lo ordenado en la providencia, el juez puede abocar el conocimiento
del asunto, esto es la demanda pertinente. Tal como se dijo en renglo-
nes anteriores el artículo 6 del C.P.L., si no aparece plenamente de-
mostrado el agotamiento de la vía gubernativa o el reglamento interno
de la institución según el caso antes de instaurar la correspondiente
demanda, su rechazo es imperativo, tal como ocurre en una demanda cual-
quiera cuando falta uno de los presupuestos procesales como por ejemplo
el juez competente.

7. GONZALEZ CRUZ, Guillermo. "Procedimiento de Trabajo". Edición
2a. Editorial Tomé, Bogotá, 1976.

8. SOTOMAYOR, Cecilia. "Manual para el curso de procedimientos
sociales".

- V.77. BIBLIOGRAFIA.
1. "Nuevo Código del derecho del Trabajo". Edición 1a, Editorial Temis, Bogotá, 1.976.
- A. MELIK, Alfonso. "Procedimiento del Trabajo". Edición 3a. Editorial: Temis, Bogotá 1.976.
2. "Estatuto del Empleado Oficial y sus prestaciones sociales". BARRONAMPPOS RIVERA, Domingo. "Derecho Laboral Colombiano". Edición 2a. Editorial: Temis, Bogotá 1.978.
- C. T. NIÑO, Francisco, y MEJIA E., Roberto. "Procedimiento Laboral Teórico y práctico". Edición 4a. Editorial: Temis Bogotá, 1.973.
- D. Código del trabajo Comentado: Copilador; ORTEGA TORRES, Jorge. Edición 12a. Editorial Temis, Bogotá, 1.976.
- E. Código Contencioso Administrativo Comentado: Copilador; ORTEGA TORRES, Jorge. Edición 6a. Editorial: Temis, Bogotá, 1.976.
- F. GONZALEZ CHARRA, Guillermo. "Derecho de trabajo". Edición 3a. Editorial: Temis, Bogotá, 1.974.
- G. SARRAZAVAL, Camilo. "Manual para el cobro de prestaciones sociales". Editorial: Temis, Bogotá 1.977.
- H. ARCES, Juan. "La Ley de la Función Pública en Colombia". Editorial: Printed in Colombia.

- H. CARVAJAL S., Adalberto, y JARAMILLO., Hector. "Nuevo Enfoque del derecho del Trabajo". Edición 1a, Editorial: Gráficas Albar, Bogotá, 1.978.
- J. "Estatuto del Empleado Oficial y sus prestaciones sociales". Publicación del Ministerio de trabajo. Edición 2a. Bogotá, 1.973.
- J. VALLEGAS ARELAEZ, Jairo. "Derecho del Trabajo - Trabajadores Estatales". Edición 1a. Editorial: Pazgo, Bogotá, 1.979.
- K. CAMPOS RIVERA, Domingo. "Régimen legal de los empleados oficiales en Colombia", Editorial Temis, Bogotá, 1.975.
- L. MARTINEZ MUÑOZ, Enrique. "Relación Jurídica del Trabajador oficial". Editorial de tipografía Hispánica: Bogotá, 1.966.
- LL. CARBON ERPERA, Gloria. "Derecho Laboral de los Empleados oficiales". Editorial: Wilches, Bogotá, 1.979.
- M. LONDOÑO CARDONA, Euclides. "Apuntes del régimen Laboral Colombiano". Universidad Externado de Colombia. Facultad de derecho, Bogotá 1.979.
- N. ANCINES, German. "La Lucha obrera ante la legislación Colombiana". Editorial: Printed in Colombia,

AN

17453

T

351.109

A792

Arturo Delgado, Eneiro.

Ej.1. Evolución historico jurídica del empleado oficial en la rama... VENGE

NOMBRE Jaime Elias Lora B

No. del Carnet 8257

NOMBRE Richard Flores O

No. del Carnet 2051431

NOMBRE Guido Morales

No. del Carnet 8051414

NOMBRE Bertha Cecilia Eraso

No. del Carnet 8551074

NOMBRE Luis Loujo NasBou

No. del Carnet 10510994

NOMBRE Anrafulia Lopez

No. del Carnet

NOMBRE Isabel Andrade

No. del Carnet

NOMBRE

No. del Carnet

NOMBRE

No. del Carnet

NOMBRE

No. del Carnet

AN

T

351.109

A792

Ej.1.

17453