

APLICACION DEL REGIMEN LABORAL COLOMBIANO A LOS
CONDUCTORES ASALARIADOS DE SERVICIO PUBLICO
EN VEHICULO LIVIANO (TAXISTA)

JUDITH ALICIA ARRIETA CERRO
CARLOS JOSE ROMERO PRESTAN
JESUS EDUARDO ARAUJO CORONELL

Trabajo de Investigación presentado
como requisito parcial para optar al
título de ABOGADO.

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO
SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO
BARRANQUILLA

1992



DR # 0193

Barranquilla, noviembre 1992.

Doctor:

CARLOD D. LLANOS S.
Decano Facultad de Derecho
Universidad Simón Bolívar
E. S. D.

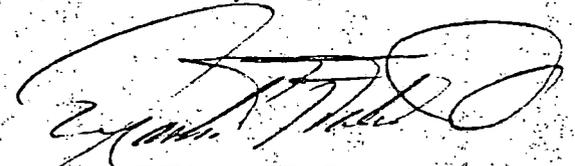
Apreciado Doctor:

Después de haber analizado el desarrollo y las correcciones hechas al trabajo de investigación denominado APLICACION DEL REGIMEN LABORAL COLOMBIANO A LOS CONDUCTORES ASALARIADOS DE SERVICIO PUBLICO EN VEHICULO LIVIANO (Taxistas).

Presentado por los egresados JUDITH ALICIA ARRIETA CERRO, CARLOS JOSE ROMERO PRESTAN y JESUS EDUARDO ARAUJO CORONELL, como requisito parcial para optar el título de Abogado; me permito dar concepto favorable pues para cumplir con la meta deseada se efectuó una investigación profunda del tema para lograr el conocimiento requerido, el dominio de la materia y al mismo tiempo la correcta utilización léxica.

No desaprovecho la oportunidad para expresar mis sinceros agradecimientos por la designación como director de esta tesis.

De Usted, muy respetuosamente,



MARTIN TATIS
Director de Tesis.

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Barranquilla,

PERSONAL DIRECTIVO

| | |
|---------------------------------------|-----------------------|
| Rector | DR: JOSE CONSUEGRA |
| Decano de la Facultad | DR: CARLOS LLANOS S. |
| Secretario General | DR: RAFAEL BOLAÑOS |
| Secretario Academico | DR: PORFIRIO BAYUELOS |
| Presidente de Consultorio Jurídico | DR: ANRONIO SPIRKO C. |

Barranquilla, 1992.

PLAN DE TRABAJO

| | pág. |
|---|------|
| 0. INTRODUCCION | 8 |
| 1. IMPORTANCIA DE LA REGULACION LABORAL | 12 |
| 1.1 OBJETO | 13 |
| 1.1.1 Aplicación territorial | 13 |
| 1.1.2 Relaciones que regula | 14 |
| 1.2 PRINCIPIOS RECTORES | 16 |
| 1.2.1 Principio de economía | 17 |
| 1.2.2 Libertad de trabajo | 17 |
| 1.2.3 Protección al trabajo | 18 |
| 1.2.4 Igualdad de los trabajadores | 19 |
| 2. CONTRATO DE TRABAJO AL CONDUCTOR DE TAXI | 21 |
| 2.1 CONSIDERACIONES DE ORDEN PUBLICO | 22 |
| 2.2 APLICABILIDAD DEL ESTATUTO NACIONAL DE TRANSPORTE | 23 |
| 3. CONTRATO DE ARRENDAMIENTO DE SERVICIO | 25 |
| 3.1 CONCEPTO | 27 |
| 3.2 INAPLICABILIDAD | 29 |
| 4. CAPACIDAD TRANSPORTADORA | 32 |
| 4.1 CONCEPTO | 32 |

| | | |
|-------|--|-----|
| 4.2 | PARQUE AUTOMOTOR | 33 |
| 4.2.1 | Fijación de la capacidad transportadora | 33 |
| 4.2.2 | Aplicabilidad en Colombia y facultades al burgomaestre | 34 |
| 5. | SITUACION LABORAL DE LOS CONDUCTORES ASALARIADOS DE TAXI | 36 |
| 6. | IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHO LABORALES Y SOCIALES | 44 |
| 6.1 | LEY 10 DE 1934 | 47 |
| 6.2 | LEY 15 DE 1959 | 47 |
| 7. | CONTRATACION LABORAL DIRECTA | 50 |
| 7.1 | PATRONES Y ASALARIADOS | 54 |
| 7.1.1 | Patrono-trabajador | 54 |
| 7.1.2 | Patrono-servicio doméstico | 55 |
| 7.1.3 | Patrono-conductor | 55 |
| 7.2 | FACULTADES JURIDICAS | 60 |
| 8. | ORDENAMIENTO JURIDICO | 62 |
| 9. | ASPECTO SALARIAL DE LOS CONDUCTORES DE TAXIS | 64 |
| 10. | REGIMEN PRESTACIONAL | 74 |
| 10.1 | PRESTACIONES A QUE TIENEN DERECHO LOS CONDUCTORES | 78 |
| 10.2 | PRESTACIONES DE QUE DISFRUTAN LOS CONDUCTORES | 97 |
| 11. | PROYECTO DE LEY NUMERO CINCO DE 1979 | 100 |
| 12. | IMPLICACIONES ECONOMICAS DE NUESTRO SISTEMA LABORAL PARA LOS CONDUCTORES DE TAXI | 108 |
| 12.1 | COMBUSTIBLE E INSUMOS | 108 |
| 12.2 | RELACION UTILIDAD PATRONO-REMUNERACION | |

| | |
|--|-----|
| CONDUCTOR | 109 |
| 12.3 INVERSIONES Y CONCENTRACION DE LA PRO- PIEDAD DE VEHICULOS | 110 |
| 13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 111 |
| BIBLIOGRAFIA | 116 |

0. INTRODUCCION

Colombia como Estado social de derecho ha velado, así haya sido en la teoría, de que sus normas vigentes obliguen, a todos los residentes de su territorio, ya sean éstos ~~nacionales o extranjeros~~, a someterse a la Constitución y a ~~las leyes~~ nacionales. Igualmente, están obligados -con mayor razón- los funcionarios, los seres visibles de todo un engranaje llamado: gobierno. Así pues, no puede ningún funcionario, conceder plazos, ni aceptar disculpas, a los obligados por la ley, para que la incumplan sin sufrir las consecuencias lógicas de todo transgresor de una norma.

El Estado, desde siempre, ha tenido al trabajo entre los grandes derroteros para cumplir con sus fines: buscar el bienestar y desarrollo de sus gentes. Ningún gobierno osaría ejecutar su política sin tener en cuenta el principio fundamental de que tiene todo hombre a laborar, buscando una realización personal y familiar y además, una identidad plena en la sociedad. La nación, tiene sus herramientas sustentadas en la Ley, reflejo de nece-

situaciones sociales que han surgido, muchas veces, como paliativo a una pésima planificación en el ordenamiento jurídico, concretizado en el Código Sustantivo y Procesal Del Trabajo, cuya finalidad se establece como principio general en el artículo primero de los decretos 2663 y 3743 de 1950: "La finalidad de este código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social". Se ha igualado, en este código, lo económico y lo social, con justa aplicación a una realidad donde los problemas sociales emanan de no guardarse el siempre fenecido espíritu económico. O se desconoce totalmente este último principio, es el caso de los conductores asalariados de taxi, o se llega al caso de abrumarse a los trabajadores estatales con todas las prebendas que dejan convenciones y pactos amarrados que lo que logran es la desestabilización de las empresas, caso de Colpuertos y demás entidades manejadas por la mano complaciente y amañada de la politiquería.

Con el trabajo nace, paralelamente, la Seguridad Social, viejo problema de los Estados que procuran la protección a los asociados contra las contingencias de la vida que a diario se presentan; las soluciones han estado acorde con la época y su potencialidad económica, sin encontrar un sistema que encuadre las aspiraciones huma-

nas. ¿Llegará el día en que el hombre pueda proclamar su liberación del temor a lo desconocido y de la angustia de sus necesidades? Creemos que nunca. En verdad, los círculos serán cada vez más reducidos en los aspectos económicos y sus secuelas; la protección será vigilante insomne contra las contingencias humanas. Llegará, sí, un día en que el pan sea más blando y la vida discurra hacia su fin con menos amarguras que las de nuestros antepasados y la nuestra; llegará un día en que los pueblos vivan perfectamente organizados y en paz; para entonces, el hombre habrá sacrificado su libertad, en pro de su bienestar al hacerse parte de un engranaje encaminado a buscar su protección; pero cuando escuche el tic-tac de los deberes y derechos, sentirá sobre sus hombros el peso de una tranquilidad tan completa, que bien puede degenerar en aburrimiento, en nostalgia de lucha, en añoranza del riesgo para tener la vigencia de los contrastes, y la insatisfacción marcará las rutas de su nueva angustia; las organizaciones humanas serán impotentes para satisfacerle, por cuanto es inconforme; cada día algo nuevo posee, pero más desea, porque persigue la perfección y su ausencia le produce sufrimiento; en este encadenamiento de satisfacciones y aspiraciones, le sorprende la muerte, transmitiendo a sus hijos idénticas preocupaciones y frustraciones.

Los gobernantes de los Estados han contemplado el proble-

ma de los pueblos desnutridos, enfermos y sin techo, haciendo gala de una libertad bien ganada que les arrojó a las fauces de un capitalismo desenfrenado y les convirtió en esclavos. Fue menester que los tiempos cambiaran y se renovaran los conceptos, para aceptar la intervención del Estado en regulación de las relaciones humanas e impedir la explotación del hombre. Bella es la libertad, pero de nada sirve cuando degenera en libertinaje y conduce al sacrificio.

Sola la libertad dentro del orden se puede aceptar y difundir como patrimonio tradicional; por eso los gobiernos han buscado sistemas que armonicen los derechos y deberes de los asociados sin menoscabar su libertad; la preocupación y los ensayos han sido frecuentes hasta lograr el máximo de protección.

1. IMPORTANCIA DE LA REGULACION LABORAL

La introducción ha demarcado la importancia del Derecho en toda misión humana; si la actividad de los hombres está relacionada al derecho individual del trabajo de carácter particular. Y otras veces, los del derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares, debemos ubicar la actividad de los conductores asalariados de taxi en esta rama jurídica y exaltar su importancia para justificar desde el principio, este trabajo.

Esta relación laboral debe regularse por el Código Sustantivo del Trabajo, como por el Estatuto Nacional de Transporte -Decreto 1393 de 1970-, por la misma actividad u objeto social que cumplen estos asalariados. Legislaciones como la 10 de 1934 y 15 de 1959, acabaron con la teoría del Contrato de arrendamiento de obra de mano, de lo contrario este trabajo estaría en el plano civil, burlando todas las garantías de que debe ser objeto todo trabajador. Acabado los resagos de la época feudalista en que se consideraba el trabajo como una forma de "arrendamiento", hablándose de "criados y amos",

se comenzó a darle una nueva vida y categoría a las relaciones de trabajo, lográndose desvirtuar el criterio jurídico esclavista.

1.1 OBJETO

Son varios los objetos que para que la importancia de la regulación laboral en la actividad de los conductores asalariados de vehículo liviano en lo concerniente al servicio público; objetos que en la mayoría de las veces, se confunden con los principios rectores de las relaciones laborales, como son la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores; la igualdad de los trabajadores ante la ley, buscando una misma protección y garantía, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución; otro de los objetos, es la facultad o derecho al trabajo y la libertad para escoger profesión u oficio; igualmente, los mínimos de derechos y garantía que concede la legislación laboral y los estatutos especiales.

1.1.1 Aplicación territorial. Las relaciones laborales están sometidas al dictamen de las leyes y demás normas emanadas por las autoridades nacionales, y es claro,

que esos preceptos rigen en todo el territorio de la república y para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.

El Código de Régimen Político y Municipal, es claro al establecer "es deber de todos los nacionales como de los extranjeros, ~~ser sometidos a la Constitución y a las leyes, y respetar y obedecer a las autoridades.~~ (Artículo 10).

1.1.2 Relaciones que regula. La prestación de servicios personales se conoce en el derecho laboral con el nombre genérico de relación de trabajo, denominación con la cual se designa el hecho que vincula jurídica y económicamente a los extremos de la actividad productiva, a saber, trabajadores y patronos.

De esa circunstancia se infiere que la relación de trabajo es la fuente donde emanan los derechos y las obligaciones a que da lugar la prestación de un servicio. Mario De La Cueva, sintetiza de forma admirable el contenido teórico y práctico de la relación de trabajo, al decir que esta constituye "el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos del simple hecho de la prestación de servicio"⁽¹⁾. La

(1) Mario De la Cueva, Tratado derecho laboral, p. 422 En: ORTEGA TORRES, Jorge. Código del Trabajo. Bogotá: Temis, 1978, p. 95

relación ha dado origen al contrato respectivo. El Artículo Segundo de la Ley 50 de 1990, establece: "Se presumen que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. No obstante, quien habitualmente preste sus servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial, pretenda alegar el carácter laboral de su relación, deberá probar que la subordinación jurídica fue la prevista en el literal b) del Artículo Primero de esta ley y no la propia para el cumplimiento de la labor o actividad contratada". La relación de trabajo tiene, por otra parte, diversas manifestaciones que conviene destacar a fin de completar el cuadro de su conocimiento. Sea lo primero, poner énfasis en las dos ramas que presenta. Suele hablarse, en efecto, de una relación de trabajo autónomo, y de una relación de trabajo dependiente.

La autónoma, sigue las orientaciones dadas por el derecho civil y a él se sujeta. Pueden enunciarse como formas de trabajo autónomo, la confección de obra material, la prestación de servicios inmateriales, la sociedad en lo referente al llamado socio industrial, el mandato y la gestión de negocios ajenos. La relación de trabajo dependiente, en cambio, constituye la materia propia del derecho laboral. Esta forma, puede presentarse, a su vez, bajo dos aspectos diferentes. Es pública,

cuando el trabajador se halla vinculado a la administración pública, y es privada, cuando tiene ocurrencia entre particulares.

Concretamente, es esta última la que regula el Código Sustantivo del Trabajo, y puede revestir la formalidad contractual cuando configura un contrato de trabajo, y es simple relación de trabajo, cuando excluye dicha forma.

1.2 PRINCIPIOS RECTORES

Los principios fundamentales del derecho laboral colombiano se hallan expresados en la Constitución Nacional. El Código del Trabajo, así como las leyes que lo complementan y reforman, constituyen la manera como esos principios han sido reglamentados para lograr su eficiencia. La finalidad primordial del derecho laboral colombiano es la de "lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social". Del enunciado de este propósito surgen claramente tres conceptos que es preciso dilucidar, a saber: la justicia en las relaciones obrero-patronales; la coordinación económica y el equilibrio social. La primera de las enunciadas es una mera aspiración. Por el solo

hecho del cerrado individualismo de nuestra clase dirigente, que causa una notoria insensibilidad social. Como también, la coordinación económica implica una concepción nueva del ejercicio del poder público, y de esta coordinación depende la eliminación de la desigualdad social.

1.2.1 Principio de economía. La coordinación económica implica una concepción nueva del ejercicio del poder público. Concretamente, dicha coordinación solo se logra en un régimen de gobierno en que toda la vida nacional esté sujeta a normas y obedezca a planes encaminados al logro de metas precisas de desarrollo económico y social. Pero no basta la ley que rige la vida social de la comunidad, es la de la libre empresa, porque el respeto a los intereses de los particulares hace ineficaz el concepto intervencionista del Estado. De ahí que en un régimen de organización capitalista de estilo clásico sea una ilusión hablar de coordinación económica.

1.2.2 Libertad de trabajo. La libertad es la posibilidad de realizar algo. Desechando el vago y manido criterio liberal que considera la libertad como una facultad del alma, nosotros creemos que la libertad es algo real, algo tangible, y no la mera facultad espiritual de acariar deseos.

En un medio donde no existen suficientes fuentes de ocupación ni suficientes medios para preparar técnica e intelectualmente a los ciudadanos aptos para el trabajo, no es posible hablar de libertad de trabajo, porque se implica la posibilidad de que el trabajador disponga de la facultad de ocuparse en la actividad que le plazca, de acuerdo con su preparación y aptitudes. No si el trabajador solo pide mendigar trabajo por la carencia de fuentes de ocupación. Desde otro punto de vista, la libertad de trabajo comprende dos aspectos, que son:

a) Escogencia de la profesión u oficio, y b) ejercicio de la profesión u oficio escogido. a) Esta tampoco es un acto libre, porque se halla sujeta a las escasas posibilidades de ocupación que se ofrecen en la sociedad actual, así como a los medios y sistemas de preparación de que se goce en tal medio. b) El ejercicio de una profesión u oficio implica reunir determinadas calidades señaladas como condiciones para realizarlo, sean de orden material o intelectual. Además las profesiones requieren una rigurosa reglamentación de manera que su ejercicio constituya, una garantía de probidad y eficiencia.

1.2.3. Protección al trabajo. Para este fin, la ley ha dispuesto el establecimiento y organización de la jurisdicción del trabajo: juzgados del trabajo, sala laboral en los tribunales superiores de distrito judicial

y en la Corte Suprema de Justicia, con el objeto de que las controversias jurídicas que se presenten por la aplicación o interpretación de las normas del Código sean resueltas conforme a las prescripciones de éste. En otras palabras, el establecimiento de la jurisdicción del trabajo obedeció a la necesidad de que tiene el Estado de proteger los derechos de los trabajadores.

De otra parte, creó las autoridades administrativas del trabajo: inspecciones del trabajo, direcciones regionales del trabajo y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, encargadas de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de orden laboral, y de controlar su aplicación.

1.2.4 Igualdad de los trabajadoras. Otro de los principios fundamentales de nuestro derecho laboral es el de la igualdad de los trabajadores. El Artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo dice que "todos los trabajadores son iguales ante la ley", esto quiere decir que los trabajadores merecen el mismo tratamiento por parte de las autoridades del trabajo y que los derechos consagrados en su favor lo cobijan a todos. Lo cual, sin embargo, solo es cierto en teoría, porque, como veremos, existe entre ellos un tratamiento discriminatorio consagrado por el mismo estatuto que proclama su igual-

dad.

En efecto, tratándose de trabajadores comunes u ordinarios, el 90% de los que laboren al servicio de una empresa o patrono determinado, debe estar formado por colombianos, y solo el 10% puede estar representado por extranjeros. Si se trata de trabajadores calificados o especializados, de dirección o de confianza, un 80% debe ser de nacionales y solo un 20% puede ser de extranjeros. Esto, en cuanto hace relación al derecho individual. En el derecho colectivo existe la misma diferencia.

2. CONTRATO DE TRABAJO AL CONDUCTOR DE TAXI

El ordenamiento jurídico del transporte, obliga a todas las empresas de servicio público, sin excepción. Respecto a los conductores de vehículos de servicio público, la legislación del transporte tiene establecidas las siguientes reglas básicas: Todas las empresas están obligadas a tener conductores asalariados, para la adecuada prestación del servicio. Esta exigencia está hecha en forma expresa a las empresas de taxis, en el Estatuto Nacional del Transporte. Además, la contratación para la conducción de los vehículos debe celebrarse directamente entre la empresa y el conductor como lo ordena el Artículo 15 de la Ley 15 de 1959, en concordancia con el ordinal segundo del Artículo 21 establece que en ningún caso podrán celebrarse contratos, para la conducción de vehículos, entre la empresa y el dueño del vehículo o entre éste y el conductor, pues, está prohibida la relación laboral con el propietario del vehículo, salvo la solidaridad establecida en el Artículo 15 de la Ley 15 de 1959.

Debe tenerse en cuenta, que desde 1970 se estableció la

jornada de trabajo diaria para los conductores asalariados de servicio público, en no mayor de 10 horas, fijadas por la empresa de transporte.

En la realidad, se palpan los casos que se entrega en arrendamiento los vehículos por 12 horas o más a los conductores, sin importarle, por parte del patrón la vida y la integridad del trabajador, que por necesidad tiene que someterse al imperio del "amo" y sobre todo a las contingencias del acontecer diario, en un trabajo incierto donde no se sabe si al terminar la agónica jornada se tiene el dinero para alimentar esposas e hijos.

2.1. CONSIDERACIONES DE ORDEN PÚBLICO

Los problemas de carácter social son considerados por la ley y los derechos humanos como de Orden Público y por lo mismo de efecto general e inmediata aplicación. En este caso, la dependencia que tiene que ver con lo concerniente a la aplicabilidad de las normas es el Instituto Nacional del Transporte, que hasta la fecha ha hecho caso omiso a su máxima obligación, como la de hacer cumplir las leyes. El Instituto de Transportes y Tránsito - INTRA tiene sus propios mecanismos para obligar a las empresas a cumplir con la ley, pero sin

que hasta la fecha se haya llegado a una verdadera aplicación de las normas estatales.

2.2 APLICABILIDAD DEL ESTATUTO NACIONAL DE TRANSPORTE

La Resolución número 202 de 1971, en su Artículo Primero, establece que el INTRA no atenderá solicitudes de las empresas que no demuestren estar cumpliendo con las normas establecidas en los Artículos 21 (ordinal segundo) y 56 del Decreto 1393 de 1970. Igualmente, las Resoluciones 103, 240 y 241 de 1971, en sus Artículos 14, 12 y 20 respectivamente, exigen para la clasificación de empresas y concesión de licencia de funcionamiento, la presentación de los contratos de trabajo que demuestren que las transportadoras han contratado directamente a los conductores y que las jornadas de trabajo de éstos, no excede de 10 horas diarias. Como también, el Estatuto Nacional de Transporte en su Artículo 56 establece que las empresas que violen las normas, ya mencionadas, deberán ser sancionadas por el INTRA, en la forma establecida en el mismo Estatuto, y en concordancia con el Decreto 1713 de 1983.

El contrato de trabajo de la empresa con un socio afiliado no es incompatible, pero el que celebre concretamente entre la empresa y el propietario del vehículo para

la conducción del propio automotor, no puede ser aceptado por el INTRA, por contravenir la expresa prohibición de la ley. sí la empresa puede celebrar con los socios o afiliados contrato de trabajo para otras labores diferentes a la conducción de los vehículos, o bien para la misma conducción de éstos, siempre que no sean los propios. De esta manera se preserva toda la legislación del transporte y consecuentemente se impone el buen servicio, porque .

- Se impide la indisciplina y el escaso sentido de eficiencia en la prestación del servicio que impera inevitablemente cuando cada propietarios maneja su vehículo, ningún control.

- La empresa cumple con el precepto de contratar directamente los conductores asalariados.

- Se impone el respeto a al jornada laboral de 10 horas diarias.

- Se preserva la solidaridad impuesta por la Ley 15 de 1959, en favor de los conductores asalariados de servicio público.

3. CONTRATO DE ARRENDAMIENTO DE SERVICIO

En la actualidad se le está aplicando a la relación laboral conductor-propietario del vehículo, la figura jurídica de contrato de arrendamiento de mano de obra, establecidos en el Código Civil Colombiano en los Artículos 2045 a 2052, que reglamentan en forma fugaz el trabajo del hombre colombiano. En esta forma, esta aplicabilidad viola todos los principios y normas laborales, ya que no permite la libertad y categoría que debe tener todo trabajador colombiano, sea cual fuese su actividad.

La teoría del arrendamiento ha sido, sin lugar a dudas, la que más acogida ha tenido, no sólo porque los autores la expusieron en sus obras, sino, además, porque los estados, a través de su actividad legislativa, la adoptaron en sus respectivos ordenamientos jurídicos. A pesar de haber contado con esa acogida, la teoría del arrendamiento en materia laboral ha perdido hoy por completo su vigencia. Ello se debe a las siguientes razones: por una parte, si bien en la concepción de nuestro Código Civil dentro del concepto de arrendamiento se incluyen

la ejecución de obras y la prestación de servicios, la doctrina moderna sólo acepta como susceptibles de arrendamiento los servicios que se prestan por medio de las cosas.

Por otra parte, la expedición de leyes y códigos laborales en la totalidad de los países de América Latina en los cuales se reglamenta en forma pormenorizada el trabajo humano subordinado a su figura, el contrato de trabajo, ha significado la superación de esa doctrina y su consiguiente rechazo. En nuestro medio, la teoría del arrendamiento en materia laboral tuvo vigencia hasta el año 1934 en que por medio de la Ley 10 se definió por primera vez lo que en la doctrina moderna se entiende por contrato de trabajo. Esta nueva doctrina fue mantenida después por la ley Sexta de 1945, y fue la que se acogió al expedirse el Código Sustantivo del Trabajo en el año de 1950. El Artículo 22 de ese estatuto nos habla, en efecto, de contrato de trabajo, y aclara que quien presta el servicio se denomina trabajador, y quien lo recibe y remunera, patrono. Se han desechado, de esta manera, esos viejos rezagos de la época feudal en que se consideraba el trabajo como una forma de "arrendamiento" y se hablaba de "criados" y de "amos".

Esta teoría del arrendamiento, sostenida por Mercade,

y Planiol en Francia, por Barassi en Italia y por García Oviedo en España, asimila la naturaleza jurídica del contrato de trabajo al contrato de arrendamiento. Para llegar a esa conclusión, los autores citados tuvieron en cuenta diversos factores entre los cuales merecen destacarse, por una parte, la concepción jurídica del derecho romano que consideraba, evidentemente, el trabajo a una forma de arrendamiento.

Por otra parte, la concepción civilista dada a la organización del trabajo por el Código de Napoleón, que durante todo el siglo XIX ejerció una influencia incontrastable en la actividad legislativa de los países latinos del mundo. Pero no solamente en los países latinos de Europa se adoptó esa concepción sobre la naturaleza del contrato de trabajo. Los países latinoamericanos hicieron lo mismo al adoptar sus respectivos estatutos jurídicos. Es bien sabido que uno de los antecedentes de los Códigos Civiles expedidos en América Latina en el curso del siglo 19 fue, precisamente, el de Napoleón, de 1804.

3.1 CONCEPTO.

Para poder definir un concepto claro de la teoría del arrendamiento, practicada en la actualidad en la relación

conductor asalariado de taxi - propietario del vehículo liviano de servicio público, debemos ayudarnos del Código Civil, expedido en la segunda mitad del siglo 19, 1873 exactamente, tuvo en cuenta, entre sus antecedentes, el de Napoleón de 1804.

De un total de 2.684 artículos, solo ocho fueron consagrados al trabajo humano subordinado. En efecto, perdidos en ese meremágnum de disposiciones, se encuentran los artículos 2045 a 2052, destinados a reglamentar en forma fugaz el trabajo del hombre colombiano. La denominación "arrendamiento de criados domésticos", sirvió para comprender y reglamentar el vínculo de dependencia establecido con motivo de la prestación de un servicio determinado. A la relación, en sí, se la denominó arrendamiento, y a las personas que intervenían en ella, criados y amos.

El primero de los artículos citados definía el fenómeno anotado en los siguientes términos: "En el arrendamiento de criados domésticos una de las partes promete prestar a la otra, mediante un salario, cierto servicio, determinado por el contrato o por la costumbre del país". Las disposiciones restantes reglamentaban lo relativo a la duración del arrendamiento, causales para darlo por terminado e indemnización en caso de cesación intempesti-

va del mismo.

3.2 INAPLICABILIDAD

De ninguna manera es comprensible que en la actualidad se esté aplicando la figura jurídica del contrato de arrendamiento a la relación laboral entre los conductores asalariados de vehículo de servicio público y el propietario del taxi. La Ley 10 de 1934 y la 15 de 1959, acabaron con la teoría del contrato de arrendamiento, ya que la primera definió lo que en la doctrina moderna se entiende por contrato de trabajo. Esa ley rechazó de esta manera, aquellos viejos rezagos de la época feudalista, en donde consideraban al trabajo como una forma de arrendamiento. El Artículo 15 de la Ley 15 de 1959, dispone: "El contrato de trabajo verbal o escrito de los choferes asalariados del servicio público se entenderá celebrado con la empresa respectiva, pero para efectos del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones, las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables". O sea, la ley está ordenando que el contrato entre el trabajador asalariado no debe ser con el propietario del vehículo, sino con la empresa donde se encuentra afiliado el vehículo y, para efectos del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones, las

empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables. Es lo mismo que establece el Estatuto Nacional de Transporte -Decreto 1393 de 1970 en el ordinal segundo de su Artículo 21- en donde manifiesta que las empresas de transporte público que no hayan acreditado el cumplimiento de contratar por sí misma y directamente el personal asalariado de conductores para que operen los vehículos propios de las empresas o vinculados a ellas en cualquier forma legal, corresponde a la Secretaría Municipal de Transportes y Tránsito -Decreto 493 de febrero 27 de 1990- no atender solicitudes de las empresas de persona jurídica o natural que no demuestren estar cumpliendo con los Estatutos del transporte -Decreto ley 80 del 15 de enero de 1987, Artículo Primero, literal e.-. Pero esta prohibición no es acatada por los funcionarios que tienen que ver de una u otra forma con las empresas de transportes de servicio público, las que se conocen, muchas de ellas como Estaciones de Taxis, lo que hace que hasta la fecha ninguna de las empresas de taxis legítimamente constituidas cumplan con lo preceptuado en la ley en cuanto a las relaciones de trabajo con los conductores de los taxis, habiéndose desencadenado un conflicto entre las partes.

Teniéndose en cuenta el incumplimiento de la misma y

la trascendencia del desacuerdo, se requiere la intervención y mediación directa por parte del Ministerio de Trabajo a fin de buscar un acercamiento entre las partes y además dar cumplimiento a la ley vigente, ya que de acuerdo a lo establecido en el estatuto laboral, Artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo "la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio de Trabajo en la forma como el gobierno, o el mismo ministerio lo determine".

4. CAPACIDAD TRANSPORTADORA

4.1 CONCEPTO

Debemos entender por capacidad transportadora como aquella necesaria y justa que debe existir en un municipio determinado, sea éste capital o no de departamento. Esta capacidad transportadora oscila a medida que la población aumente o disminuya, porque así de esa forma la demanda, que cada día que pasa, es más exigente al súbito ensanchamiento de las

La anterior definición la podemos concretizar en el caso de Barranquilla, que como es sabido, el Instituto Nacional de Transporte en agosto de 1989 fijó una capacidad transportadora de taxis, según estudio técnico elaborado por la subdirección nacional de pasajeros en 5.950 vehículos. En ese voluminoso estudio se recomendó no incrementar el parque automotor para el año de 1990, esto con el propósito de no perturbar el equilibrio entre los costos de operación y los ingresos de los conductores que prestan este servicio en la actualidad.

Sin embargo, en la administración de Gustavo Certain de buena o mala fe incrementó en 360 vehículos la capacidad automotora, dejándole a esta administración una inversión de taxis que han atentado con el patrimonio económico de todos los conductores que subsisten de ese trabajo.

4.2 PARQUE AUTOMOTOR

Debe constatarse físicamente la verdadera capacidad transportadora en el parque automotor de todas las empresas que tengan que ver con el transporte de pasajeros taxi, y es a las administraciones municipales las que deben señalar la real capacidad transportadora de conformidad según el Decreto ley 80 de enero 15 de 1987, Artículo Primero, literal h., que dice: "Fijar la capacidad transportadora de las empresas de transporte público urbano y suburbano, de pasajeros mixtos en el territorio de su jurisdicción". Esta misma norma establece en su literal G., "Señalar el número de vehículos tipo taxi que puedan ingresar anualmente al servicio público del transporte en el territorio de su jurisdicción y expedir las autorizaciones de que tratan las distintas normas fijadas al respecto por la Junta Directiva del INTRA y el Gobierno Nacional".

4.2.1 Fijación de la capacidad transportadora. La

derogación de los Artículos 17, 18, 19, 20, 23 y el literal b. del Artículo 30 del decreto 493 de 1990, no le da facultades al Decreto 236 del 24 de enero de 1991 para impedir que los alcaldes municipales legislen para fijar anualmente la capacidad transportadora en su jurisdicción y señalar el número de vehículos que deben ingresar anualmente en sus municipios por incremento o reposición.

4.2.2 Aplicabilidad en Colombia y facultades al burgo-maestre. Debe, ante todo, reestudiarse la capacidad transportadora del parque automotor de las actuales empresas para constatar los vehículos que las empresas manifestaron tener en el estudio técnico; vale mencionar el caso concreto de Barranquilla en donde se realizó un censo por empresa de transporte de taxi que dista a todas luces de la realidad cotidiana que se palpa con una invasión desmedida y muchas veces sospechosa de vehículos, pero bien vale la pena, señalar algunos datos :

- Coochótax: 1.201 vehículos
- Transporte Rayos: 3.772 vehículos
- Transporte Lujo: 554 vehículos
- Prado Ltda: 113 vehículos
- Servicio individual: 291 vehículos

Total: 5.950 vehículos.

Estos datos no concuerdan con la realidad y por lo tanto se necesita limitar a lo necesario el servicio de transporte.

La Alcaldía de Barranquilla tiene plenos derechos de solicitar ante la Junta Nacional de Transporte -INTRA-, para que mediante un acuerdo se le permite al legislador municipal, modificar o revocar el anterior estudio que estableció el número de taxis que podía operar en 1990 en el perímetro urbano de la ciudad. Con esta medida cualificaría definitivamente el parque automotor y se le daría una seguridad social a la ciudadanía con respecto a los miles de taxis que circulan prestando el servicio público sin estar matriculados, que entre otras cosas se prestan para atentar contra el estado y la sociedad.

5. SITUACION LABORAL DE LOS CONDUCTORES ASALARIADOS DE TAXI

Los problemas de carácter social son considerados, por la ley y los derechos humanos como de Orden Público y por lo mismo de efecto general e inmediata aplicación.

El Estatuto Nacional de Transporte -Decreto 1393 de 1970- es explícito al señalar en uno de sus artículos ordinal dos- que las empresas de transportes públicos que no hayan acreditado el cumplimiento de contratar por si misma y directamente el personal asalariado de conductores para que operen los vehículos propios de las empresas o vinculados a ella en forma legal, corresponde a la Secretaría Municipal de Transportes y Tránsito -Decreto 493 de 1990- no atender solicitudes de las empresas de persona jurídica o natural que no demuestren estar cumpliendo con los Estatutos del Transporte -Decreto ley. 80 de 1987, Artículo Primero, literal e.-.

Como se puede apreciar existen en la actualidad los ~~mecanismos de coacción~~ jurídica para evitar el maltrato

laboral a los asalariados conductores, pero, las empresas encargadas de velar por su cumplimiento no prestan la misma atención no por acción ni omisión, a este atropello miserable a la legislación del trabajo. Es de todos conocido que a esta relación -si así se le puede llamar-, se le viene dando un trato discriminatorio, comparándolo con la aplicabilidad a la teoría del arrendamiento de mano de obra y muchas veces como de servicio doméstico.

La prestación de un servicio, cualquier que el sea, debe someterse a determinadas condiciones, impuestas unas veces por la naturaleza de la labor, y otras, por las características ambientales en que dicha labor se realiza. Esas condiciones, tienen por fin fundamental preservar la integridad física del trabajador, que es el elemento básico de la producción.

La primera alusión a las condiciones en que el trabajo debe realizarse, se encuentra en la Biblia, al referir las circunstancias de la Creación. En esa narración se cuenta, en efecto, que en tal labor se emplearon seis días, y que se descansó uno al concluir dicho período. Pero aparte de esa referencia meramente descriptiva que trae el Génesis, en el Exodo se ordena: "seis días trabajarás, y descansarás el séptimo, para que descansen también tu buey y tu asno y se recobre el hijo de tu

"esclava y el extranjero". Esta alusión, hecha en forma tan clara a dichas condiciones, prueba que en la época en que la Biblia fue escrita, existía ya una conciencia generalizada acerca de ellas.

La observación que se atribuye a Moisés no es, en modo alguno, fruto de su imaginación. Es el resultado de una experiencia milenaria, conocida de antiguo, de que el hombre necesita trabajar y que su organismo requiere de descansos que le permitan recuperar las energías perdidas. Moisés sólo se limitó a recoger esas experiencias y compilarlas en formas alegóricas para el ejemplo y enseñanza de su pueblo.

Hoy, por el contrario, la razón fundamental del descanso la constituye la necesidad biológica de que el organismo del trabajador recupere las energías perdidas. Esas condiciones, de acuerdo con nuestra legislación, son las siguientes: Jornada de trabajo, régimen de descansos, vacaciones, higiene y seguridad, y un reglamento interno de trabajo.

- Jornada de Trabajo: Es el lapso de tiempo en el cual el trabajador desarrolla la labor encomendada por el patrono. Existe la jornada ordinaria, jornada sin límite de duración, que son las cumplidas por los funcionarios

de dirección, confianza o de manejo. Ahora, esta jornada se puede extender y también, podemos hablar de jornada extraordinaria, y de turnos especiales para trabajo nocturno.

- Régimen de Descansos: Además de la necesidad biológica de limitar la jornada de trabajo, el organismo humano requiere de ciertos períodos de descanso que le permitan recuperar las energías perdidas. Los descansos son los siguientes :

= Descanso durante la Jornada: La jornada de trabajo debe dividirse en períodos que se adapten tanto a la naturaleza de la labor como a las necesidades de los trabajadores.

= Descanso Dominical y Festivo: Los patrones están obligados a conceder a sus trabajadores un descanso dominical que debe ser remunerado.

= Traslado de descanso: De las fiestas, unas deben guardarse o celebrarse el día señalado en el respectivo calendario; otras, en cambio, se trasladan para el lunes de la semana siguiente a aquella en que caigan.

- Vacaciones: Como quiera que la finalidad fundamental

perseguida por la legislación laboral es la preservación de la capacidad de trabajo del elemento asalariado, ya que es ese el único medio de subsistencia de que dispone, y no siendo suficiente para lograr ese fin ni la limitación de la jornada de trabajo, ni la implantación del descanso semanal, consideró indispensable conceder a los trabajadores, cada año, un período de descanso completo y continuo que les permita recuperar las fuerzas y proteger su integridad orgánica.

- Higiene y Seguridad: Se refiere más bien es el aspecto externo del funcionamiento de trabajador.

Pero no basta simplemente con limitar la jornada de trabajo ni con establecer un régimen de descansos para que el organismo del trabajador responda a las exigencias de su vida laboral. Es preciso, además, que el trabajo se desarrolle en un medio que le garantice las mejores condiciones de higiene y le ofrezca toda clase de seguridades contra los riesgos que amenazan su vida laboral.

- Reglamento Interno de Trabajo: En el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio.

Las anteriores condiciones generales de trabajo, en todo o en parte han sido violadas por los propietarios de taxis que han desconocido el régimen laboral y mucho más el prestacional, cuando ha llegado el caso del retiro del trabajador sea o no por causa justificada o en el mejor de los casos voluntariamente. Es inconcebible que ya culminando el siglo 20 se aplique -con la anuencia de las empresas de transportes de taxis- la figura jurídica de arrendamiento de mano de obra, como si no se dieran las condiciones y modalidades de un contrato de trabajo.

Hasta la fecha, se ha omitido e incumplido la finalidad primordial del derecho laboral colombiano que es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patrones y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Del enunciado de este propósito surgen claramente tres conceptos que es preciso delucidar, a saber: la justicia en las relaciones obrero-patronales; la coordinación económica; y el equilibrio social.

- Justicia en las Relaciones Obrero Patronales: Este primer enunciado del Código traduce una vieja aspiración de la humanidad. La Justicia Social. Pero todavía no ha dejado de ser eso: una mera aspiración, más por el

individualismo de nuestra clase social que ha originado una inestabilidad muy notoria.

- La Coordinación Económica: La coordinación económica implica una concepción nueva del ejercicio del poder público. Concretamente, dicha coordinación solo se logra en un régimen de gobierno en que toda la vida nacional esté sujeta a normas y obedezca a planes encaminados al logro de metas precisas de desarrollo económico y social.

- El Equilibrio Social: Es el resultado de la coordinación económica. Proviene de la eliminación de la desigualdad social. Esa desigualdad ofrece varios aspectos que es importante recordar. En todos los países de organización capitalista, una clase es poseedora de los instrumentos y medios fundamentales de la producción mientras otra solo dispone de su fuerza de trabajo para subsistir. De esta forma, la oferta de mano de obra es superior a la demanda. El desempleo, en consecuencia, es crónico. El hambre y las enfermedades jamás abandonan los hogares de los asalariados. La educación es un artículo de lujo que no todos pueden darse el gusto de adquirir. Lo que caracteriza, pues, a una sociedad de esta naturaleza, es el desequilibrio reinante entre las diversas clases que la integran, originado en la

desigualdad, en la tenencia de los medios de producción y en el injusto reparto de los frutos del trabajo.

6. IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES

Las disposiciones del Código del trabajo representan solo el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores. Debido a ello, es nula cualquier estipulación que afecte o desconozca ese mínimo. Pero estipular cualquier mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo por sobre ese mínimo consagrado en el Código, es perfectamente lícito y laudable. Y de acuerdo con la capacidad económica de los patrones, tales derechos deben ser ampliados y mejorados, a fin de buscar y lograr que sean una realidad del equilibrio social y la justicia en las relaciones obrero-patronales, conforme a la disposición contenida en el Artículo Primero, que hemos visto.

Las normas legales que regulan el trabajo humano subordinado se consideran de orden público. Por esa circunstancia, los derechos y las prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo, claro está, los casos expresamente exceptuados por la ley.

de que las partes lleguen a un acuerdo, concediéndose mutuamente parte de sus pretensiones. Esto es, permite renunciar parcialmente a ellas, esto significa transar.

La transacción es válida en asuntos del trabajo solo cuando se trata de derechos inciertos y discutibles, pero no cuando los derechos son ciertos e indiscutibles, pues ello haría nulo el principio de la irrenunciabilidad de los derechos y prestaciones, consagrados en favor de los trabajadores.

El doctor Carlos Mario Londoño dice al respecto:

En nuestra disciplina no se permite la transacción cuando se refiere a derechos ciertos e indiscutibles, pues no es un derecho absoluto de las partes. Ello constituye garantía para el trabajador, que sólo podrá transigir sobre lo incierto. Porque si pudiera transigir sobre los derechos ciertos, de nada valdría el carácter de orden público, ni la prohibición de la renuncia del derecho, pues fácilmente por este medio la ley sería burlada y el trabajador quedaría en total desamparo.

Otra forma de renunciar a los derechos es permitir que ellos prescriban. La prescripción es el fenómeno en virtud del cual, por el solo hecho del transcurso del tiempo, se adquieren los derechos reales o se extinguen las obligaciones. El fenómeno tiene ocurrencia en todo el ámbito del derecho(1).

Todo lo anterior, para corroborar que los trabajadores

(1) LONDOÑO, Carlos Mario. Código sustantivo del trabajo : comentario. Bogotá ; Temis, 1978.

asalariados de taxis no pueden transigir y menos renunciar a derechos establecidos como ley en el régimen laboral y, por tanto a su relación debe darsele categoría de contrato de trabajo individual y con todas las prerrogativas laborales, y los elementos de todo contrato de trabajo, como son la capacidad, el consentimiento, el objeto y la causa.

6.1 LEY 10 DE 1934

Esta ley, de hace casi 60 años, es de vital importancia para este trabajo de investigación porque vino a implantar un nuevo derecho complementado, posteriormente, con la Ley 15 de 1959, acabando con la teoría del contrato de arrendamiento, ya que la Ley 10 de 1934, definió lo que en la doctrina moderna se entiende por contrato de trabajo. Esta ley rechazó de un tajo, aquellos viejos rezagos de la época feudalista en que se consideraba el trabajo como una forma de "arrendamiento" y se hablaba de "criados" y de "amos". Con este criterio jurídico quedó demostrado la desvirtuación que las empresas o personas naturales le daban al contrato de trabajo.

6.2 LEY 15 DE 1959

Esta norma, por la cual se da mandato al Estado para

intervenir en la industria del transporte, se decreta el auxilio patronal de transporte, se crea el fondo de transporte urbano y se dictan otras disposiciones, es de verdadera envergadura jurídica y social. El Artículo Primero de dicha ley, manifiesta. "El desarrollo de los Artículos 30, 32 y 39 de la Constitución Nacional, el gobierno, en representación del Estado y por mandato de esta ley, intervendrá en la industria del transporte automotor, tanto urbano como en servicio por carreteras, para la movilización de carga y pasajeros, con los siguientes objetivos :

a) Organizar y patrocinar empresas públicas, privadas o mixtas de carácter distrital municipal, departamental o nacional, pudiendo expropiar o adquirir los equipos pertenecientes a particulares, previa indemnización o arreglo contractual sobre el pago; b) Reglamentar el funcionamiento de dichas empresas y la prestación de sus servicios; c) Tarea laudable que realiza esta ley, porque el mismo Estado interviene en la reglamentación y funcionamiento de empresas y que más tarde, faculta a los representantes de dichas empresas para realizar contratos laborales con los trabajadores asalariados de taxi. Por lo tanto, es inconcebible que todavía, se realicen contratos de "arrendamientos" como si todavía estuviéramos en época feudalista, superada hace mucho

tiempo, para bien de todos.

7. CONTRATACION LABORAL DIRECTA

Desde hace 33 años el Estado reglamentó una contratación directa entre empresa de transporte y asalariados, sin que hasta la fecha las autoridades del transporte se hayan preocupado por hacer cumplir esta norma.

Artículo 15, Ley 15 de 1959: "El contrato de trabajo verbal o escrito de los choferes asalariados del servicio público se entenderá celebrado con la empresa respectiva, pero para efectos del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones, las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables".

Por tanto, la normatividad, evidentemente impone la obligación a las empresas que prestan un servicio público de transporte a celebrar contratos con los "choferes asalariados" en un número suficiente con el fin de prestar un servicio óptimo, y en materia laboral ha establecido de manera expresa la solidaridad entre la empresa transportadora y el propietario del vehículo para el cumpli-

imiento de las obligaciones generadas de la contratación misma.

Hasta el momento ~~ninguna de las~~ empresas de taxis legítimamente constituidas del Atlántico cumplen con lo preceptuado en la ley en cuando a las relaciones de trabajo con los conductores de los taxis, habiéndose desencadenado un conflicto entre las partes.

Teniendo en cuenta el incumplimiento de la misma y la trascendencia ~~del caso~~, se requiere la intervención y mediación directa por parte del Ministerio de Trabajo, con el fin de buscar un acercamiento entre las partes y además el cumplimiento a la ley vigente, ya que de acuerdo a lo establecido en el estatuto laboral, "la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el gobierno, o el mismo ministerio lo determine"(Artículo 485).

Muy a pesar de que los funcionarios del trabajo se han pronunciado verbalmente a favor de la contratación o relación laboral directa, han reconocido la falta o falla en la organización de las empresas de taxis, pero, han sugerido una tarea coordinada, entre el Ministerio y el INTRA con el fin de buscar un acercamiento en la

solución del conflicto entre empresas y conductores asalariados. Está muy claro, que los funcionarios encargados de aplicar la normatividad "sugiere" no ordenan ni hacen cumplir las normas de manera obligatoria, en su carácter de orden público, sobresaliendo las imposiciones de los propietarios de taxis, que han injertado desde siempre, una figura jurídica de materia civil, como es el contrato de arrendamiento disfrazándolo por una laboral, valiéndose de la necesidad de la clase trabajadora.

Los conceptos de los funcionarios del INTRA han variado de año en año, según el criterio jurídico del de turno, es así como en comunicación de ocho de enero de 1991, la doctora Marta Pacheco de Jaramillo, jefe de la oficina jurídica del Ministerio de Trabajo, contestaba a la señora Gladis Oliveros, vicepresidenta de la Central Unitaria de Trabajadores -CUT-, lo siguiente: "En primer lugar se hace necesario indicar que los funcionarios de este ministerio no pueden declarar derechos individuales ni definir controversias cuya competencia radica en los jueces de la república"(1).

(1) CARTA DE Marta Pacheco de Jaramillo, Jefe de la Oficina Jurídica del Ministerio de Trabajo. Bogotá, 15 Oct, 1981.

Es de resaltar un cambio de criterio pendular que va de la opinión de que es el Ministerio de Trabajo el encargado de hacer cumplir las normas, hasta el último criterio trasladado a los jueces de la república.

El estatuto para el servicio público de transporte municipal en vehículo o taxi (Decreto 0493 de 1990) para el otorgamiento de las licencias de funcionamiento a las empresas de transporte, no es expreso en exigir la celebración de contratos de trabajos con los conductores. Sin embargo esa misma norma a través de su Artículo 57 le da un carácter complementario y/o supletorio al Decreto 1066 de 1988, el cual en su Artículo 21, literal a), ordena: "Se otorgará licencia de funcionamiento a las empresas que acrediten los siguientes requisitos: Contrato de trabajo con la totalidad del personal de conductores, los cuales deberán estar vinculados directamente a la empresa sin perjuicio de la responsabilidad solidaria por las prestaciones sociales establecidas para el propietario de vehículo".

En este sentido el literal b) del Artículo 31 del decreto último mencionado establece: "Son obligaciones de las empresas de servicio público de transporte: contratar por sí mismas el personal asalariado de conductores sin perjuicio de la solidaridad establecida en el Artícu-

lo 15 de la Ley 15 de 1959".

De las normas transcritas podemos colegir que a pesar de que el Decreto 0493 de 1990 no exige en forma expresa la celebración de contratos de trabajo, entre los conductores y las empresas de transporte, es clara la obligación de cumplir con ese requisito, puesto que este decreto le da al 1066 el carácter de supletorio en los aspectos no contemplados en el primero.

En consecuencia, consideramos que tal normatividad constituye un mecanismo legal eficaz de protección para conductores de taxis, al ser requisito indispensable para el otorgamiento de las licencias de funcionamiento para las empresas de transporte, la celebración de contratos de trabajo con los conductores de taxis y las empresas en mención.

7.1 PATRONOS Y ASALARIADOS

El transporte dentro de las distintas funciones sociales que desempeña, genera también diversas formas de relación obrero-patronales, como son :

7.1.1 Patrono-trabajador. Donde el conductor es un trabajador más de la empresa, por cuanto la labor que cumple

se desarrolla paralelamente con las de los demás trabajadores, sin ninguna distinción, ni diferenciación en cuanto a jornada de trabajo, responsabilidad ni nada; éstos son los conductores de taxi.

7.1.2 Patrono-servicio doméstico. Son los conductores que prestan su servicios como conductores particulares de un vehículo particular, para una sola familia.

7.1.3 Patrono-conductor. Tiene varias modalidades, según sea el tipo de transporte, de carga o pasajeros, urbano o de carretera, en buses y busetas, o taxis, en todo caso prestan servicio público y tienen un régimen especial.

Por ser tan amplia la variedad enumerada en el último punto anterior, en esta tesis se tratará solamente de los conductores de servicio público de taxi, es decir, del Régimen Laboral de los Conductores de Transporte Público de Taxis.

La modalidad de transporte de cuyos conductores se va a tratar, es un servicio público, no obstante lo cual es prestado por particulares y sujeto al Código Sustantivo del Trabajo, define en su Artículo 22 el Contrato de Trabajo: "Es aquel por el cual una persona natural

se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda mediante remuneración".

"Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario".

De acuerdo con la anterior definición, se encuentran tres elementos constitutivos, a saber :

- La prestación de un servicio personal, de tal manera que solamente una persona natural, un ser humano, puede efectuar las labores encomendadas por el otro extremo de la relación, la otra persona, ya sea ésta natural o jurídica.
- La continuada subordinación o dependencia, entendida como la facultad que tiene la persona beneficiaria del servicio, de impartir órdenes e instrucciones al trabajador sobre el modo, tiempo y cantidad de trabajo.
- Una remuneración a cargo del patrono y a favor del trabajador, como retribución por el servicio prestado.

En razón de que el contrato de trabajo no requiere formu-

lismos especiales, con el solo hecho de que una relación laboral contenga los elementos arriba descritos, se configura el contrato de trabajo.

Clasificación de los Contratos de Trabajo: De acuerdo con las formas de su celebración :

- Verbal: Consiste en un simple acuerdo oral mediante el cual se conviene entre las partes la índole de trabajo, la cuantía y forma de remuneración y la duración del trabajo.

- Escrito: Consta de un documento firmado por las partes. La ley exige esta forma de celebración para los casos en que se pacte período de prueba, contrato de aprendizaje, la duración del contrato por tiempo fijo, prestación de servicio de extranjeros no residentes en el país y enganches de trabajadores para el exterior.

Aspectos Fundamentales para la Ejecución del Contrato Laboral :

- La buena fe es el principal, por lo mismo es obligatoria para las dos partes.

- Toda modificación de los contratos escritos debe hacer-

se en igual forma.

- Deben observarse estrictamente las normas sobre retención, deducción y compensación de salarios, lo mismo que sobre la liquidación y pago de la cesantía parcial.

Irregularidades de los Contratos de Trabajo de los Conductores de Taxis: En concordancia con lo expresado anteriormente, que los conductores de taxis, a menos que estén al servicio de algún ente estatal son trabajadores particulares, cuyas relaciones laborales están regidas por el Código Sustantivo del Trabajo, texto de donde se ha extraído las normas arriba anotadas, considero procedente establecer la diferencia entre lo ordenado por la ley laboral y la realidad que viven los trabajadores agrupados en este sector de la economía nacional.

Para no incurrir en imprecisiones, es pertinente aclarar que, independientemente de que la excepción sea una sola, no todas las empresas de taxis incurren en las violaciones que se describen y en el desarrollo general de la presente tesis.

Esta acotación, en relación con las empresas de taxis, se hace, por cuando éstas, como entes jurídicos en cum-

plimiento del Artículo 15 de la Ley 15 de 1959, la cual también dispone la solidaridad patronal de los propietarios de vehículos y las empresas de transportes, son el otro extremo de la relación laboral, sea el patrono, aunque la mayoría de las veces no existe ese patrono en términos jurídicos, porque los propietarios constituyen sociedades ficticias o simplemente el dueño de vehículo conviene con el conductor alguna forma de pago por la prestación del servicio, sin sujetarse a ninguna norma legal, tanto que, ni el salario mínimo es respetado, en tanto que solamente se le va a pagar un pequeño beneficio por el "arriendo" del vehículo, sin menospreciar la importancia de las averías o daños que sufre el vehículo, que originan que ese vehículo deje de trabajar por días, en detrimento del trabajador, ya que por sustracción de materia, el taxista tiene que esperar en su casa o estar pendiente en el taller al arreglo del vehículo.

En las "sociedades" que constituyen la remuneración es similar, puesto que el conductor es "socio" y no tiene derecho a ningún Contrato de Trabajo, puesto que su trabajo es su aporte en la "sociedad". Todas estas argucias se traman con el fin de que el trabajador no pueda reclamar ante la jurisdicción laboral.

7.2 FACULTADES JURIDICAS

EL INTRA tiene sus propios mecanismos para obligar a las empresas a cumplir con la ley, entre las cuales se puede enumerar las siguientes, que son específicos para el caso:

- La Resolución No. 2922 de 1971, en Artículo Primero, establece que el INTRA no atenderá solicitudes de las empresas que no demuestren estar cumpliendo con las normas establecidas en los Artículos 21 (ordinal segundo) y 56 del Decreto 13933 de 1970.

- Las Resoluciones 103, 2440, y 2411 de 1971, en sus Artículos 14, 12 y 20 respectivamente, exigen para la clasificación de empresa y concesión de licencia de funcionamiento, la presentación de los contratos de trabajo que demuestren que las transportadoras han contratado directamente a los conductores y que las jornadas de trabajos de éstos, no exceda de 100 horas diarias.

- Las empresas que violan el Artículo 56 del Estatuto Nacional de Transporte, deberán ser sancionadas por el INTRA, en la forma establecida en el mismo Estatuto, y en concordancia con el Decreto 1718 de 1983.

Contrato de Trabajo con los Socios o Afiliados: El Contrato de Trabajo de la empresa con un socio o afiliado no es incompatible, pero el que se celebre concretamente entre la empresa y el propietario del vehículo para la conducción del propio automotor, no puede ser aceptado por el INTRA, por contravenir la expresa prohibición de la ley. Así la empresa puede celebrar con los socios o afiliados contratos de trabajo para otras labores diferentes a la conducción de los vehículos, o bien para la misma conducción de éstos, siempre que no sean los propios. De esta manera se preserva toda la legislación del transporte y consecuentemente se impone el buen servicio, porque :

- Se impide la indisciplina y el escaso sentido de eficiencia en la prestación del servicio que impera inevitablemente cuando cada propietario maneja su vehículo, sin ningún control.

- La empresa cumple con el precepto de contratar directamente los conductores asalariados.

- Se impone el respeto a la jornada laboral de 10 horas.

- Se preserva la solidaridad impuesta por la Ley 15 de 1959, en favor de los conductores.

8. ORDENAMIENTO JURIDICO

El ordenamiento jurídico del transporte, obliga a todas las empresas de servicio público, sin excepción.

Respecto a los conductores de vehículos, la legislación del transporte tiene establecidas las siguientes reglas básicas :

- Todas las empresas están obligadas a tener conductores asalariados, para la adecuada prestación del servicio. Esta exigencia está hecha en forma expresa a las empresas de taxis, en el Estatuto Nacional del Transporte (Artículo 45).

- La contratación para la conducción de los vehículos debe celebrarse directamente entre la empresa y el conductor que lo ordena el Artículo 15 de la ley 15 de 1959, en concordancia con el ordinal segundo del Artículo 21 del Decreto 1393 de 1970.

- En ningún caso podrán celebrarse contratos, para la

conducción de vehículos, entre la empresa y el dueño del vehículo o entre éste y el conductor, pues está prohibida la relación laboral con el propietario del vehículo, salvo la solidaridad establecida en el Artículo 15 de la Ley 15 de 1959.

- Para efectos del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de conductores, responderán solidariamente las empresas empleadoras y los propietarios de los vehículos, ya sean éstos socios o afiliados (Ley 15 de 1959, Artículo 15).

Las empresas de transportes, por razones de seguridad pública, no podrán fijar a los conductores jornadas de trabajo diario superiores a 10 horas.

9. ASPECTO SALARIAL DE LOS CONDUCTORES DE TAXIS

Los conductores de taxis deben ser remunerados, lo mismo que cualquier trabajador que esté sujeto al régimen del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, que tiene derecho a salario mínimo, o cualquiera que sea superior,, pago suplementario e incentivo, comisión por producción, como adicional a su obligación inicial.

No obstante lo anterior, la forma de remunerar estos trabajadores, salvo las excepciones que confirman la regla, no se cumplen sino en la última parte, es decir, en el pago del porcentaje transportado, como se verá más adelante en el desarrollo del presente capítulo.

Así se tiene que, salario es la contraprestación fundamental que el trabajador recibe por su servicio.

El Artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado, recientemente, por el Artículo 14 de la Ley 50 de 1990, define los elementos del salario :

"Elementos Integrantes: Constituyen salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en día de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones".

De esta definición la Corte Suprema de Justicia, según jurisprudencia emanada de Casación de abril 18 de 1978, diferencia salario ordinario o fijo y salario extraordinario :

"Qué se debe entender por salario ordinario? El punto lo define sin lugar a dudas el Artículo 127 del Estatuto Laboral. Véase, pues, que esa norma presenta dos integrantes del salario: a) la remuneración fija u ordinaria; b) otra retribución que podría llamarse extraordinaria, según surge con claridad de los mismos ejemplos que trae, primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades, sumas que el trabajador no recibe ordinariamente, o

en forma fija, sino de manera extraordinaria cuando se ha encontrado en alguna o algunas de tales circunstancias que acrecientan o asumen la citada remuneración fija u ordinaria. El primer elemento, pues, es lo que común o regularmente paga el patrono al trabajador y el segundo, lo que cubre en algunos casos, en determinadas circunstancias fuera de lo ordinario; por eso aquél es fijo u ordinario, mientras que éste es extraordinario, porque se recibe algunas veces y no en todos los períodos comprendidos para el pago del salario".

Volviendo al objeto de la presente tesis, es fácil encontrar que los patronos del transportador de taxis, generalmente se limitan a pagar lo que la corte llama salario extraordinario, esquilmando el aspecto sustancial factor integral del salario, como es el ordinario o básico.

En consecuencia, la situación de hecho viola flagrantemente las exigencias de la ley, sin que ahora nadie se preocupe por remediar esa anomalía, ya que si lo hacen se afectarían importantes intereses de los propietarios de los vehículos, que son una gran minoría pero con grande poder.

Otro factor que incide profundamente en el fortalecimien-

to y prolongación en el tiempo de la dicha situación de hecho es la necesidad de trabajo que padecen los conductores, ya que es una población de desempleados que llevan meses o años sin trabajar, sin más remedio que someterse al espoliador patrón.

Con base en lo anterior, al salario básico u ordinario de le debe agregar el pago del trabajo suplementario, comprendidos por las horas extras implícitas en su larga jornada de trabajo, los dominicales y festivos y el recargo por el trabajo nocturno, que tampoco es reconocido por los patronos.

Además de lo anunciado como salario, es necesario destacar el incremento incesante de las tarifas que varían de acuerdo al modelo del vehículo año tras año.

Qué es lo que en realidad se paga al conductor de taxi?

Sueldo. Es verdad, se elude cancelar un sueldo mínimo básico al conductor disfrazándolo como sobrante de la tarifa que se le dá inmancablemente al propietario, que no tiene que ver si al conductor le sobra para sí algunos pesos para llevarlos a su casa. No hemos agregado, algunos insumos que le toca pagar al conductor, como también las "espichadas" de neumáticos y paradójica-

mente la atención de éste cuando el vehículo se encuentra en el taller, ya de por sí deja de ganar el trabajador, hasta que se termine arreglar del vehículo.

Esta laguna, como podría llamarse la falta de pago de un salario básico, al tiempo que es consecuencia de la renuncia a establecer una relación laboral ajustada al derecho como sería un contrato de trabajo, es causa de que no hay forma de liquidar y casi ni siquiera demostrar el derecho a las más elementales prestaciones sociales, como seguro, primas, cesantías, o vacaciones lo cual hace muchísimo más precarias las condiciones de trabajo de los asalariados, cuyo régimen sirve de objeto a la presente tesis.

En el orden de ideas expuesto, se podría afirmar que se encuentran en mejores condiciones laborales los conductores de servicio particular, que son considerados como "servicio doméstico", ya que ellos si tienen por lo menos un salario básico, además de las prestaciones inherentes a esta clase de trabajadores, de acuerdo con las estipulaciones de la ley.

En concordancia con el análisis de la naturaleza jurídica del salario que da Krotoschin en su Tratado Práctico del Derecho de Trabajo, que reza a la letra :

Es discutida la naturaleza jurídica de la remuneración. Por lo general, se la considera la contraprestación del patrono que éste deba por los servicios prestados. Se trataría de obligaciones sinalagmáticas, dependientes la una de la otra.

Sin embargo, con esto se reduciría el contrato de trabajo nuevamente a una relación de intercambio de valores (trabajo contra remuneración), igual al contenido de la mayoría de los contratos del derecho común sin tener en cuenta su aspecto de relación personal que también reviste.

Por esto, parece más exacto definir la remuneración como la contraprestación del patrono que éste debe no sólo por los servicios prestados, sino, en general, por el hecho de que el trabajador se pone a disposición (por regla general, enteramente), se somete y se subordina al plan y a la organización de trabajo de un ajeno basado en su existencia en él.

Esto no excluye que la remuneración sigue estando vinculada en gran parte al trabajo efectivamente prestado, ya que el cómputo de aquella depende muchas veces de éste. Pero, por otro lado, permite extraer la consecuencia de que el trabajador, en ciertas condiciones u oportunidades, tiene un derecho a la remuneración, aún cuando el trabajo no se preste, porque el patrono no puede o no quiere ocuparlo.

Pierde este derecho, en principio, sólo cuando la no prestación se deba a culpa del propio trabajador (1).

las conductores de taxi, han excluidos de la categoría de asalariados, o su remuneración no ha sido reconocida dentro de la naturaleza jurídica del salario universalmente reconocida puesto que si ellos no trabajan por capricho, o conveniencia, en todo caso por culpa del

(1) Krostschin, Instituciones. p. 450. En: CRTEGA TORRES, Jorge. Código del trabajo. Bogotá: Temis, 1978. p. 95.

patrón, no reciben remuneración alguna.

Remuneración del Trabajo Suplementario y de Dominicales y Festivos: Con base en el Artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo es "la que convenga las partes, o, a falta de convenio, la máxima legal".

Más adelante en el mismo estatuto, su Artículo 161 establece la jornada máxima legal en ocho horas diarios y 48 horas a la semana, salvo algunas excepciones, dentro de las cuales no se encuentran los conductores a que se ha hecho referencia; sin embargo, el Decreto 133 de 1970 dispone que la jornada máxima de los conductores no podrá exceder de 10 horas.

Estas disposiciones son letra muerta para el caso de los conductores, que muchas veces tienen que trabajar 12, 14 ó hasta 16 horas continuas, para satisfacer al patrono, y para conseguir con qué satisfacer sus necesidades más elementales.

A pesar de las consecuencias del desgaste físico y mental causados por las inhumanas jornadas, el que las trabajen no es lo más grave, lo más grave es que no se les paguen, pues como remuneración por este trabajo sólo reciben,

el "sobrante" de la tarifa diaria que se le tiene que entregar al patrono, así que la discriminación que hace el Artículo 160 del Código, entre trabajo diurno y trabajo nocturno, para efectos del recargo en el pago de este último, para el caso que se estudia aquí se queda en el papel, porque los patronos ni las empresas de transporte cumplen con él, de tal manera que los conductores de taxi, no reciben ningún pago por concepto de horas extras, esto sí sin excepción alguna, porque cuando se celebra, contrato de trabajo, ya se sabe lo que pasa, y cuando se celebra, las empresas que tienen la seriedad de hacerlo, resolvieron que los citados conductores son persona de manejo y confianza porque manejan el vehículo y se les confían el dinero que pagan los pasajeros por el servicio, aduciendo además que el transporte es un servicio público, y con este último argumento, caso asimilándose a los servidores del Estado, con toda la carga de obligaciones inherentes a ello, pero sin ninguna de las prerrogativas que disfrutaban los tales trabajadores.

Por esta misma razón, ser trabajadores de manejo y confianza, además de no pagarles el trabajo suplementario, tampoco les pagan y pocas veces les compensan, el trabajo en días de descanso obligatorio, sin que tampoco haya solución ni reclamo alguno a esta situación, ya

que los conductores están conformes con ella y los empresarios muy satisfechos.

Este es otro derecho económico que se burla por parte de los patronos a los conductores, violando impunemente la ley, sin que siquiera los mismos afectados reclamen su cumplimiento, y de todas maneras, con la cómplice omisión de las autoridades encargadas de defender los intereses de los trabajadores.

A este respecto, los sindicatos manifiestan estar virtualmente impotentes, porque los conductores prefieren tolerar tamaña injusticia con el fin de conservar el trabajo, además de que las organizaciones no son lo suficientemente fuertes para exigir coercitivamente el cumplimiento estricto de la ley.

Además de las tan lesivas medidas coercitivas "laborales", este sistema de pago representa para el conductor de taxi, que no se le pague nada el día que el vehículo no trabaja por alguna circunstancia, tal como un desperfecto, o el simple capricho del propietario de no dejarlo salir para evitar el desgaste, soportándolo ya que no tiene otro medio a al mano de ganarse la vida y sobre todo, con necesidades apremiantes de soluciones inmediatas que nada les importa un "orgullo" o por lo más exigir

los derechos constitucionales o de ley.

Para el Estado, esta situación representa la prestación de un pésimo servicio de transporte a la comunidad, con los riesgos antes descritos, y un vasto sector de su población laboral junto con sus familias, completamente desamparadas.

Todo esto a un altísimo costo económico y social, puesto que en últimas es él el que debería prestar ayuda y solucionar las irregularidades aquí enunciadas, sin detenerse a proteger a quienes no necesitan esa protección, como son los empresarios del transporte, que son los que reciben las utilidades.

Pero lo más lamentable de todo esto, es lo de las empresas de transportes que alcanzan que los propietarios celebren simulados contratos civiles, o constituyan sociedades igualmente inexistentes, con el fin de que el trabajador no tenga derecho a sus salarios completos, prestaciones, ni seguridad social para él y su familia.

10. REGIMEN PRESTACIONAL

Como todos los trabajadores cuyas relaciones están reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo, los conductores de taxi, tienen derecho a todas las prestaciones patronales comunes y a algunas de las especiales, además de la protección social en las familias, todas las cuales están supuestamente protegidas por la misma ley, sin embargo se verá cómo por el hecho de que los patronos para evadir la calidad de tales, desvirtúan el carácter de trabajadores de los conductores, con el cual éstos pierden todos los derechos de que disfrutaban los demás asalariados del país, y la protección social de sus familias.

Protección Social a la Familia de los Conductores: El Instituto de Seguros Sociales, fue concebido y creado con el objeto de prestar los servicios básicos de salud a los trabajadores del sector privado y a sus familias, posteriormente se le agregaron las prestaciones económicas de los trabajadores, que se encontraban en cabeza de los patronos particulares.

De esta forma, las familias de los trabajadores, disfrutan de un mínimo de servicios, prestados por el Instituto de Seguros Sociales (I.S.S.), así se trate de servicios precarios, tienen derecho a la maternidad, parto, lactancia, hospitalización y cirugía, servicios en caso de accidente, como también exámenes de laboratorio, fisioterapia y todo lo concerniente a la recuperación.

Las familias de los conductores de taxi, carecen de todos los servicios enunciados arriba o de cualquier otros.

Cuando requieren algunos de estos servicios, tienen que recurrir a la caridad de los hospitales y centros de salud de orden municipal, departamental o nacional, o finalmente pagar en establecimientos que no ofrecen ninguna garantía a sus pacientes, además que por los altos precios, tienen que abstenerse de satisfacer muchas necesidades de esta índole, reduciendo la intervención prestada a lo que estrictamente es indispensable, para que la persona no muera, independientemente de que quede lisiada la persona o definitivamente por falta de una asistencia social adecuada, o de los recursos para cubrir los gastos ocasionados por la tragedia de la enfermedad o accidente, o más dramáticamente aún, por el simple parto natural, que lo tienen que hacer

atender por parteras empíricas sin la preparación para cumplir con tal tarea.

Si lo descrito se presenta frente a algo tan importante y elemental como es la salud, es lógico que muchísimo menos puedan tener derecho al disfrute de un subsidio familiar, el cual la ley obliga para patronos con capital superior a 50.000 pesos, valor inferior a un juego de llantas de un taxi.

Sin embargo, las empresas no tienen afiliados a sus trabajadores a ninguna Caja de Compensación Familiar, agudizando aún más la situación de desprotección de este sector de asalariados y sus respectivas familias, que parece como si sus jefes fueran vagos, desocupados o colombiano de inferior rango o categoría por razón de su oficio.

De conformidad con lo expuesto, se tiene que si bien los conductores de servicio público urbano, a pesar de ser trabajadores que ejercen un oficio lícito, no disfrutan de ninguno de los beneficios que tienen sus similares de otros sectores de la producción y el comercio, sus familias, es decir cónyuge o compañera, descendientes y ascendentes, tampoco tienen los más mínimos derechos de salud, educación, recreación y, en general

bienestar, indispensable para el adecuado desarrollo de su personalidad, para hacerlos elementos útiles a la sociedad a la cual se enfrentarán en un mañana no lejano pero sí muy incierto, dadas la poca o ninguna ayuda que se ofrece a sus padres.

Finalmente hay otro aspecto por analizar, y es el relacionado con el apoyo que se puede prestar a los trabajadores en materia de créditos para inversiones, calamidades o simples necesidades.

En este renglón, los conductores tampoco son los más favorecidos, por cuanto no poseen fondos o cooperativas que puedan cumplir esta función, de tal manera que, para adquirir vivienda, un vehículo, cubrir los gastos de una calamidad doméstica o satisfacer una necesidad como pago de matrículas, libros, instrumentos, o consecución de manejo doméstico personal, el conductor tiene que recurrir a un amigo, o a un agiotista, pagando los correspondientes intereses, o dejando las necesidades sin satisfacer, porque no se encuentran la forma ni el medio de hacerlo.

Aquí es importante volver la causa de estas otras irregularidades que padecen los conductores, y que nadie está interesado en que ocurran, y haya un amplio sector

de trabajadores que viven en condiciones de trabajo y de vida, junto con sus familias, en tan precaria situación.

La causa nuevamente es la falta de contrato de trabajo, que ~~no implica~~ ~~discriminaciones~~ de ninguna índole entre los conductores y los demás trabajadores, es decir, que no hay un régimen excepcional para aquellos en relación con éstos, que todos los trabajadores tengan los mismos derechos mínimos.

Para lograr esto, es necesario ejercer un severo control de las empresas de transporte para impedir la alcahuetería con los propietarios, quienes presentan a sus asalariados como "socios", o como "arrendatarios" del vehículo, o bajo muchas figuras, para evadir las responsabilidades patronales que les corresponden.

10.1 PRESTACIONES A QUE TIENEN DERECHO LOS CONDUCTORES.

El Código Sustantivo del Trabajo divide éstas en prestaciones patronales comunes y prestaciones patronales especiales, de acuerdo con ciertas características de la empresa, primordialmente el capital.

Se estudiarán inicialmente las Prestaciones Patronales

comunes y luego las Prestaciones Patronales Especiales, comparando lo legislado, es decir lo que se ordena para beneficio de los trabajadores, supuestamente con carácter perentorio para los patronos, con los que realmente disfrutaban los conductores.

Prestaciones Patronales Comunes. El Artículo 193 del Estatuto Laboral señala :

Regla General: 1) Todos los patronos están obligados a pagar todas las prestaciones establecidas en este Título, salvo las excepciones que en el mismo se consagran.

2) Estas prestaciones dejarán de estar a cargo de los patronos cuando el riesgo de ellas sea asumido por el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto.

De esta manera, el Código está obligado a los patronos a proveer a sus trabajadores, en relación con accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, auxilio monetario por enfermedad profesional, gastos de entierro del trabajador, auxilio de cesantía y por no tratarse de mujeres, hasta donde se sabe, no cabe al patrono la protección

a la maternidad, aborto y lactancia.

En aras de la claridad de estos conceptos, es indispensable indicar la ley asimila, para el caso, las definiciones de empresarios y patrono; admite la coexistencia de prestaciones; establece la carga de la prueba en contrario del capital en cabeza del patrono, y cualquier infracción en tal sentido es atendida como fraudulenta; prohíbe, salvo las excepciones expresamente autorizadas, los pagos parciales del auxilio de cesantías.

En adelante se verán más o menos someramente cada una de las citadas prestaciones.

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El Artículo 199, define el accidente así: "Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera, y que no haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima".

De la Cueva comenta (1) :

(1) Mario De La Cueva, Op. cit.

En el derecho del trabajo que es el derecho del hombre a la existencia (Morín), no cabían teorías civilistas de la culpa, de la responsabilidad contractual, ni aún las modernas del riesgo creado. El desarrollo industrial hizo concebir la teoría del riesgo profesional como idea que sirve para poder fijar la responsabilidad de las industrias y profesiones creadoras de un riesgo específico, nuevo es la vida económica del siglo 19.

De acuerdo con el Código y el punto de vista del tratadista, en el caso de conductores, se presenta situación de clara defensa de sus intereses, con mayor razón si se tiene en cuenta que éstos son los trabajadores más expuestos a los riesgos de los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales; sin embargo, están totalmente desprotegidos por las violaciones a la ley en que incurren los patronos del gremio.

A la luz del Artículo 200 del mismo Código: "Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos".

Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región

sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatir las por razón de su oficio.

Ahora bien (Artículo 204) :

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales dan lugar a las siguientes prestaciones :

Asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria, por el tiempo que se requiere, sin exceder de los dos años, comprendidos los exámenes complementarios, como radiografías, consultas de especialistas, las prescripciones terapéuticas completas, como transfusiones y fisioterapia y suministro de aparatos de ortopedia y prótesis que sean necesarios.

Además, a las siguientes en dinero, según el caso:

Mientras dure la incapacidad temporal, el trabajador tiene derecho a que se le pague el salario ordinario completo hasta seis meses.

En caso de incapacidad permanente parcial, el trabajador tiene derecho a una semana de dinero en proporción al daño sufrido, no inferior a un mes ni superior a 23 meses de salario. Esta suma se fija en caso de accidentes

de acuerdo con la Tabla de Valuación de Incapacidades que aparece adoptada en el Artículo 209, y en caso de enfermedad profesional, de acuerdo con el grado de incapacidad.

Las incapacidades de que se trata en este ordinal serán fijadas por el médico patrono y, en caso de controversia, por el médico de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, hoy Sección de Medicina e Higiene en el trabajo y en su defecto, por los médicos legistas.

En caso de incapacidad permanente el trabajador tiene derecho a una suma equivalente a 24 meses de salario.

En casos de gran invalidez el trabajador tiene derecho a una suma equivalente a 30 meses de salario.

En caso de muerte se paga una suma equivalente a 24 meses de salario del trabajador a las personas que a continuación se indican y de acuerdo con la siguiente forma de distribución :

- Si hubiera cónyuge e hijos (matrimoniales-extramatrimoniales y adoptivos) para los hijos, por partes iguales y la otra mitad para el cónyuge.

- Si no hubiera cónyuge, la suma se distribuye entre los hijos por partes iguales.

- Si no hubiere hijos de ninguna índole, la suma corresponde al cónyuge su parte.

- Si no existe ninguna de las personas a que se refieren los incisos anteriores, la suma se paga a los ascendientes por partes iguales; y si hubiere uno solo de ellos, a este se paga toda la suma.

- De falta de alguna de las personas a que se refiere los incisos anteriores, la suma se paga a quien probare que depende económicamente del trabajador fallecido, si además fuere menor de 18 años o estuviere incapacitado en forma permanente para trabajar.

- Si hubiere varias personas en estas circunstancias, la suma se divide entre ellas por partes iguales.

Además de lo señalado en los párrafos anteriores, la ley obliga al patrón a prestar los primeros auxilios y para esto debe estar provisto de un botiquín que los vehículos de servicio público nunca lo tienen; prestar a los trabajadores asistencia inmediata y autoriza a contratar la asistencia con un profesional idóneo; lo

mismo que también obliga al patrono a reinstalar al trabajador en su lugar de trabajo, o a proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo adecuado.

Auxilio monetario por enfermedades no profesionales.

Valor del auxilio.

El Artículo 227 dice :

"En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el patrono le pague un auxilio monetario hasta por 180 días, así: las dos terceras partes del salario durante los primeros 90 días y la mitad del salario por el tiempo restante".

En la interpretación de este artículo es necesario tener en cuenta que, para liquidar la prestación, se toma como base el salario pleno; que los primeros tres días de incapacidad los paga el patrono; y que, si la empresa tiene un capital superior a 800.000 pesos, los trabajadores tienen derecho además a la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria por los mismos seis

meses.

Gastos de entierro del trabajador.

La regla general (Artículo 247) es :

"Todo patrono está obligado a pagar los gastos de entierro de cualquiera de sus trabajadores hasta una suma equivalente al salario del último mes. Este precepto no se aplica a los trabajadores accidentales o transitorios".

Lo mismo que en el caso anterior, si el trabajador no tuviere salario fijo, se aplica la suma del Artículo 228 que dice :

"En caso de que el trabajador no devengue salario fijo, para pagar el auxilio por enfermedad a que se refiere este capítulo se tiene como base el promedio de lo devengado en el año de servicios anteriores a la fecha en lo cual empezó la incapacidad, o en todo el tiempo de servicios si no alcanzare a un año".

Auxilio de cesantía. El Artículo 249 del Código Sustantivo del trabajo dice :

"Regla General: Todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores y a las demás personas que se indican en este capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como Auxilio de Cesantía, un mes de salario por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año".

Cabe anotar que estas sumas ocasionan intereses para el patrono, y que se debe liquidar el auxilio de cesantía sobre el salario promedio si el trabajador no tiene salario fijo, lo cual también se aplica para las proporciones de año.

Este derecho sólo lo pierde el trabajador por causas taxativamente señaladas por la Ley en el Artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo: "1o. El trabajador perderá el derecho al auxilio de cesantía cuando el Contrato de Trabajo termina por alguna de las siguientes causas :

Todo acto delictivo cometido contra el patrono o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, o el personal directivo de la empresa".

El que el trabajador revele sus secretos técnico o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado,

con perjuicio grave de la empresa".

En estos casos el patrono podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta cuando la justicia decida".

Además de lo expuesto con la transcripción de las normas anteriores, la ley también prohíbe los pagos parciales del auxilio de cesantía, a menos que se trate de las excepciones expresamente autorizadas, tales como llamamiento a filas o inversiones en vivienda, reparaciones locativas o mejoras, o liberación de hipotecas con que tenga gravada la propiedad.

Tampoco a este tienen derecho los conductores, por cuanto su relación laboral no es admitida como contrato de trabajo y el patrono no se siente obligado a pagarle esta prestación, porque no hay una fuerza coercitiva que así lo exija.

Prestaciones patronales especiales. La regla general la fija el Artículo 259 del Estatuto Laboral, al señalar :

"Los patronos o empresas que se determinan en el presente título deben pagar a los trabajadores, además de las prestaciones comunes, las especiales que aquí se estable-

cen y conforme a la reglamentación de cada una de ellas en su respectivo capítulo".

Las pensiones de jubilación, el auxilio de cesantía y el seguro de vida colectivo obligatorio dejarán de estar a cargos de los patronos cuando el riesgo correspondiente sea asumido por el Instituto de Seguros Sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dice el mismo Instituto.

Estas obligaciones, mientras las asume el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, la ley las establece en cabeza de las empresas con capital igual o superior a 800.000 pesos moneda corriente, al causarse el riesgo.

Es bien sabido que el valor de un bus o de una buseta, así sean usados, generalmente es superior a los 800.000, para tomar solamente uno de los vehículos, porque si se toma la totalidad de la empresa, el valor asciende considerablemente; sin embargo los conductores tampoco disfrutan de las prestaciones patronales especiales, con las consecuencias que se señalarán adelante.

Pensión de jubilación. Artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo :

"Derecho a pensión: 1. Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de 800.000 pesos o superior, que llegue o haya llegado a los 60 años si es varón, o a los 55 años si es mujer, después de 20 años de servicios continuos o discontinuos, anteriores, o posteriores a la vigencia de jubilación o de vejez, equivalente al 75% del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio".

El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad expresada, tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los 20 años de servicio".

Modificado por el Artículo Segundo de la Ley Séptima de 1967, subrogado a su vez por la Ley 10 de 1972, inciso tercero Artículo Tercero y luego por el Artículo Segundo de la Ley Cuarta de 1976.

Artículo Segundo de la Ley Cuarta de 1976: "Las pensiones a que se refiere el artículo anterior no podrán ser inferior al salario mínimo mensual más alto, ni superior a 22 veces este mismo salario".

El artículo de la citada ley hace referencia, a pensiones de jubilación, vejez y sobrevivientes de los sectores

privados o públicos, así como a las que paga el I.S.S., a excepción de las que corresponden a incapacidad permanente parcial.

También se tiene que existe la compatibilidad y concurrencia de la pensión de jubilación con el auxilio de cesantía, cuando se cumplan los requisitos exigidos para el pago de ambas prestaciones.

El Artículo 267 del Código Sustantivo del Trabajo, señala los requisitos, cumplidos los cuales, el trabajador tiene derecho a la pensión después de 15 años (subrogado por el Artículo Octavo de la Ley 171 de 1961) :

El trabajador que sin justa causa sea despedido del servicio POR haber laborado para la misma o para sucursales o subsidiarias más de 10 años y menos de 15 años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente ley, tendrá derecho a que la empresa lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos 60 años de edad, la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

Si el retiro se produjere por despido sin justa causa después de 15 años de dichos servicios, la pensión prin-

comenzará a pagarse cuando el trabajador despedido cumpla los 50 años de edad o desde la fecha de despido, si ya los hubiere cumplido, si después del mismo tiempo el trabajador se retira voluntariamente, tendrá derecho a la pensión pero sólo cuando cumpla 60 años de edad.

La cuantía de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicio respecto de la que habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos necesarios para gozar de la pensión plena establecida en el Artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo, y se liquidará con base en el promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.

En todos los demás aspectos la pensión aquí previstas se regirá por las normas legales de la pensión vitalicia de jubilación.

Parágrafo. Lo dispuesto en este artículo se aplicará también a los trabajadores ligados por contrato de trabajo con la administración pública o con los establecimientos públicos descentralizados, en los mismos casos allí previstos y con referencia a la respectiva pensión de jubilación oficial".

En este punto es necesario destacar que la Ley, en su

interpretación de la Corte Suprema de Justicia, no considera que este fenómeno, denominado pensión-sanción, sea aplicado a trabajadores que hayan cumplido más de 20 años de servicio, por cuanto ya han adquirido el derecho a la pensión, y de esta manera no se está favoreciendo el statu quo del trabajador, para poder disfrutar la pensión plena, que es la filosofía de la ley al establecer esta sanción en la norma, es decir, defender la estabilidad laboral del trabajador después de cumplido ese tiempo de servicio, evitando así el despido injusto.

Como se manifestó en la introducción a esta sanción, a pesar de que las empresas de transporte rebasan con amplitud el límite de capital establecido para la obligatoriedad de prestaciones determinadas aquí, los conductores no tienen derecho a ninguna de ella, por cuanto los patronos no consideran la relación que mantiene con ellos, como laboral, y por lo tanto no asume las obligaciones que da el carácter de tal.

Auxilio por enfermedad no profesional e invalidez. A pesar de que el Artículo 277 del Código Sustantivo del Trabajo obliga a pagar la prestación para todo trabajador de una empresa con capital no inferior a 800.000 pesos ya sea prestado directamente por el patrono o por el Instituto de Seguros Sociales donde está prescrito,

con derecho, además de las establecidas en el Artículo 227 del mismo estatuto, a la asistencia médica farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria necesaria, hasta por seis meses; como también la reinstalación en el empleo, al término de la incapacidad temporal, considerándose despedido injustificado el incumplimiento de estas normas.

Sobra advertir que los trabajadores que sirven de tema a esta tesis, tampoco disfrutaban de estas prestaciones.

Seguro de vida colectivo. Así cuando esta prestación la atiende el Instituto de Seguros Sociales, donde funciona, vale la pena analizar el contenido de los Artículos 289 y subsiguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 289. Empresas obligadas: "Toda empresa de carácter permanente que tenga una mínima de salario de 1.000 pesos mensuales o mayor, debe efectuar a su cargo el seguro de vida colectivo de todos los trabajadores, excepto de los ocasionales y transitorios y cubrir el riesgo de muerte sea cualquiera la causa que la produzca".

Artículo 290. Nómina: "Para los efectos de artículo anterior, se toma en cuenta el promedio de la nómina

de salarios, en el año anterior al fallecimiento del trabajador, y en caso de lapso menor de actividades de la empresa, el promedio mensual de salarios en ese tiempo".

Artículo 291. Carácter permanente: "Se entiende que una empresa tiene carácter permanente cuando su finalidad es la de desarrollar actividades estables o de larga duración, cuando menos por un tiempo no inferior a un año".

Artículo 292. Valor: (Subrogado por el Decreto Legislativo 2351 de 1965, Artículo 22). Los patronos obligados al pago de seguro de vida a sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, mientras el Instituto Colombiano de Seguros Sociales asume este riesgo, pagarán por este concepto a los beneficiarios del asegurado :

Un mes de salarios por cada año de servicios, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este decreto, liquidado en la misma forma que el auxilio de cesantía, sin que el valor del seguro sea inferior a 12 meses de salario, no exceda de 30.000 pesos.

Si la muerte del trabajador ocurre por causa de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el valor del seguro será el doble de lo previsto en el literal anterior, pero sin exceder de 60.000 pesos.

Aunque en el anterior artículo de nota la falla enorme límite superior del valor del seguro, es de anotar que los trabajadores de todas formas gozan de esta prestación, que aunque le liquida con indemnización por muerte, no se puede asimilar a ésta.

Prima de servicios. El Artículo 306 del Estatuto Laboral indica el principio general de esta prestación :

Toda empresa de carácter permanente está obligada a pagar cada uno de sus trabajadores, excepto a los ocasionales o transitorios, como prestación especial, una prima de servicios, así :

Las de capital de 200.000 pesos o superior, un mes de salario, pagadero por semestre del calendario, en la siguiente forma: Una quincena, el último día de junio, y otra quincena, en los primeros 20 días de diciembre, a quienes hubieran trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado siempre que hubieren servido por los menos la mitad

del semestre respectivo no hubieren sido despedidos por justa causa.

Los de capital de 200.000 pesos, 15 días de salario, pagadero en la siguiente forma: Una semana el último día de junio y otra semana en los primeros 20 días de diciembre, pagadero por semestre calendario, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido por lo menos la mitad del semestre respectivo y no hubieren sido despedidos por justa causa.

Esta prima de servicios constituye la participación de utilidades y la prima de beneficio que estableció la legislación anterior.

De su sola lectura se desprende la importancia que encierra para los trabajadores el beneficio de la mencionada prima de servicios, beneficio del cual no disfrutaban los conductores de servicio público urbano.

10.2 PRESTACIONES DE QUE DISFRUTAN LOS CONDUCTORES

Como se ha visto en todo el desarrollo de esta tesis, los conductores de taxi no disfrutaban de ninguno de los beneficios de que gozan los demás trabajadores de Colom-

sólida y fuerte, que de verdad defienda los intereses de los conductores y con eso se gane el apoyo de todos, y más de cualquiera, de la ciudadanía, que como usuarios del servicio, es el sector de la población que mayores perjuicios sufre con la desorganización de este servicio básico para el correcto y normal desarrollo de sus actividades.

bia.

La causa de este axabruto es, como ya se ha dicho reiteradamente, la falta de voluntad de las autoridades laborales para obligar a los empresarios del transporte a ceñirse a las exigencias legales y éticas si se han de llamar de la mejor forma.

Como en una cadena que es, el eslabón siguiente es, por que la falta de voluntad de las autoridades?

Porque hay intereses muy grandes de los empresarios de transporte, que es un grupo muy poderoso económica y políticamente, para que se les permita cometer toda clase de atropellos.

También es importante destacar entre las causas de las citadas sin razones, el que la organización gremial de los conductores, al contrario de la de los patronos, es muy débil debido a sus malas actuaciones en situaciones críticas en las cuales se han puesto de parte del gobierno y de los patronos, pero no al lado de sus miembros, lo que le ha acarreado las pérdidas de imagen entre los trabajadores, en perjuicio de ellos mismos, de tal manera que se recomendaría la reestructuración de la organización sindical, para construir una única,

sólida y fuerte, que de verdad defienda los intereses de los conductores y con eso se gane el apoyo de todos, y más de cualquiera, de la ciudadanía, que como usuarios del servicio, es el sector de la población que mayores perjuicios sufre con la desorganización de este servicio básico para el correcto y normal desarrollo de sus actividades.

11. PROYECTO DE LEY NUMERO CINCO DE 1979

Por el cual se modifican algunas normas del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia decreta :

Artículo Primero: A partir de la expedición de la presente ley queda abolida la distinción entre chofer de servicio familiar o doméstico y chofer asalariado de servicio público que estableciera el Decreto 617 de 1954, Artículo Cuarto y la Ley 15 de 1959; para efectos de la presente, y a partir de su vigencia se empleará indistintamente la denominada (sic) de "chofer asalariado".

Artículo Segundo: La jornada máxima legal laborable del chofer asalariado será de ocho horas al día y de 48 horas a la semana.

Artículo Tercero: Los choferes asalariados tendrán todos los derechos mínimos consignados para los trabajadores

en el Código Sustantivo del Trabajo y se les liquidarán sus prestaciones en la forma ordinaria.

Artículo Cuarto: Todo patrón del chofer asalariado debe inscribirlo en el Instituto de Seguros Sociales (I.S.S.).

Artículo Quinto: El contrato de trabajo verbal o escrito de los choferes asalariados se entenderá celebrado con el representante legal del ente jurídico o persona natural que actúa como empresa de transporte. El representante legal de la empresa de transporte de servicio oficial y/o público o particular deberá exigir a los dueños de los vehículos el cumplimiento de las normas consagradas en esta ley, responsabilizándose solidariamente del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones y demás derechos otorgados por la ley.

Artículo Sexto: Las personas naturales dueñas de vehículos de servicio particular conducidos por choferes asalariados para efectos del pago de salario, prestaciones, indemnizaciones, seguro social y demás de ley hasta con su propio patrimonio se obligan a afiliar a los choferes asalariados al Instituto de Seguros Sociales.

Artículo Séptimo: Las personas naturales de vehículos público; ya sean vinculados como socios o afiliados

de una empresa de transporte se obliga a entregar sus cuotas que estimen necesarias a la empresa para el cumplimiento del pago de salarios, prestaciones, indemnizaciones, seguro social y demás de ley, responsabilizándose de los perjuicios y sancionados que se ocasionarán en caso de renuncia.

Artículo Octavo: El Instituto Nacional de Transporte (INTRA). Este instituto al conceder licencias de funcionamiento y clasificación de las empresas de transporte de servicio público, ya sea de carga o de pasajeros exigirá como requisito esencial que los choferes asalariados tengan un contrato de trabajo y estén afiliado al Instituto de Seguros Sociales (I.S.S.). El Ministerio de Trabajo sancionará a las empresas que no cumplan con lo dispuesto por la Ley con las sanciones establecidas para estos casos.

Para las empresas de transporte de servicio particular les exigirá, cuando tengan choferes asalariados los contratos de trabajo y certificación del Instituto de Seguros Sociales, para poder iniciar cualquier trámite en el INTRA.

Artículo Noveno: Todo patrono de oblia a enviar semestralmente a los choferes asalariados a hacerse chequeo

médico preventivo en la forma como está consignada en el Artículo 21 del Decreto 1344 de agosto seis de 1970, y será de forzosa aceptación las indicaciones médicas derivadas de estos exámenes.

Artículo Décimo: Las distinciones que se hagan de chofer mecánico doméstico, aficionado y demás que se presenten se harán desde un punto de vista técnico para el conocimiento de la experiencia de este trabajo, pero en ningún momento incurrirá en el mínimo de derechos y garantías consagradas en esta ley.

No produce efecto alguno cualquier estipulación que efectúe o desconozca este mínimo.

Artículo Décimo Primero: Todo patrono se obliga a afiliarse en una Caja de Compensación Familiar con el fin de pagar subsidio a la familia de los choferes asalariados. En caso de no existir Caja de Compensación Familiar en la región, deberá afiliarse a una Caja de la ciudad más cercana.

Parágrafo Primero: Créanse las escuelas de aprendizaje para el asalariado, en los diferentes departamentos, intendencias y comisarias adscritas al Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- quien coordinará, regulará, esta-

blecerá condiciones y requisitos para su organización y funcionamiento, pudiéndose crear secciones en todo el país.

La Junta Directiva de estas escuelas estará conformada por representantes del Ministerio de Trabajo, del SENA, Instituto Nacional del Transporte y Dirección Departamental de Tránsito de la localidad donde vaya a funcionar la escuela y representante de la Federación Nacional de choferes.

Parágrafo Segundo: Todo patrono deberá afiliarse a estas escuelas sus choferes asalariados.

Parágrafo Tercero: Funciones de esta Junta :

- Reglamentar el pensum académico de estas escuelas.
- Controlar el funcionamiento de las mismas.
- Velar por el cumplimiento de este artículo en su parágrafo segundo.

Artículo Décimo Segundo: Facúltese al Gobierno Nacional para efectuar los listados presupuestales que requiera el debido cumplimiento de esta ley.

Artículo Décimo Tercero: Esta ley rige desde su sanción y deroga todas las disposiciones que se sean contrarias.

Presentado a consideración del Honorable Senado por el Senador de la República, Germán Romero T., Circunscripción Electoral del Valle.

Bogotá, D.E. Julio 25 de 1979.

Este proyecto, salvo algunas fallas de redacción, se puede considerar como modelo para la solución del problema de los conductores asalariados como se les menciona genéricamente, ya que va enderezado a satisfacer los puntos analizados a lo largo de la tesis, tales como estabilidad, goce de prestaciones para el trabajador y su familia, reconocimiento de la integridad de su trabajo, humanización del mismo, y pago del trabajo dentro medio su retribución.

A este proyecto se le podría agregar una especie de escalonamiento de los conductores de acuerdo con la antigüedad en el oficio, cursos de capacitación tomados y calificaciones otorgadas por algún comité creado para el efecto, bajo la coordinación del INTRA y la Secretaría de Tránsito correspondiente, además de un representante del Sindicato de Conductores del lugar.

También como se había planteado en el desarrollo de la tesis, se debe legislar acerca de la necesidad del cobrador como auxiliar del conductor en las múltiples funciones que debe desempeñar, con lo cual se lograría una fuente de empleo para el personal con poca calificación laboral y la prestación de un mejor servicio de transporte, por cuanto se incurre en menos distracciones del conductor, ganándose en seguridad y servicio en general, ya que el conductor estará trabajando en mejores condiciones, con lo cual se facilita que tenga un mejor trato con los usuarios.

También se podrá establecer alguna forma de paz y salvo de la empresa con el trabajador, expedido por el Ministerio de Trabajo, para que el conductor lo portara junto con su licencia y como ésta, pudiendo ser exigido por la autoridades del tránsito.

Finalmente, no sobra recomendar a las autoridades administrativas del trabajo ser lo más exigentes posibles para el cumplimiento de las precarias normas que algo favorecen a estos compatriotas trabajadores de la avaricia de los patronos.

Hace referencia esta acotación a la exigencia del Contrato de Trabajo, rechazo de los pseudo-contratos de asocia-

ión, conminación al pago del salario mínimo, etc.

RAL

oral

ueden

ma como

pasajeros

en labo-

s citados

si vaçios

controlado

se se esté

consumiendo el doble o por lo menos el 40% más de los insumos en general que requiere el vehículo.

Otro desperdicio de insumos se presenta con las altas velocidades que se desarrollan por parte de los conductores para competir con sus colegas, para recoger más pasajeros y de esa forma ganar un poco más en cada recorrido.

12.2 RELACION UTILIDAD PATRONO-REMUNERACION CONDUCTOR

Como se ha visto a lo largo del desarrollo de toda la tesis, las utilidades de los patronos son enormemente altas, y la remuneración del conductor, es ínfima.

Es saludable analizar las causas y las consecuencias de dicho fenómeno.

Las causas se pueden sintetizar en lo poderoso del gremio, en el aspecto político, y lo aberrante y torcido de la ley; además de que las que pudieran favorecer no se hacen cumplir.

Las consecuencias son el mal servicio prestado y las condiciones de inferioridad en que quedan los trabajadores, y el monopolio que se va construyendo.

12.3 INVERSIONES Y CONCENTRACION DE LA PROPIEDAD DE VEHICULOS

En verdad la inversión que hacen los propietarios al adquirir estos medios de producción, los vehículos, es bastante alta, pero así mismo es rentable, en relación directamente proporcional, con lo cual y con el pretexto de un excesivo celo en la admisión de nuevos socios, los empresarios han logrado una alta concentración de la propiedad de los vehículos en unas pocas manos, haciendo aún más difíciles las condiciones laborales de los conductores, por cuanto se van encontrando dentro de un círculo, donde caer en desgracia con alguno de los patronos, significa el ostracismo laboral dentro del gremio.

13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La principal implicación política de nuestro sistema laboral para los conductores de servicio de taxi, es el tráfico de favores entre los empresarios del transporte, con los políticos electorales y a la inversa, con lo cual se ha creado un círculo vicioso, que ha estancado el desarrollo técnico, social y jurídico, en el campo de los transportes urbanos, en perjuicio de los usuarios, que no pueden disfrutar de un buen servicio, los conductores como trabajadores, los potenciales auxiliares, como los serían los cobradores, el Estado, que debe sufragar los subsidios, y teniendo como únicos beneficiarios a los empresarios y a los políticos que utilizan los favores de aquellos, este aspecto desde otro punto de vista indica claramente la situación de clases en que se desenvuelve el país.

Se puede establecer fácilmente la lucha de clases antagónicas, explotadores-explotados, donde el Estado clasista defiende los intereses de la clase a la cual pertenece, que los instala y lo mantiene en el poder, poder

que debe ejercer precisamente para cumplir esa función de protección a su clase.

Es así como el Estado permite que los empresarios del transporte como los patronos interpreten la ley a su conveniencia, independientemente de que con esa interpretación se estén negando los más elementales derechos a la otra clase, la de los trabajadores, quienes por falta de fuerza y de solidez en su organización gremial, no disponen de un arma lo suficientemente coercitiva para enfrentar la autoridad de sus patronos y de ese poder "legalmente" establecido, y exigir el respeto de sus derechos y la satisfacción de sus necesidades de acuerdo con su trabajo.

Como se señalaba en un párrafo anterior, la debilidad de la organización sindical de los conductores de servicio público, radica en la necesidad que tiene de su trabajo, la baja o ninguna calificación intelectual de que disponen, el veto a que se ven sometidos; en caso de ser descubierto algún síntoma de beligerancia en la defensa de sus derechos, la lentitud y la suavidad, por no decir la inoperancia, de la ley laboral, la falta de imagen y credibilidad que afecta a los dirigentes sindicales del sector, perdidas merced a las pésimas actuaciones anteriores, ocasionadas por la colaboración

forzada o voluntaria con los patronos.

Ante este cuadro de deficiencia, no es de esperar que el Estado comprometido, esté en disposición de ajustar la legislación a la realidad, ni de dictar nuevas normas que obliguen a los patronos a cumplir siquiera las ya existentes, ni en términos generales, afectar los intereses de quienes les proporcionan facilidades para las campañas y votos, en aras de proteger los derechos de quienes sólo pueden aportar problemas a las legislaturas, o a las administraciones, o a las campañas, puesto que además de su fuerza de trabajo, que como se ha demostrado aquí, no se les reconoce; es lo único que poseen.

Es la lucha de los débiles contra los poderosos, de los favores contra los conflictos, de los generosos dadores de prebendas contra los míseros solicitantes de boronás, migajas, es decir, la lucha de la burguesía adinerada y explotadora contra los trabajadores desposeídos y explotados.

Hasta ahora el juego lo van imponiendo los primeros con amplia ventaja.

Toca esperar la historia que decide al respecto dentro de un tiempo, permitiendo que los últimos se preparen

y organicen para decidir la contienda en el momento definitivo e irreversible.

Otras implicaciones del actual sistema laboral de los conductores de servicio urbano público, se proyectan desde el nivel y condiciones de vida del trabajador directamente, hasta las circunstancias a las que se ven abocadas sus familias.

Esto es, desde el intenso trabajo, no remunerado como se debería, que deberá cumplir el conductor, con todas las funciones a desarrollar, con todos los riesgos inherentes a la fatiga y exceso de trabajo, pasando por la desprotección a su familia, la cual no disfruta de las más elementales prestaciones, y como consecuencia de lo anterior, el trabajo de los hijos menores para ayudar a la subsistencia de la familia, lo mismo que los trabajos de las mujeres, madres o en cinta, y el camino de vicios o delincuencia que corren todos los miembros, por falta de protección del Estado.

Esto en cuanto al trabajador mismo. En cuanto al conglomerado social, usuario del servicio, la situación en manera alguna es más halagueña, porque el riesgo que corren todos los ciudadanos, obviamente que en mayor grado los usuarios directos, es el de la propia vida,

ya que los conductores en su loca carrera por la subsistencia se han convertido en efectivos, con las conocidas consecuencias de apresamiento-juzgamiento, la mayoría de las veces asistidos por un abogado de oficio porque la familia no tiene con que pagar y no remunerado, y el trabajador no pertenece a una organización que le preste la asistencia necesaria a él y a su familia, la cual queda en la más absoluta desprotección.

El ciudadano atropellado, si no tiene una protección adecuada, tomada por el mismo, o en razón de su trabajo, no corre con mejor suerte, puesto que el conductor no tiene con qué responder por los daños causados, y sólo ahora que en un importante paso adelante, la legislación, ha creado el seguro obligatorio para todos los vehículos, para que sea éste quien se encargue de entregar los gastos médicos e indemnizatorios por causa de un accidente.

No obstante el citado avance, lo menester es la prevención de los accidentes, mucho más que la sanción o indemnización luego de ocurrido.

BIBLIOGRAFIA

CARVAJAL SALCEDO, Adalberto et al. Educadores frente a la ley : análisis crítico, histórico y jurídico del estatuto docente. Bogotá : Quito, 1982.

CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho laboral colombiano. 5 ed. Bogotá : Temis, 1988.

DOCTRINA Y LEY, ed. Código sustantivo y procesal del trabajo. Bogotá : Ediciones Doctrina y Ley,

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho colectivo del trabajo. Bogotá : Banco Popular, 1979.

_____ : Derecho del trabajo. 4 ed. Bogotá : Temis, 1976.

IOUNES MORENO, Diego. Derecho administrativo laboral : función pública. 2 ed. Bogotá : Temis, 1981.

ORTEGA TORRES, Jorge. Código civil colombiano : comentado. Bogotá : Temis, 1977.

_____. Código del trabajo. Bogotá : Temis, 1978.

RENGIFO O., Jesús María. La seguridad social en Colombia. 3 ed. Bogotá : Temis, 1989.

Revista Anual de la CUT. (1988)

(1989)

(1990)

(1991).

Revista bimensual Legis. Actualidad Laboral. (1992).

SANCHEZ, Ricardo. La reforma política del Estado. Bogotá : Temis, 1979.

VIDAL PERDOMO, Jaime. Derecho administrativo. 7 ed.

Bogotá : Banco Popular, 1980.

VILLEGAS ARBELAEZ, Jairo. Derecho del trabajo : trabajadores estatales. Bogotá : Pazgo, 1979.