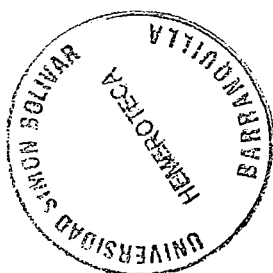


REGIMEN LABORAL DE LOS CONDUCTORES DEL TRANSPORTE
MASIVO DE PERSONAS

GABRIEL VICIOSO JIMENEZ
EDGAR GUTIERREZ ALFARO

BARRANQUILLA
CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO
SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO
1991



Lozano

0306307

REGIMEN LABORAL DE LOS CONDUCTORES DE TRANSPORTE
MASIVO DE PERSONAS

GABRIEL VICIOSO JIMENEZ
EDGAR GUTIERREZ ALFARO

Trabajo de Grado presentado
como requisito parcial para
obtener Título de Abogado.

BARRANQUILLA
CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO
SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO
1991

Barranquilla, octubre de 1991

Doctor

CARLOS DANIEL LLANOS SANCHEZ

Decano facultad de Derecho

Universidad Simón Bolívar

E.. S. D.

Apreciado Doctor y Decano:

Después de haber asesorado e indicado las correcciones necesarias del trabajo investigativo denominado "REGIMEN LABORAL DE LOS CONDUCTORES DEL TRANSPORTE MASIVO DE PERSONAS", elaborado por los egresados GABRIEL VICIOSO JIMENEZ y EDGAR GUTIERREZ ALFARO, me permito darle concepto favorable, pues de su desarrollo se efectuó una detallada investigación del tema para obtener la lexicografía necesaria y dominio de la misma.

Aprovecho la oportunidad para manifestarle sinceramente mis agradecimientos por haberme asignado asesor de esta investigación.

De Usted, muy respetuosamente,

FERMIN UTRIA

Asesor

NOTA DE ACEPTACION

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

AGRADECIMIENTOS

No puedo perder la oportunidad para hacer mención a todos aquellos profesores que de una u otra forma marcaron las pautas y me enseñaron a investigar: aunque no tuvieron la oportunidad de colaborar directamente, pero gracias a las enseñanzas de ellos pudo este trabajo ser una realidad.

DEDICATORIA

A mi mamá :
AURITA, pilar de mi vida,
Luz eterna en mi camino.
Gracias por su empeño en
hacer del conocimiento su
mejor aliado y procurar
que sus hijos sean aman-
tes del saber con profun-
do amor:

GABRIEL

DEDICATORIA

A mi esposa:
NUBIA STELLA VELASQUEZ ,
artífice fundamental para
alcanzar felizmente el éxito
hoy obtenido.

A mis hijos;
MARIA ALEJANDRA Y JOHANA :
deseo que este triunfo que
hoy he alcanzado les sirva de
ejemplo, y en un futuro no
muy lejano superen éste y se
proyecten mejor en el resto
de sus vidas.

Al Doctor FERNANDO ARRIETA
CHARRIS, por su apoyo y
colaboración brindada y neces-
aria para lograr un éxito
este peddño más de mi vida.

EDGAR

INTRODUCCION

Desde el comienzo de su existencia, el hombre como todos los animales, ha tenido necesidad de desplazarse de un lugar a otro, primero apenas con el movimiento de sus extremidades; luego, su ya desarrollado cerebro ingenia y la mano trabajadora elabora, el invento de la historia: la rueda. Posteriormente, domestica animales para aligerar las cargas y acortar distancias. Tras los milenios que debieron transcurrir para sentar los mencionados hitos, el Homo Sapiens empezó a adecuar las soluciones de transporte a sus gustos y conveniencias, más que a la elemental satisfacción de sus necesidades, con las correspondientes inversiones, que variaban desde bajas hasta demasiado altas, con lo cual también en este aspecto, se hizo patética la superioridad de unos sobre otros, otros que no tenían otro medio de transporte distinto del de sus antepasados, que recorrían los caminos del mundo solamente impulsados por sus propios pies.

El desarrollo de la economía y de la sociedad, implicó

la evolución de la humanidad, lo cual a su vez obligó el crecimiento de caseríos, villorios, ciudades y regiones, que, de una u otra forma, tenían necesariamente que comunicarse, fundamentalmente para lograr los fines del comercio.

Para conseguir cada uno de los mencionados logros, fue necesario que transcurrieran muchos milenios, algunos siglos, pero en los últimos decenios este proceso se ha acelerado vertiginosamente, tanto que basta con el pasar de algunos años para encontrar cambios radicales en los aspectos citados, en general y en particular en el transporte.

Hoy encontramos gigantescos complejos industriales, grandes cadenas de comercio, inmensos cultivos, infinitas distancias, millones de vehículos, complicados sistemas jurídicos y, dentro de todo esto, abismales desigualdades sociales y su correspondiente y proporcional lucha de clases, con todas sus consecuencias.

En Colombia específicamente, de la aborígen sociedad chibcha, pasamos a la dominación española y, finalmente, la República tortuoso camino que sitúa nuestra actual que sitúa nuestra actualidad en un país capitalista dependiente, con profundos desequilibrios de desarrollo.

De acuerdo con la anterior caracterización, nos encontramos frente a un puñado de propietarios que acaparan un altísimo porcentaje de riqueza, una ingente multitud de desposeídos o en camino de pauperización y en todos los aspectos del devenir colombiano, la proyección y lucha de estas dos fuerzas.

De esta configuración, no escapa, no puede escapar el servicio público de transporte en el que se encuentra un reducido grupo que posee la mayor parte de los vehículos, otro grupo que posee algunos vehículos y algunos que poseen uno o dos vehículos, y explotan un gran número, algunos o uno de dos conductores.

Consecuentemente y acorde con los intereses que prevalecen, los de los poderosos, se han trazado rutas, creado sociedades, compañías, cooperativas y se han dictado disposiciones laborales. De estas últimas, su cumplimiento, concordancia con la realidad social, orígenes y consecuencias, nos ocuparemos en los capítulos siguientes.

ROZO ACUÑA, Eduardo. Constitución Política de Colombia.
Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 1980.

TABLA DE CONTENIDO

	Págs.
INTRODUCCION	1
1. PARTE GENERAL	4
1.1 CONTRATO DE TRABAJO	5
1.1.1. Clasificación de los contratos de trabajo	7
1.1.2. Aspectos fundamentales para la ejecución del contrato laboral	7
1.1.3. Irregularidades de los contratos de trabajo de los conductores de transporte urbano masivo de personas	8
1.2 JORNADA DE TRABAJO	10
1.3 FUNCIONES INHERENTES AL OFICIO	13
2. EL SALARIO DE LOS CONDUCTORES	16
2.1 ELEMENTOS SALARIALES EN GENERAL	16
2.2 FACTORES QUE CONSTITUYEN SALARIO PARA EL CONDUCTOR	20
2.2.1. Sueldo	20
2.2.2. Remuneración del trabajo suplemen tario y dominicales y festivos	23
2.2.3. Porcentaje de pasajero transportado	28
3. REGIMEN PRESTACIONAL	32

	Págs.
3.1 PROTECCION SOCIAL A LA FAMILIA DE LOS CONDUCTORES	32
3.2 PRESTACIONES A QUE TIENEN DERECHO LOS CONDUCTORES	36
3.2.1. Prestaciones patronales comunes	37
3.2.1.2. Auxilio monetario por enfermedades no profesional	43
3.2.1.3. Gasotos de entierro del trabajador	44
3.2.1.4. Auxilio de Cesatía	45
3.2.2. Prestaciones patronales especiales	47
3.2.2.1. Pensión de jubilación	48
3.2.2.2. Auxilio por enfermedad no profesional e invalidez	52
3.2.2.3. SEguro de vida colectivo	53
3.2.2.4. Prima de servicio	55
3.3 PRESTACIONES DE QUE DISFRUTAN LOS CONDUCTORES	56
4. IMPLICACIONES ECONOMICAS, POLITICAS Y SOCIALES DE NUESTRO SISTEMA LABORAL PARA LOS CONDUCTORES DE TRANSPORTE URBANO MASIVO DE PERSONAS	58
4.1 ECONOMICAS	58
4.1.1. Combustibles e insumos	58
4.1.2. Precios por porcentaje	60
4.1.3. Erogación presupuestal por subsidios	60

	Págs.
4.1.4. Relación utilidad patrono-remuneración conductor	62
4.1.5. Inversiones y concentración de la propiedad de vehículos	62
4.2 POLITICAS	63
4.3 SOCIALES	66
CONCLUSIONES	69
BIBLIOGRAFIA	80

1. PARTE GENERAL

El transporte dentro de las distintas funciones sociales que desempeña, genera también diversas formas de relaciones obrero-patronales, a saber:

- 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 furgones, reparto y en general transportes internos de la empresa.

- Patrono-servicio doméstico

Son los conductores que prestan su servicio como conductores particulares de un vehículo particular, para una sola familia.

- PATRONO (Transportador) - 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, urbano, de buses y busetas, es decir, del Régimen Laboral de los Conductores de Transporte Urbano Masivo de Personas.

Como ya se dijo, 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, y normas concordantes y complementarias.

1.1 CONTRATO DE TRABAJO

El Código Sustantivo del Trabajo, lo define en su artículo 22 de la siguiente forma:

1. 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 y mediante remuneración.

1. 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 formalismos especiales, con el solo hecho de que una

relación laboral contenga los elementos arriba descritos, se configura el Contrato de Trabajo.

1.1.1. 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 del 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 servicios de extranjeros no residentes en el país y enganches de trabajadores para el exterior.

1.1.2. 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 hacerse 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.

1.1.3. Irregularidades de los Contratos de Trabajo de los conductores de transporte urbano masivo de personas. En concordancia con lo expresado anteriormente, que los conductores de transporte urbano masivo de personas, a menos que estén el servicio de algún ente estatal son trabajadores particulares, cuya relaciones laborales están regidas por el Código Sustantivo del Trabajo, texto de donde se han extraído las normas arriba citadas, considero procedente establecer la diferencia entre los 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 transporte urbano incurren en las violaciones que se describen adelante y en el desarrollo general de la presente tesis.

Esta acotación, en relación con las empresas de transporte urbano, se hace, por cuanto éstas, como entes

jurídicos en cumplimiento 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 transporte, son el otro extremo de la relación laboral, sea al patrono, aunque la mayoría de las veces no existe ese patrono en términos jurídicos, porque los propietarios constituyen sociedades ficticias o simplemente el dueño del 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 porcentaje por pasajero transportado, sin tener en cuenta el perjuicio que se causa al trabajador, puesto que si el vehículo sufre averías, o por cualquier otra circunstancia deja de trabajar, no va a recibir remuneración alguna.

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.

1.2 JORNADA DE TRABAJO

El artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo reza: "JORNADA ORDINARIA, la jornada ordinaria de trabajo es la que convenga las partes; a falta de convenio, la máxima legal".

El 159 denomina trabajo suplementario o de horas extras el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso excede la máxima legal.

El 160 clasifica el trabajo de acuerdo con la hora en que se cumpla, en DIURNO, de 6:00 a 18:00 horas (6 a.m. a 6 p.m.), y NOCTURNO de 18:00 a 6:00 horas (6 p.m. a 6 a.m.). Esto para efecto del mayor valor que representa el trabajo nocturno.

El artículo 56 del Decreto 1393 de 1970, dispone: "Las empresas de transporte y por razones de seguridad pública fijar a los conductores jornada de trabajo diario superior a 10 horas".

Para hacer mayor claridad, el artículo 2º del Decreto 869 de 1978 precisa que la jornada de trabajo establecida en el derecho antes citado es la comprendida durante el tiempo que el conductor está al servicio de la empresa.

o del patrono, sobre el timón y la ruta o simplemente a disposición de la una o del otro.

Las citadas normas son flagrantemente violadas por las empresas y los propietarios, puesto que los conductores deben cumplir jornadas de 12 y 14 y hasta de 16 horas de trabajo, con el agravante de la exigua o ninguna remuneración adicional por este trabajo suplementario, ya que en los casos en los cuales se les reconoce algo por él, consiste en la diferencia de las tarifas que pagan los pasajeros.

El argumento para justificar que la empresa establezca las jornadas de trabajo, consiste que se preste un servicio público, y además, el conductor es un empleado de manejo y confianza. Esto se presenta inclusive dentro de las empresas más serias que celebran con el conductor un contrato escrito, más o menos ajustado al derecho, o al menos no tan leonino ni inequitativo como los "arreglos" verbales.

Algo similar ocurre con el trabajo correspondiente a domingos y feriados, que no tienen remuneración adicional ni el descanso compensatorio que ordena la ley, de acuerdo con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, en donde se establece como jornada máxima de trabajo

48 horas semanales o sean 8 horas diarias.

También señala ciertos casos excepcionales, sin contemplar el de los conductores de servicio público, el cual sin embargo, se señala en el artículo 162, en su literal d), pero este literal fue derogado por el DEcreto 1393 de 1970.

El numeral 2 del artículo 162 del Código fue modificado por el artículo 1º del Decreto 13 de 1967, en el sentido de que "Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los Convenios Internacionales del trabajo ratificado..."

Posteriormente el Decreto Reglamentario 995 de 1968, en su artículo 10 dice: "Ni aún con el consentimiento de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo hacer excepciones a la Jornada Máxima Legal del Trabajo".

En cuanto a la caracterización de empleados de manejo y confianza, vale la pena analizar las siguientes jurisprudencias de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral: "Gozan de confianza los trabajadores que pueden actuar

con cierta libertad en el servicio a nombre del patrono: y la confianza puede estar separada de cualquier otra atribución y ser ajena a la facultad de manejo que la tienen, quienes se encargan de los fondos, del dinero". (Casación de julio 27 de 1953).

"Se ha expresado por la doctrina que no se puede dar un criterio de las naciones de dirección, vigilancia, fiscalización, inspección de labores, confianza y demás similares, sino que debe estudiarse la realización de trabajo en cada empresa para catalogar el trabajador en cualquiera de estas clasificaciones según las funciones". (Casación de octubre 5 de 1948).

1.3 FUNCIONES INHERENTES AL OFICIO

En este capítulo es indispensable establecer la cantidad de funciones que deben cumplir esta clase de trabajadores; de la siguiente lista se puede inferir la anterior apreciación:

- Todas las implícitas a la conducción de cualquier vehículo automotor, más fuerte por tratarse de trabajo pesado, de tal forma que el esfuerzo necesario para aplicar el embargue, la dirección, los frenos, etc., es mayor que cualquier otro vehículo.

- Cumplir con las funciones de un cobrador que debería ser otro asalariado del transporte, con el cual se generaría empleo, y se evitaría esta tarea al conductor, evitando así, en igual forma los riesgos que conllevan a la distracción de que es presa el conductor mientras efectúa esta operación, también se disminuiría la impaciencia de quien conduce redundando esto en un mejor servicio para el pasajero.
- Cuidar del cierre y apertura de puertas, para evitar que se entren personas sin pagar o que se vaya a caer alguien, ocasionando un accidente.
- Estar pendiente de los potenciales pasajeros, para recogerlos.
- Estar atento a los otros vehículos que cubran la misma ruta, para no permitirles que lo adelanten, o a la inversa, adelantarlos y acaparar los pasajeros, esto debido a la guerra del centavo.

De acuerdo con la anterior descripción de las funciones del conductor, éste desempeña un trabajo muy fuerte, que si a esto agregamos la jornada de trabajo tan larga que desarrolla, se está en presencia de todos los riesgos

que corren los citados trabajadores, además de todas las personas que hacen uso del "Servicio Público del Transporte", quienes siempre están a un paso de la muerte o por lo menos de un grave accidente.

Si la voracidad de los propietarios no fuera tan exagerada, tal vez se tendría un servicio mucho mejor y mucho más seguro, por cuanto serían dos las personas encargadas de las funciones necesarias para la prestación del servicio, un conductor y un cobrador, tendrían jornadas de trabajo humanizadas, esto es de ocho oras, y no dependería su sustento del número de pasajeros recogidos.

En consecuencia, la principal recomendación que se hace es la consecuencia de lo expuesto anteriormente, es decir, que cada vehículo disponga de un conductor y un cobrador, quienes tendrán que cumplir una jornada de trabajo de ocho oras diarias, y una remuneración fija, independientemente del número de pasajeros transportados.

2. EL SALARIO DE LOS CONDUCTORES

2.1 ELEMENTOS SALARIALES EN GENERAL

También teóricamente los conductores de transporte urbano masivo de personas 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 del trabajador suplementario y a manera incentivo, una comisión por producción, éste después de haber cumplido los anteriores.

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 sus servicio.

El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo lo define al siguiente tenor:

ELEMENTOS INTEGRANTES.- Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas, comisiones o participaciones de utilidades.

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.

Dicha casación dice a la letra:

Qué se debe entender por salario ordinario? El punto lo define sin lugar a dudas el artículo 127 del Estatuto Laboral, cuando asienta: "Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria (subraya la sala) sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extas, valor del trabajo en días de descanso obligatorio porcentajes sobre ventas, comisiones o participación de utilidades". 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 de 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 en 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 patrones del transporte, generalmente se limitan a pagar solamente si la Corte dio en llamar salario extraordinario, haciendo caso omiso del aspecto sustancialmente integrante del salario, como lo 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 del gremio transportador, que es muy poderoso en el país y sobre todo en las grandes ciudades.

Otro factor que incide profundamente en el fortalecimiento y prolongación en el tiempo de la dicha situación de hecho es la necesidad de trabajo que padecen los conductores, ya que es un de la población mínimamente calificada por campesinos emigrantes de los campos a las ciudades, que lo único que pueden aprender es a conducir un vehículo, lo cual lo logran con pasajeros a bordo, porque lo logran gracias a la "enseñanza" de algún amigo que ya ha aprendido el oficio.

Este aspecto es fácil comprobarlo interrogando a los trabajadores del gremio acerca de su formación académica, lo cual a su vez se manifiesta en la calidad del servicio que se presta a los usuarios.

En consecuencia, con lo expuesto en el párrafo anterior y con las características del trabajo desempeñado por los conductores de transporte masivo urbano de personas, al salario básico u ordinario se debe agregar el pago del trabajo suplementario, comprendido 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 porcentaje que reciben por pasajero transportado, que en la mayoría de los casos, es la única remuneración

que recibe el conductor.

Esta algunas veces, es también la forma de reconocer el pago del trabajo nocturno, permitiéndole al conductor tomar para sí el recargo que en estas horas se cobra a los pasajeros.

2.2 FACTORES QUE CONSTITUYEN SALARIO PARA EL CONDUCTOR

Una vez visto lo que se le debe pagar a los conductores por concepto de remuneración, ahora se verá lo que en realidad se paga, en lo atinente a salario básico, trabajo suplementario y porcentaje por pasajero transportado.

2.2.1. Sueldo. Tomando como salario básico el sueldo, se tiene que, en muy contados casos, se paga siquiera el salario mínimo a los conductores, puesto que como se expresó anteriormente, esta elemental responsabilidad patronal se elude efectuando cualquier clase de arreglo con el trabajador, ya sea haciéndolo "socio", o simplemente acordando darle el porcentaje correspondiente al número de pasajeros que transportan.

En esta materia, es indispensable tener en cuenta que, en muchas ocasiones, el vehículo no trabaja todo el

día, ya que solamente cumple con los recorridos exigidos por el INTRA para reconocer el subsidio que paga el propietario, perjudicando al conductor porque se le ordena guardar el vehículo luego de llenar el requisito exigido, sin dar oportunidad al conductor de trabajar lo suficiente para conseguir su sustento.

Este es la primera irregularidad que se encuentra en el régimen de remuneración de los conductores que, además de ser muy difícil de controlar, porque ellos se prestan para que los propietarios cometan abuso, es francamente violatorio de nuestro derecho y perjudica enormemente al conductor, ya que está limitado en su legítimo derecho de trabajo, obligándolo a participar en la temida "guerra del centavo", lesionando también a los usuarios, por el peligro que corren en el "guerreo", y por la deficiencia del servicio, que no se presta dentro de una mediana regularidad, sino dentro de las denominadas "horas pico", que son las que más jugosas ganancias representa a los empresarios.

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 que 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 sí tienen por lo menos su 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 del 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 su disposición (por regla general, enteramente), se somete y se subordina al plan y a la organización de trabajo de un ajeno basado su existencia en ello.

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 debe a culpa del propio trabajador.

Nuestros conductores de servicio público urbano, han sido 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 patrón, no reciben remuneración alguna.

2.2.2. Remuneración del trabajo suplementario y de dominicales y festivos. De conformidad con el artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo es "La que convengan 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 diarias 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.

Las disposiciones enunciadas arriba, son letra muerta para el caso de los conductores, puesto que como se expuso anteriormente, algunas veces trabajan sólo lo necesario para cumplir las disposiciones del INTRA para el pago del subsidio, y otras, 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 causado 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 porcentaje correspondiente por pasajero transportado, 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 transporte urbano masivo de personas, no reciben ningún pago por concepto de horas extras, esto sí sin excepción alguna, porque cuando se celebra, el 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 personal de manejo y confianza porque manejan el vehículo y se les confían los dineros que pagan los pasajeros por el servicio, aduciendo además que el transporte es un servicio público, y con este último argumento, casi 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 vituarmente 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.

En cuanto a la remuneración que se debe pagar por el trabajo en días de descanso, el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 12 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, dice:

1. " El trabajo el domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa".
2. " Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral

anterior".

En seguida la misma reforma laboral de 1965, en cuyo artículo 13 se establece el descanso compensatorio de los trabajadores que habitualmente laboren los domingos y festivos, el mencionado artículo reza:

"El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior". (Del Decreto 2351 de 1965).

Dichas regulaciones tampoco son cumplidas por los empresarios de transporte, puesto que el conductor trabaja casi todos los domingos sin retribución especial de ninguna índole y muchísimo menos el descanso compensatorio a que tiene derecho.

Retomando el aspecto remuneración del trabajo suplementario, se tiene que éste es señalado en el artículo 168 del Estatuto Laboral, el cual indica:

- 1."TASAS Y LIQUIDACIONES DE RECARGOS- El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno".

2. "El trabajo extra diurno se remunera con recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno".
3. "El trabajo extra nocturno se remunera con recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno".
4. "Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con ningún otro".

Para mayor claridad, es necesario destacar que estos recargos se toman partiendo de la jornada de ocho horas, por lo cual los porcentajes de recargo se liquidan sobre un octavo del promedio diario del salario.

Sobra anotar que nada de lo que se ha dicho en estos párrafos se les paga a los conductores de transporte urbano masivo de personas, con el argumento de que son empleados de manejo y confianza, como se analizó en la sección de esta tesis relacionada con la jornada de trabajo, análisis de acuerdo con el cual por ningún motivo se puede calificar de tales estos trabajadores.

2.2.3. Porcentaje de Pasajero Transportado. Esta es la única forma de retribución que reciben los trabajadores con la cual se está satisfaciendo la pretensión

de los patronos de desvirtuar la relación laboral que debe existir entre patrono y trabajador, para convertir la en una relación meramente civil o comercial, en claro enfrentamiento con la ley laboral que expresamente obliga a las empresas transportadoras, como patronos directos de los conductores a celebrar un Contrato de Trabajo, para proteger los derechos de éstos ante la voracidad de aquellos.

Para lograr su cometido, las empresas transportadoras alcahuetean 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.

Siguiendo con el punto de la remuneración del conductor, mediante el reconocimiento de un porcentaje por pasajero transportado, vale la pena indicar las consecuencias que ello acarrea, además de las señaladas para el pecunio y seguridad del trabajador; desde el punto de vista de los usuarios del servicio y en general de las calles de las ciudades, lo principal que se puede apreciar, es el peligro tan grave que entraña la rapiña por la recolección de los pasajeros, que no pocos accidentes y tragedias ha ocasionado esta llamada "guerra del

centavo".

Para los conductores además de las tan lesivas ya anunciadas, este sistema de pago representa para él, 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, o que salga solamente a efectuar los recorridos exigidos por el INTRA, para reconocer el jugoso subsidio a que tienen derecho los propietarios de los buses, el cual nunca pierde, aunque el vehículo trabaje poco, perjudicando al conductor, quien no tiene otro medio de ganarse la vida, a más de que tampoco puede comprometerse con otro patrón, para trabajar en los ratos libres, puesto que debe estar a disposición del propietario o de la empres, o de ambos.

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

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 quienes reciben las millonadas de los subsidios, alzan los precios cuando lo desean, prestan el servicio como más les convenga, sin pensar en los usuarios y ni siquiera paga a los conductores lo mínimo exigido por la ley, que tampoco es muy generosa con los asalariados en general.

3. REGIMEN PRESTACIONAL

Como todos los trabajadores cuyas relaciones están reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo, los conductores de transporte urbano masivo de personas, 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 a sus familias.

3.1 PROTECCION 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 patrones particulares.

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

Las familias de los conductores de servicio público urbano, carecen de todos los servicios enunciados arriba o de cualquiera otros.

Cuando requieren algunos de estos servicios, tienen que recurrir a la caridad de los hospitales y centros de salud del 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 o definitivamente inválida para toda la vida, simplemente por falta de una asistencia social adecuada,

o de los recursos para cubrir los gastos ocasionados por la tragedia de la enfermedad o el accidente, o más dramáticamente aún, por el simple parto natural, que lo tienen que hacer atender por parteras emperíficas, 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 \$50.000,00, valor inferior a un juego de llantas de un bus.

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 salarizados y sus respectivas familias, que parece como si sus jefes fueran vagos, desocupados o colombianos 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 comer

cio, sus familias, es decir cónyuge o compañera, descendientes y ascendientes, 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 las pocas 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 pueden 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 permita discriminaciones de ninguna índole entre los conductores y los demás trabajadores, es decir, que no haya 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 sobre 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.

3.2 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.

3.2.1. 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 que 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 entendida 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.

3.2.1.1. 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:

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 en la vida económica del siglo XIX.

De acuerdo con el Código y el punto de vista del tratadista, en el caso de conductores, se presenta una 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".

2. "Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio".

Ahora bien, (Artículo 204):

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

dan lugar a las siguientes prestaciones:

1. 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 el suministro de aparatos de ortopedia y prótesis que sean necesarios.

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

- a. Mientras dure la incapacidad temporal, el trabajador tiene derecho a que se le pague el salario ordinario completo hasta seis meses.
- b. En caso de incapacidad permanente parcial, el trabajador tiene derecho a una suma de dinero en proporción al daño sufrido, no inferior a un mes ni superior a 23 meses de salario. Esta suma se fija en casos de accidentes de acuerdo con la Tabla de Valoración 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 del patrono y, en caso de controversia, los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial (hoy Sección de Medicina e Higiene en el Trabajo) y su defecto, por los médicos legistas.

- c. En caso de incapacidad permanente el trabajador tiene derecho a una suma equivalente a 24 meses de salario.
- d. En caso de gran invalidez el trabajador tiene derecho a una suma equivalente a 30 meses de salario.
- e. En caso de muerte se paga una suma equivalente a 24 meses de salario del trabajador a las personas que a continuación indican y de acuerdo con la siguiente forma de distribución:

Si hubiere cónyuge e hijos legítimos y extramatrimoniales, la mitad para los hijos, por partes iguales, teniendo en cuenta que cada uno de los hijos extramatrimoniales lleva la mitad de lo que corresponde a cada uno de los hijos legítimos.

Si no hubiere cónyuge, la suma se distribuye entre los

hijos por partes iguales, teniendo en cuenta que cada uno de los naturales lleva la porción de cada uno de los legítimos.

Si no hubiere cónyuge ni hijos legítimos la suma se divide por partes iguales entre los hijos extramatrimoniales.

Si no hubiere hijos legítimos ni extramatrimoniales, la suma corresponde al cónyuge.

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

A falta de algunas de las personas a que se refieren los incisos anteriores, la suma se paga a los padres naturales, por partes iguales; y si hubiere uno solo de ellos, a éste se paga toda la suma.

A falta de alguna de las personas a que se refieren 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 patrono 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.

3.2.1.2. Auxilio monetario por enfermedades no profesional.

- 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 \$800.000,00, los trabajadores tienen derecho además a la asistencia medica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria por los mismos seis meses.

3.2.1.3. 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 norma del artículo 228 que dice:

"En caso de que el trabajador no devenga 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 anterior a la fecha en lo cual empezó la incapacidad, o en todo el tiempo de servicios si no alcanzare a un año".

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

"REGLA GENERAL: Todo patrono está obligado a pagar a 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 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:

- a. 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".
 - b. El que el trabajador revele sus secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave de la empresa".
2. 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 la excepciones expresamente autorizadas, tales como llamamiento a filas o inversión en vivienda, reparaciones locativas o mejoras, o liberación de hipotecas con que tenga gravada la propiedad.

Tampoco a esto tiene derecho los conductores, por cuanto su arelación 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.

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

1. 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 establecen y conforme a la reglamentación de cada una de ellas en su respectivo capítulo".
2. Las pensiones de jubilación, el auxilio de cesantía y el seguro de vida colectivo obligatorio dejarán de estar a cargo 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 \$800.000,00 M/Cte., 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.

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

"DERECHO A PENSION: 1. Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos o superior, que llegue o haya llegado a los 55 años si es varón, o a los 50 años si es mujer, después de 20 años de servicios continuos o discontinuos, anteriores, o posteriores a la vigencia de este código, tienen derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación o de vejez, equivalente al setenta y cinco por ciento del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio".

2. 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 expresada, tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los 20

años de servicio".

3. Modificado por el artículo 2º de la Ley 7ª de 1967, subrogado a su vez por la Ley 10 de 1972, inciso 3º Artículo 3º y luego por el artículo 2º de la Ley 4ª de 1976.

Artículo 2º de la Ley 4ª 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 8º de la Ley 171 de 1961):

El trabajador que sin justa causa sea despedido del servicio de una empresa de capital no inferior a \$800.000,00, después de 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 principiará 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 coluntariamente, 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 servicios.

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

PARAGRAFO: 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 servicios, 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 ellas, por cuanto los patronos no consideran la relación que mantiene con ellos, como laboral, y por lo tanto no asumen las obligaciones que da el carácter de tal.

3.2.2.2. 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 \$800.000,00, 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 despido injustificado el incumplimiento de estas normas.

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

3.2.2.3. Seguro de vida colectivo. Aún 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 nómina de salario de \$1.000,00 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 - NOMINA: "Para los efectos del 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 - CARACTER 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:

- a. Un mes de salario 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 doce meses de salario, no exceda de \$30.000,00.
- b. 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 \$ 60.000,00.

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

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

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

a. Las de capital de \$200.000,00 ó 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 lo menos la mitad del semestre respectivo y no hubieren sido despedidos por justa causa.

b. Las de capital de \$200.000,00, quince 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 hubieran 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.

2. Esta prima de servicios constituye la participación de utilidades y la prima de beneficios 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.

3.3. PRESTACIONES DE QUE DISFRUTAN LOS CONDUCTORES.

Como se ha visto en todo el desarrollo de esta tesis, los conductores de transporte urbano masivo de personas no disfrutaban de ninguno de los beneficios de que gozan los demás trabajadores de Colombia.

La causa de este exabrupto 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 qué 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 la pérdida 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.

4. IMPLICACIONES ECONOMICAS, POLITICAS Y SOCIALES DE NUESTRO SISTEMA LABORAL PARA LOS CONDUCTORES DE TRANSPORTE URBANO MASIVO DE PRESONAS

4.1 ECONOMICAS

Las implicaciones económicas de nuestro sistema laboral para los conductores de servicio público urbano, se pueden tomar desde diferentes aspectos, a saber:

- Combustible e insumos
- Precios por pasajes
- Erogación presupuestal de subsidios
- Relación utilidad patrono-remuneración conductor
- Inversiones y concentración de vehículos.

4.1.1. Combustibles e insumos. En esta materia, como consecuencia de la forma como está reglado el servicio

de transporte masivo de personas en las ciudades implícitamente el régimen laboral, no presenta un desperdicio mayúsculo de los citados elementos, por cuanto los vehículos andan casi vacíos durante largos trechos del ya de por sí extensísimo recorrido, ya que las rutas se han trazado, por un criterio centralista de mucha ganancia en poco tiempo, este cometido se logra cargando gran número de pasajeros de los barrios periféricos al centro de la ciudad, o a los centros industriales, y por ser esa hora el flujo hacia los trabajos y el reflujo hacia las residencias, en adelante hasta llegar al otro extremo de la ruta, el bus o buseta terminan su recorrido casi vacíos.

Con este despropósito se está consumiendo el doble o por lo menos el 40% más de los insumos en general que requiere el vehículo, que si se diseñaran rutas circulares, o adecuadas a cada hora de servicio, como se hace con las calles, que se adecúan los sentidos a las necesidades de la hora en que se ha de servir.

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

4.1.2. Precios por pasaje. En este factor de incidencia económica en el régimen laboral de los conductores de servicio urbano, se destaca el hecho de que ese precio por ser un precio político, no es lo suficientemente flexible, para dar a los trabajadores la posibilidad de reclamar ante su patrono, puesto que éste, está percibiendo su mayor ganancia del subsidio que paga el Estado, y no del valor del pasaje que paga el usuario, de tal forma que al conductor sólo le paga un porcentaje del pasaje, más no del subsidio, por el cual no reconoce nada.

4.1.3. Erogación presupuestal por subsidios. El gobierno nacional para evitar el alza desmedida de los precios del servicio de transporte urbano, directamente al usuario, ha creado la figura del subsidio al transporte, léase al transportador, para de otra parte mantener satisfecho al gremio patronal, desviando recursos más útiles en otros sectores de la producción, más necesidades y menos voraces.

Este problema se ha acrecentado por la falta de energía del gobierno en la aplicación de las políticas; además de que siempre que se pretende hacer una negociación, se hace con base en los cálculos de costos de los transportadores, ya que el Instituto Nacional de Transporte

(INTRA), nunca lo ha hecho, de tal forma que el gremio lleva un considerable "handicap" a su favor y en contra del usuario y de los conductores, quienes también tienen que soportar la inmisericorde explotación.

De esta forma, los valores del subsidio que tiene que girar el Instituto Nacional del Transporte (INTRA), son los gigantescos, en detrimento de sectores del mismo Ministerio de Obras Públicas que mucho lo necesitan tales como Caminos Vecinales, o la reparación o ensanchamiento de las carreteras nacionales, tan abandonadas como todas las conocemos.

Esto para sólo citar las necesidades del sector de Obras Públicas, sin mencionar educación, salud, justicia, Policía Nacional, asistencia social, protección a la niñez desamparada.

A lo anterior debe agregarse que los propietarios generalmente dan orden a los conductores de efectuar los recorridos exigidos por el Instituto Nacional de Transporte (INTRA) para el reconocimiento del subsidio, y que guarden los vehículos, para evitar desgaste adicional, sin prestar un servicio completo, y perjuicio de los conductores que solamente ganan lo que les corresponda como porcentaje del número de pasajeros recogidos.

Es obvio que los recorridos que se efectúan son los de la hora pico, de tal manera que el usuario tampoco se está beneficiando del subsidio, porque éste sirve sino para enriquecer más a los propietarios en aras de un precio por pasajero ligeramente más bajo.

4.1.4. Relación utilidad patrono-remuneración 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 contruyendo.

4.1.5. Inversiones y concentración de la propiedad de vehículos.

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.

4.2 POLITICAS

La principal implicación política de nuestro sistema laboral para los conductores de servicio público urbano, es el tráfico de favores entre los empresarios del transporte, con los políticos electoreros 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 lo 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, exploradores-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 tienen 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 del 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 boronas (migajas), es decir, la lucha de la bueguesía 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 o irreversible.

4.3 SOCIALES

Las implicaciones sociales 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 halagüeña, 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 qué 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 él 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, aunque con una defectuosa redacción, consideró que, en caso de accidente con lesiones, se debe retener el vehículo, a manera de garantía para el pago de los daños. Claro que quién puede pensar en cambiar su vida por un bus destruido? Sin embargo, algo es algo.

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

CONCLUSIONES

Son varias y de diversa índole las conclusiones a extraer de la presente tesis, las hay dirigidas a los más dispares sectores del Estado, en todos los niveles de la administración, y de las de muy fácil hasta las de imposible aplicación.

En primer lugar, la idea que salta a solucionar todas las vicisitudes enunciadas atrás, es la nacionalización del transporte público, lo cual de poderse llevar a cabo, sería la panacea que sanaría todos los males del sector, beneficiando al Estado, los usuarios y a los mismos trabajadores, quienes pasarían a ser tratados como tales, y no como ahora que se le explota como animales; o ni siquiera como eso porque la Sociedad Protectora de Animales defiende estos últimos.

El punto de controversia de esta sugerencia es el Estado "mal administrador", y se podrá el ejemplo de los ferrocarriles y otros más. Sin embargo, es de creer que el peor administrador hace mejor labor que los empresarios

como ruedas sueltas, persiguiendo solamente su rápido enriquecimiento.

Otro aspecto negativo es el de los costos que implicaría para el Estado asumir la prestación de este servicio, lo cual tampoco sería imposible de abocar partiendo del principio de la prevalencia del interés general sobre el interés particular, con base en el cual se formularía una forma de pago con su correspondiente financiación.

Ahora bien, como sería infructuoso apelar a la conciencia de los empresarios para atenuar su voracidad económica a costa de lo que sea, se considera necesario que se legisle imponiendo la jornada de trabajo obligatoria de ocho horas diarias, con una remuneración fija; así, no se gane lo mismo que por hora con el pago de porcentaje o suma fija por cada pasajero.

El otro aspecto fundamental es la perentoriedad de un Contrato de Trabajo a toda persona que conduzca un vehículo de servicio público, así sea su propietario, puesto que él mismo, lo suscribe el Gerente de la Empresa como representante legal de la misma, que en todo caso es el patrono.

Claro que se debe prohibir expresamente que en los Contratos de Trabajo de esta índole se introduzcan cláusulas como las que invocando un "servicio público" imponen jornada de trabajo diario y durante todos los días de la semana, inclusive el domingo, al igual deberá cumplir con la jornada de trabajo, permiten la flexibilidad de la remuneración sin un tope mínimo, o en las que declaran ilegalmente que el cargo es de manejo y confianza, porque, si bien es cierto que lo estipulado en un contrato que sea contrario a la ley, se tiene por escrito, también es cierto que los conductores no son propiamente el sector de la población de mayor nivel cultural, de tal forma que es fácil engañarlos, mostrándoles el contrato que han firmado donde se establecen todas las contravenciones enumeradas con el resultado de que el trabajo finalmente cree que además de todo puede quedar debiéndole algo a la persona o al propietario.

Se piensa que sobre estos dos puntos fundamentales, en forma enérgica sin timideces como la contenida en el proyecto de la ley presentada por el senador Germán Romerto T., a la Comisión Séptima Constitucional Permanente, el 25 de Julio de 1979, que dice a la letra:

PROYECTO DE LEY NUMERO 5 DE 1979

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

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

"ARTICULO 1º ":

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 4º 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",

ARTICULO 2º:

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

ARTICULO 3º:

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.

ARTICULO 4º:

Todo patrón del chofer asalariado debe inscribirlo en el Instituto de Seguros Sociales (ISS).

ARTICULO 5º:

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.

ARTICULO 6º:

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.

ARTICULO 7º:

Las personas naturales o dueñas de vehículos público, ya sean veniculados 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 sanciones que se ocasionarán en caso de renuncia.

ARTICULO 8º:

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 afiliados al Instituto de Seguros Sociales (ISS). 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.

ARTICULO 9º:

Todo patrono se obliga a enviar semestralmente a los choferes asalariados a hacerse cheque médico preventivo en la forma como está consignada en el Artículo 21 del Decreto 1344 de agosto 6 de 1970, y será de forzosa aceptación las indicaciones médicas derivadas de estos exámenes.

ARTICULO 10º:

Las distinciones que se hagan de chofer mecánico doméstico, aficionado y demás que se presenten se haran 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 efectue o desconozca este mínimo.

ARTICULO 11º:

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.

PARAGRAFO 1º:

Créanse las escuelas de aprendizaje para el asalariado, en los diferentes departamentos, intendencias y comisarías adscritas al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) quien coordinará, regulará, establecerá 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 del 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.

PARAGRAFO 2º:

Todo patrono deberá afiliar a estas escuelas sus choferes asalariados.

PARAGRAFO 3º:**Funciones de esta Junta:**

1. Reglamentar el pensum académico de estas escuelas.
2. Controlar el funcionamiento de las mismas
3. Velar por el cumplimiento de este artículo en su
Parágrafo 2º.

ARTICULO 12º:

Facúltase al Gobierno Nacional para efectuar los listados presupuestales que requiera el debido cumplimiento de esta ley.

ARTICULO 13º:

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 jus 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 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 las 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 asociación, conminación al pago del salario mínimo, etc.

BIBLIOGRAFIA

CABANELLAS, Guillermo. El Contrato de Trabajo. 1ª. Edición
Buenos Aires, 1963.

CALDAS, Tito Livio. Régimen Laboral Colombiano. Publica-
ciones de LEC. Legislación Económica Ltda. 1982.

CARTA FINANCIERA. Anif. Número 44 - Abril junio 1970.

CHICAGO AREA TRANSPORTATION STUDY. Volúmenes I y II.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo. 4ª.
Edición. Bogotá, Editorial Temis, 1976.

_____. Prestaciones Sociales del Sector Privado.
2ª Edición. Bogotá, Editorial Temis, 1972.

INFORMACION REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA. Transporte,
1980.

KROTOSCHIN. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo.
2ª. Edición, Buenos Aires, Ediciones de PALMA, 1968.

LEY FUNDAMENTAL DE LA UNION DE REPUBLICAS SOCIALISTAS
SOVIETICAS (CONSTITUCION). Moscú, Editorial Progreso,
1977.

ORTEGA TORRES, Jorge. Código de Comercio. 8ª. Edición
Bogotá Editorial Temis, 1980.

_____. Código Colombiano. 16ª. Edición. Bogotá,
Editorial Temis, 1983.

ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo.
14ª Edición. Bogotá, Editorial Temis, 1984.
Decreto 1258 de 1959
Decreto 2351 de 1965
Decreto 995 de 1968
Decreto 1393 de 1970
Decreto 869 de 1978
Ley 15 de 1958.