

ACCIDENTES DE TRABAJO Y SUS IMPLICACIONES

PRESENTADO POR

ELIECER ENRIQUE POLO CASTRO

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS JURIDICAS

BARRANQUILLA, 1.986

084775

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

DR # 0984.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

C. INVENTARIO - 4034496

RECIBO

FECHA 25 FEB 2009

ANEXO

CONVOCATORIA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

HUGO PEREZ TORRES

A B O G A D O

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA

Asuntos Laborales - Civiles y Agrarios

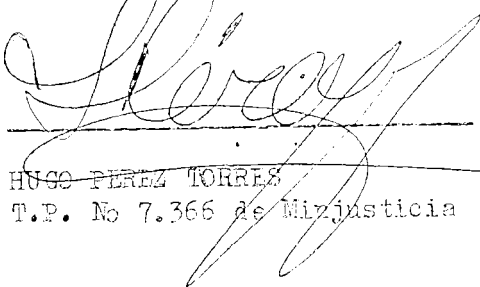
Calle 42 No. 41-42 -:- Oficina 305
Teléfono: 411702 - Barranquilla-Col.

~~Resolución~~

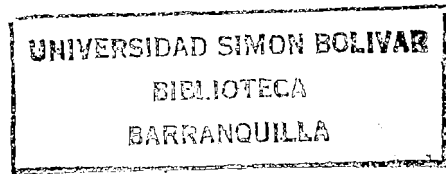
Señor
DECANO FACULTAD DE DERECHO
Universidad Simón Bolívar
E. S. D.

Por medio del presente escrito manifiesto a Usted que habiendo hecho un estudio de la tesis presentada por el alumno ELIECER ENRIQUE POLO CASTRO reúne los requisitos que exige la Facultad de Derecho para optar el título de Abogado, por lo tanto doy concepto favorable de ese trabajo de investigación titulado ACCIDENTES DE TRABAJO Y SUS IMPLICACIONES.

Del Señor Decano, Atentamente:



HUGO PEREZ TORRES
T.P. No 7.366 de Minjusticia



ACCIDENTES DE TRABAJO Y SUS IMPLICACIONES

POR

ELIECER ENRIQUE POLO CASTRO

Trabajo de Grado, presentado
como requisito parcial para
optar el Título de ABOGADO.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS JURIDICAS
BARRANQUILLA, 1.986

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

DEDICATORIA

La realización de éste trabajo y el título que obtengo quiero dedicarselo en especial a mis padres:

Nolis Castro de Polo, y Dionicio Polo Fontalvo.

Quienes con sus esfuerzos me animaron a seguir siempre adelante.

AGRADECIMIENTO

En particular

Al Director de Tesis asignado: Doctor HUGO PEREZ, abogado especializado en Derecho Laboral, Catedrático de la Universidad Simón Bolívar.

A la Universidad Simón Bolívar.

A todas las personas que en una u otra forma contribuyeron en el desarrollo y conclusión de este Trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
INTRODUCCION	1
MARCO HISTORICO	
1. SINOPSIS DE LA HISTORIA DEL CONTRATO DE TRABAJO	3
1.1. EL CONTRATO DE TRABAJO, A GROSSO MODO	3
1.1.1. Gratuito	3
1.1.2. Convenio de Trabajo de hombres libres	3
1.1.3. Originado de otra obligación primitiva	4
2. DESCONOCIMIENTO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES EN LA ANTIGUEDAD, Y DE LAS INDEMNIZACIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO	5
2.1. SOLO SE DIERON CASOS DE PREMIACIONES EN ESPECIE, Y YA EN EL MUNDO GRECO-FENICIO HUBO EN EL COMERCIO PREMIACIONES EN DINERO.	5
2.2. RECONOCIMIENTO DEL ACCIDENTE DE TRABAJO EN FORMA COMPENSATORIA	6
2.3. PRESTAMOS DE ESCLAVOS, INDEMNIZACION POR ACCIDENTES, ESPECIALMENTE EN ROMA	6
3. CORPORATIVISMO FLORENTINO	8
3.1. DESCRIPCION DEL CORPORATIVISMO EN EL SIGLO XIII	8

	Pag.
4. FLRECIMIENTO DEL DERECHO LABORAL EN LA EPOCA MODERNA SITUACION CREADA POR LA REVOLUCION INDUSTRIAL EN INGLATERRA Y HOLANDA	10
4.1. NACIMIENTO DEL SINDICALISMO EN FRANCIA	10
4.2. Surgió el Cooperativismo	10
5. ORGANIZACION DE LA O.I.T.	12
5.1. ESTRUCTURA	12
5.2. FUNCION DE LA OFICINA	12
5.2.1. Conferencia Internacional del Trabajo	12
5.2.2. Consejo de Administración	13
5.2.3. La Oficina Internacional del Trabajo	13
6. CONEXIONES DE LA O.I.T. CON EL GOBIERNO COLOMBIA NO	15
6.1. AGENCIA ESPECIALIZADA DE LA ONU	15
6.2. COFERENCIAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO	15
6.3. PROCESOS DE CONVENIOS CON COLOMBIA	16

MARCO LEGAL

Seccion Primera

1. QUE SE ENTIENDE POR CONTRATO DE TRABAJO	18
1.1. ELEMENTOS	18
1.1.1. Activida Personal	19
1.1.2. La continuada dependencia o subordinación del trabajador con respecto al patrono	19
1.1.3. La Remuneración debida por el patrono al Traba jador	19
2. CLASE DE CONTRATO	20
2.1. ESCRITO	20

	Pag.
2.2. VERBAL	20
2.3. CONTRATO PRESUNTIVO	22
3. ORIGEN NATURAL DEL CONTRATO DEL TRABAJO	23
3.1. EXPLICACION DE SU NATURALIDAD EN LA PRESTACION PERSONAL DEL SERVICIO	23
3.1.1. Actividad Personal	23
3.1.2. Subordinación	24
3.1.3. Salario	24

Sección Segunda

4. CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO SEGUN EL ARTICULO 199 DEL C.S.T.	26
4.1. TEORIA SOBRE EL ACCIDENTE DE TRABAJO	26
4.1.1. Teoria de la Culpa	27
4.1.2. Teoria de Responsabilidad Contractual	27
4.1.3. Teoria del Caso Fortuito	28
4.1.4. Teoria del Riesgo Profesional	28
4.1.5. Doctrina del Riesgo Profesional	29
5. ELEMENTOS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO	30
5.1. EXISTENCIA DE LA RELACION CONTRACTUAL LABORAL	30
5.2. POR CAUSA O CON OCASION DEL TRABAJO	30
5.3. POR CAUSA O CON OCASION DEL TRABAJO, ES INDISPENSABLE QUE ENTRE LA PRESTACION DEL SERVICIO Y LA OCURRENCIA DEL ACCIDENTE EXISTA UNA RELACION DIRECTA.	30
5.4. LESION ORGANICA O PERTURBACION FUNCIONAL PERMANENTE O PASAJERA	31
5.5. PROVOCACION DELIBERADA O CULPA DE LA VICTIMA	31

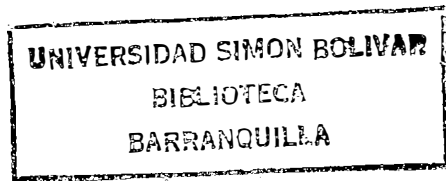
	Pag.
6.	OTROS CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO 33
6.1.	En la Ejecución de Órdenes del patrono 33
6.2.	En el curso de una interrupción del tra bajo 33
6.3.	Por acción de terceras personas 33
6.4.	El ocurrido en el camino al lugar del tra bajo 33
7.	QUE NO SE ENTIENDE POR ACCIDENTE DE TRABAJO 34
7.1.	EL PROVOCADO DELIBERADAMENTE POR LA VICTIMA 34
7.2.	EL PRODUCIDO POR CULPA DE LA VICTIMA 34
7.3.	EL QUE SE DEBA A FUERZA MAYOR 34
8.	AVISO DEL ACCIDENTE DE TRABAJO POR PARTE DEL PATRONO Y DEL TRABAJADOR. CONSECUENCIAS35
9.	CONSECUENCIAS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO 37
9.1.	INCAPACIDAD TEMPORAL 37
9.2.	INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL 37
9.3.	INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL 37
9.4.	GRAN INVALIDEZ 38
9.5.	MUERTE DEL TRABAJADOR 38
10.	REGIMEN INDEMNIZATARIO. PRESTACIONES ASISTENCIALES Y EN DINERO 39
10.1.	PRESTACIONES ASISTENCIALES 39
10.2.	PRESTACIONES EN DINERO 40
10.2.1.	Mientras dure la incapacidad 40
10.2.2.	Incapacidad permanete parcial 40
10.2.3.	Incapacidad permanente total 40

	Página.
10.2.4.	Gran Invalidez 40
10.2.5.	En caso de muerte 41
10.3.	PRESTACIONES RESTRINGIDAS 41
10.3.1.	Incapacidad Temporal 41
10.3.2.	Exclusión de las prestaciones asistenciales y económicas por accidente de trabajo 42
11.	REGIMEN DEL I.S.S. 43
11.1.	EXPLICACIONES ASUMIDAS POR EL I.S.S. 43
12.	MUERTE POSTERIOR AL ACCIDENTE DE TRABAJO 45
12.1.	PRESTACIONES A QUE HAYA LUGAR 45
13.	SEGURO DE VIDA OBLIGATORIO 46
13.1.	EMPRESAS A QUE ESTAN OBLIGADAS 46
13.1.1.	Un mes de salario por cada año de servicio 46
13.1.2.	Si la muerte del trabajador ocurre por causa del accidente de trabajo 46
14.	CRITERIOS PARA LA EVALUACION DE LA TABLA DE INDEMNIZACION 48
14.1.	SI EL TRABAJADOR PADECE DE VARIAS LESIONES POR CAUSA DE UN ACCIDENTE 48
14.2.	SI EL ACCIDENTADO COMPRUEBA SER ZURDO 48
14.3.	SI LA LESION O PERTURBACION FUNCIONAL TIENE INFLUENCIA ESPECIAL 48
15.	RESPONSABILIDAD EXTRA CONTRACTUAL LABORAL, A DIFERENCIA DE LA EXTRA CONTRACTUAL CIVIL 50

MARCO ANALITICO

1.	ESTUDIO SOBRE EL SERVICIO PERSONAL CON EL APOR
----	--

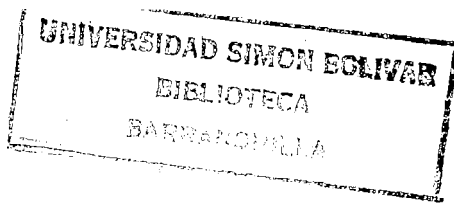
	Pag.
1. ESTUDIO SOBRE EL SERVICIO PERSONAL CON EL APORTE DE ALGUNOS EJEMPLOS. Y SU ANALISIS	52
2. EL SEGUNDO ELEMENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO	54
3. TERCER ELEMENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO. ANALISIS DEL SALARIO SUS CLASES. EL SALARIO FAMILIAR. PENSION DE JUBILACION	55
CONCLUSIONES	57
BIBLIOGRAFIA	60



INTRODUCCION

Analizo en este trabajo y con el mayor detenimiento, las indemnizaciones de los accidentes de trabajo, por parecerme irrisorias, ya que han sido tomadas por nuestro Estatuto Laboral a base de Salarios, y estos salarios mínimos no son suficientes para la satisfacción de las necesidades familiares del trabajador y resulta por consiguiente risibles las cantidades que pueda recibir el trabajador accidentado, especialmente cuando en el Trabajador ha perdido totalmente su capacidad de trabajo. Considero además las relaciones con la O.I.T. por que ellos tienden a estabilizar los derechos humanos del trabajador, que en nuestro Estatuto Laboral resultan vulnerados en su incapacidad de ofrecer una realización siquiera mínima de satisfacción de necesidades. También analizo en este trabajo puntos de falencia que hacen de nuestro Estatuto Laboral, un verdadero testaferrero absoluto, incapaz de acondicionar las relaciones laborales entre Trabajadores y Empleadores, me propongo, además en el desarrollo de este trabajo y después de planteado el panorama laboral colombiano, señalar los vacíos y defectos de nuestro Código sustantivo del trabajo, pero poniendo a

la vez las medidas conducentes para llenarlos. He sido llevado a este tema, precisamente por que al encontrarlos vacios y defectos, he considerado los problemas surgentes de ellos, que son secuelas, y que inciden en la agitación continua en que se nueven los sindicatos. Planteo también en recorrido a través de la historia para observar el de sarrollo que el trabajo ha tenido en las diferentes épocas, y con aporte histórico estudiar el desenvolvimiento a que la ley ha impulsado el movimiento laboral; quiero explicar además, con el presente trabajo, lo anticuado de nuestra Tabla de Evaluación de incapacidades, resultantes de accidentes de TRabajo, y por medio de algunos ejemplos demostrar la forma injusta de valorar los órganos y miembros del cuerpo humano.



MARCO HISTORICO

1. SINOPSIS DE LA HISTORIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.1. EL CONTRATO DE TRABAJO, A GROSSO MODO

Es un convenio celebrado, desde el principio de la humanidad, entre la persona que tiene un trabajo que hacer y el trabajador que se compromete a hacerlo. Antiguamente era de tres clases;

1.1.1. Gratuito

Cuando por familiaridad (padres e hijos, amigos o socios) el trabajador se comprometía a hacer algo en beneficio del familiar, amigos o socios, no importa que en ello hubiera algún interés, basta que no percibiera emolumento en dinero o en especie.

1.1.2. Convenio de Trabajo de hombres libres

Y tal como se contempla hoy en día, aún sin las caracterís

ticas del Derecho laboral moderno.

1.1.3. Originado de otra obligación primitiva

Causada por la esclavitud, existente desde el principio de la humanidad, en la cual, la causa del trabajo no provenía de convenio alguno, sino por el contrario, de una imposición brutal del poderoso que asumía todos los derechos del trabajador, considerado como una cosa (RES DOMINI). Esta obligación era unilateralmente onerosa y que en el caso del trabajo, consistía en el aporte total de las fuerzas del esclavo a las obras señaladas por el DOMINIS, y solo implicaba en contraprestación la total subsistencia del esclavo bajo su pertenencia.

2. DESCONOCIMIENTO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES EN LA ANTIGUEDAD, Y DE LAS INDEMNIZACIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO

2.1. SOLO SE DIERON CASOS DE PREMIACIONES EN ESPECIE, Y YA EN EL MUNDO GRECO-FENICIO HUBO EN EL COMERCIO PREMIACIONES EN DINERO.

En la antigüedad, en la clase de contrato ante enunciados, no conocemos ningún caso de prestaciones sociales reconocidas ni por la ley ni por patrono. (empleador como se le llama actualmente). Podemos afirmar que las prestaciones sociales son una conquista del Derecho Laboral Moderno, ya que en el mundo antiguo sólo se dieron casos de premiaciones (no estrictamente de gratificación) con que el patrono reconocía la buena labor de su trabajador, como gratificación espontánea.

Esta gratificación no fue en dinero, salvo raras excepciones en que el patrono era un monarca quien, para exhibición de su minificiencia, obsequiaba al buen trabajar algunas sumas de dinero; pero ya en el período Greco-fenicio del desarro

llo mercantil, sí fue la gratificación en moneda, y previamente acordada para el éxito del trabajo.

Siempre existió en cambio la gratificación en especie como en dinero, joyas y piedras preciosas, y a veces cesión de tierras y hasta Reinos, como precio por un excelente trabajo.

2.2. RECONOCIMIENTO DEL ACCIDENTE DE TRABAJO EN FORMA COMPENSATORIA.

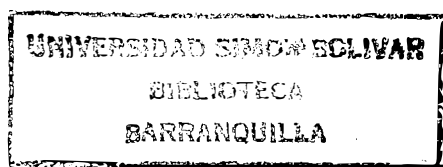
En cuanto a accidente de trabajo se refiere el reconocimiento tanto en dinero como en especie, no existió jurídicamente; existía sí, y para casos de grandes riesgos, premio condicional a la incurrancia en un peligro determinado; así para una excursión que constituyera una peligrosa aventura, siempre se le reconocía al emprendedor de ella un premio (o indemnización, como diríamos hoy), caso de perecer en ella; premio que correspondía a un beneficiario preestablecido (amigo o familiar). Como se ve, no se trata exactamente del reconocimiento del accidente de trabajo moderno, sino de una forma SUI GENERIS de compensación.

2.3. PRESTAMOS DE ESCLAVOS, INDEMNIZACION POR ACCIDENTES, ESPECIALMENTE EN ROMA.

En Roma especialmente (y tal vez en el mundo anterior como

China, Babilonia, Egipto, y Grecia), existió una modalidad del reconocimiento del accidente de trabajo. Ocurrido en un esclavo prestado entre un pater familias y otro, a saber:

Si al esclavo le ocurría una lesión o la muerte, a causa de cualquier accidente de trabajo o no, pero siempre en poder del pater que lo recibió en préstamo, éste estaba obligado a reconocer en dinero o en especie, y en favor del pater prestamista, el valor a menudo sobre estimado, del esclavo-mercancía, en caso de muerte; o una suma proporcional al tiempo de restablecimiento del esclavo, y al demérito en sus fuerzas físicas, en caso de lesión. Esta práctica no correspondía en forma alguna a un derecho laboral, sino simplemente al concepto del derecho de compensación por lucro cesante y daño emergente en una mercancía facilitada a otra persona.



3. CORPORATIVISMO FLORENTINO

3.1. DESCRIPCION DEL CORPORATIVISMO EN EL SIGLO XIII

En el siglo XIII P.C. surgió en la ciudad Italiana de Florencia un fenómeno político-laboral que señaló un hito en la historia socio-económica del Renacimiento: Los artesanos de la ciudad se agrupaban formando una especie de cooperativa llamada por los historiadores Cooperativismo. Consistía este grupo laboral en la agremiación de los artesanos y pequeños industriales de confecciones, de herrería, de carpintería, orfebrería, y luego hasta de agricultura. Excentuándose estos últimos, las otras agremiaciones convirtieron sus casas de habitación en talleres de trabajo, en donde desarrollaban su industria. Poco a poco toda la ciudad se vió agremiada y en tal forma, que resultó la República de Florencia, gobernada democráticamente por un DUCA o presidente elegido por votación de ese grupo. Los que a su vez elegían proporcionalmente tantos diputados por cada uno de ellos, formando así una Asamblea Corporativa que asesoraba legislativamente al DUCA. Para nuestro caso, lo más importante es que por primera vez en la historia del hombre apareció una legislación

laboral, incipiente eso sí, pero fué el comienzo del Derecho Laboral. En efecto, se dieron leyes que reconocían a los obreros jóvenes como aprendices, con una normación parecida a la nuestra (o mejor de donde sacamos la nuestra) cuando el aprendiz llenaba satisfactoriamente su ciclo de aprendizaje, era ascendido al cargo de obrero y a ambos estados (aprendizaje y obrero) se reconocieron tanto un contrato de trabajo como un reconocimiento de accidente; el primero los hacía indispensable, salvo los casos de rebeldías, malas conductas o inadaptabilidad al trabajo, y los segundos por las mismas causas menos la última, estableciendo en su lugar la manifestación desidia en sus ocupaciones.

Pero no estableció el Cooperativismo Prestaciones de cesantías, ni primas ni vacaciones, aunque sí bonificaciones para una labor destacada, y partición de utilidades en las ganancias que superaban una utilidad proporcional superior a un monto preestablecido proporcional al capital de la Cooperativa. Como se hecha de ver, no se trataba de nuestro concepto prestacional.

4. FLORECIMIENTO DEL DERECHO LABORAL EN LA EPOCA MODERNA

SITUACION CREADA POR LA REVOLUCION INDUSTRIAL EN INGLATE
RRA Y HOLANDA.

4.1. NACIMIENTO DEL SINDICALISMO EN FRANCIA

A partir de mediados del siglo XIX, y casi contemporáneo, con la revolución industrial creada como consecuencia del abuso del trabajador que en Holanda y principalmente en Inglaterra produjo el advenimiento de la máquina industrial (empleo del vapor como impulsor de ruedas, en lugar de los molinos de viento) mediante la cual se despidieron de las fábricas de confecciones de paño y lino grandes cantidades de obreros, en forma tan desorbitante, que una máquina desplazaba a cien obreros; esta situación dejó cesantes a miles de trabajadores en situación de postrada economía.

4.2. Surgió el Corporativismo como medio de defensa del obrero para la creación de pequeñas industrias, y luego, especialmente en Francia, como medio de fuerza contra los abusos del capital organizado; de esta aparición del sindicalismo nació el Derecho Laboral Mo

derno, y ya en los Estados Unidos se organizó la
O.I.T.

5. ORGANIZACION DE LA O.I.T. SU ESTRUCTURA. FUNCION DE LA OFICINA

5.1. ESTRUCTURA

Vale la pena explicar cómo se compone la O.I.T. En su estructura inicial fué tripartida. Estructura que se ha mantenido invariable desde el mismo momento de su constitución. Tripartida, puesto que está formada por: los delegados del gobierno, uno por los trabajadores y uno por los patronos.¹

5.2. FUNCION DE LA OFICINA

La O.I.T. dispone de tres organismos principales a saber:

5.2.1. Conferencia Internacional del Trabajo.

Es su máxima autoridad, se encarga de examinar los problemas

¹ DUEÑAS, Oscar José. Curso de Sindicalismo. Ediciones Librería Profesional. 1.981. Pag. 37.

sociales y adopta los convenios y las recomendaciones para someterla a consideración de los gobiernos. Convenio y recomendaciones forman lo que se llama Código del trabajo internacional. Cuando un convenio es aprobado por el Estado, tiene fuerza de Ley. Las recomendaciones como su nombre lo indica, no alcanzan las características de normas.²

5.2.2. Consejo de Administración

Es el Órgano de gobierno entre conferencia y conferencia. Se encarga de la ejecución de decisiones tomadas por aquellas, cuyo orden del día elabora. Sesiona varias veces al año. Está integrado por 56 miembros, 28 escogidos entre los delegados gubernamentales, 14 entre los patronos y 14 entre los obreros, elegidos cada tres años. De los 28 gubernamentales, 10 corresponden por derecho propio, a los países industrializados.

5.2.3. La Oficina Internacional del Trabajo

Sus funciones son las de secretaría permanente de la organización. Dirige el centro de documentación y el aparato ad

² RODRIGUEZ VILLA, Fabio. Elementos del Derecho Laboral. Editorial Seis. 1.981. Pag. 61.

ministrativa de la O.I.T. Su sede está en Ginebra (Suiza) y está encabezada por un director general designado por el Consejo de Administración.

6. CONEXIONES DE LA O.I.T. CON EL GOBIERNO COLOMBIANO

6.1. AGENCIA ESPECIALIZADA DE LA ONU

La Organización de la Naciones Unidas (ONU), tiene agencias especializadas en diversos asuntos. Fundada en el año 1.919, tiene a su cargo todo lo relacionado con los asuntos del trabajo y las labores en los países afiliados o miembros de dicha organización. Colombia hace parte de la ONU y también es miembro activo de la O.I.T. desde la misma fecha en que dicha agencia fué creada.

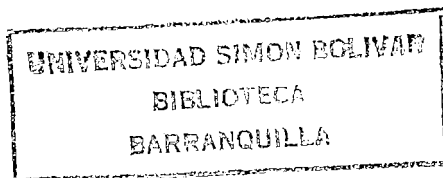
6.2. CONFERENCIAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

La O.I.T. dentro de la estructura interna, realiza las denominadas Conferencias Internacionales del Trabajo y en ellas se adopta convenios y recomendaciones, son adoptadas por dicha Organización; el paso siguiente es que los países signatarios de los mismos, los llevan a los Organos de poder, correspondientes para que sean ratificados por él, incorporados a la legislación nacional.

6.3. PROCESOS DE CONVENIOS CON COLOMBIA

Colombia en el año de 1.931 y mediante la Ley 129 aprobó más de veinticinco convenios acordados con la O.I.T. y en el año de 1.976, mediante las leyes 26 y 27, aprobó los convenios 87 de 1.948 y 98 de 1.949.

Nuestro país, así como los demás, a través de sus respectivos miembros, se obliga a someter el convenio al Congreso en el término de un año a partir de la cláusula de la Conferencia (cuando por circunstancias excepcionales no puede hacerse en el término de un año, tan pronto como sea posible pero nunca más de dieciocho meses de la cláusula de la Conferencia), al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas.³



³ OSPINA DUQUE, Oscar. Reforma Laboral. Editores Perspectiva. Edición 2. 1.983. Pag. 161.

MARCO LEGAL

En este marco vamos a ubicar en la Sección Primera, el Contrato de Trabajo y todas sus consecuencias dentro de los conceptos jurídicos que nos ofrece el Estatuto Laboral Colombiano, la jurisprudencia y la doctrina.

No se trata de repetir las clases que dictan los profesores en el Aula, sino de señalar en el curso o exposición de las situaciones legales, cuáles son las causas que a mi parecer señalan lagunas u originan problemas a la aplicación del Derecho Laboral, aún cuando no las analice en este marco sino en el analítico, en la Segunda Sección haremos el mismo discernimiento sobre el accidente de trabajo.

SECCION PRIMERA

1. QUE SE ENTIENDE POR CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 22. C.S.T.

Según el citado artículo, Contrato de Trabajo es "Aquél por el cual una persona se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada subordinación o dependencia de la segunda y mediante una remuneración". En cuanto a esta definición se puede observar que en las distintas legislaciones y en la doctrina de los autores se aprecian los mismos elementos en términos generales, destacándose en todas ellas como principales, la actividad personal y la remuneración.⁴

1.1. ELEMENTOS

⁴ ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo Del Trabajo Comentado. Editora Temis. 1.981. Pag. 37

1.1.1. Actividad Personal

Esto es, la realización en forma directa y personal de la labor contratada, por el trabajador. Este elemento, como se ha dicho, constituye su principal obligación.

1.1.2. La continuada dependencia o subordinación del trabajador con respecto al patrono.

Por ella, se faculta a éste, para imponer a aquél determinadas condiciones respecto al modo, tiempo y cantidad de trabajo; para impartirle órdenes y exigirle su cumplimiento, así como para imponerle reglamentos.

1.1.3. La Remuneración debida por el Patrono al Trabajador.

En nuestro medio ésta remuneración se denomina Salario; constituye la principal obligación del Patrono para con el trabajador.

Dichos elementos son, por otra parte, los que contempla nuestro derecho positivo.

2. CLASES DE CONTRATO

El Contrato de Trabajo puede ser:

2.1. ESCRITO

Es aquel Contrato estipulado por escrito, y que a través de cláusulas se dejan señaladas las obligaciones contractuales tanto para el empleador como para el trabajador. Tales cláusulas deben convenirse estrictamente con las disposiciones legales del Código laboral, pero se pueden establecer cláusulas que favorezcan al trabajador cuando estén al margen de la ley laboral, debe favorecer al trabajador, sin detrimento de los derechos civiles o constitucionales del empleador.

2.2. VERBAL

Este contrato es solamente de palabra y en él debe estipularse el mínimo de cláusulas que correspondan a un contrato de trabajo escrito, de acuerdo con las disposiciones legales de nuestro Estatuto Laboral. Para el reconocimiento

legal de este contrato se requieren dos elementos: La prueba testimonial y la presentación material de obra, dándose el caso que a falta de prueba testimonial sea suficiente la presentación material de la obra realizada. La mayoría de autores entre ellos LINO ACEVEDO GOMEZ están de acuerdo en que para la validez de este contrato no se requieren fórmula sacramental alguna, no obstante cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo sobre algunos puntos, como son: La índole del trabajo y la parte donde ha de realizarse, con el fin de que el trabajador conozca plenamente estos hechos: La cuantía y la forma de remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea u otra cualquiera, y los períodos que regulan su pago; y la duración del contrato. Por otro lado las siguientes sentencias: La del 16 de Marzo de 1.962 establece: "Si al celebrarse un contrato verbal no se acuerda por omisión o cualquier otro motivo, la cuantía y la forma de remuneración, no por ello deja de tener plena validez jurídica"⁵. Y la sentencia del 14 de Septiembre de 1.970 sostiene; "Estipular un contrato en que el trabajador debe prestar servicios en cualquier lugar que determine el patrono, es como no fijar lugar determinado para esa prestación y esquivar con una forma de aparente cumplimiento la aplica

⁵ GACETA JUDICIAL. XCVIII, 602.

ción del precepto contenido en los artículos 38 y 39 del C.S.T.; sobre estipulación concreta en el contrato de trabajo, verbal o escrito, según el caso, sobre el lugar donde se desempeñará la labor convenida"⁶

2.3. CONTRATO PRESUNTIVO

Es el que por estar conforme con las disposiciones legales en su estructura, sin embargo no está escrito. Este contrato puede en ocasiones hasta no ser reconocidas por el empleador (que en este caso no lo es, sino el dueño de un trabajo que se hace sin su consentimiento), pero no en contra de su voluntad; si es contra su expresa voluntad, no sólo este trabajo carece de la fuerza de un contrato, sino que al llevarlo a cabo el trabajador se expone a que el dueño del mismo no se lo pague. Ejemplo: si un trabajador procede a limpiar un jardín sin el consentimiento del dueño, sin ser contratado por éste, pero que siendo advertido por el trabajador, no dice nada, se presume que ordena el trabajo, el trabajador no debe continuar ni podrá reclamar algo por lo que hubiera trabajado.

⁶GACETA JUDICIAL. CXXXV, 492

3. ORIGEN NATURAL DEL CONTRATO DEL TRABAJO

El contrato de trabajo tiene su origen en el hecho de verificar un trabajo, por ser naturales los elementos que en la definición hemos visto, a saber:

3.1. EXPLICACION DE SU NATURALIDAD EN LA PRESTACION PERSONAL DEL SERVICIO.

3.1.1. Actividad Personal

Esto es, la realización de la labor en la forma directa y personal por el trabajador, de acuerdo con la naturaleza del contrato de trabajo, el trabajador tiene la obligación de prestar personalmente la labor a que se obligó, sin embargo, en relación a este punto la práctica ofrece problemas cuya solución corresponden al juzgador con apoyo en la doctrina y la jurisprudencia y de ahí que esta actividad personal es natural en el trabajador.

3.1.2. Subordinación

Que clase de subordinación es ésta. Es apenas natural que quien hace a otro un trabajo, sea dirigido por él, pues es a él quién le interesa cómo debe quedar el trabajo.

Esta subordinación se refiere a la labor que ejecuta el trabajador, por consiguiente, otra obediencia que se exija al trabajador implica, abuso de poder. Esta subordinación o dependencia se mantiene por todo el tiempo que dure el contrato de trabajo, teniendo en cuenta que se trate de un contrato de trabajo sucesivo, podemos establecer como abuso de poder, el caso de que el patrono teniendo a un trabajador habitualmente en su empresa, envíe a éste, a su casa (a la del patrono) para que recoja la basura.

3.1.3. Salario

Clases de Salario. Todo aquél que ejerce habitualmente una actividad, lo hace para obtener el sustento de él y el de su familia, de donde la remuneración o salario sea un hecho natural que convengan exactamente con el principio de que cada cual debe vivir de su trabajo. Pero esta remuneración o salario sea un hecho natural que convengan exactamente con el principio de que cada cual debe vivir de su trabajo. Pero esta remuneración puede ser en dinero o en especie; el salario en dinero debe estipularse en moneda nacional

nal o divisas extranjeras, el trabajador puede pedir el pago de su equivalente en Moneda Nacional, al tipo de cambio oficial del día en que deba efectuarse el pago. El salario en especie puede comprender alimentación o vestuario, pero es indispensable que se avalúe en dinero, como ocurre con la generalidad de las obligaciones. En caso contrario, su valor puede estimarse posteriormente, por medio de Peritos.

En ningún caso el salario puede estipularse totalmente en especie. El trabajador debe recibir alguna parte de él en dinero. Está así mismo prohibido, remunerar el trabajo por el sistema de trueque, en virtud del cual el patrono paga al trabajador su salarios en artículos o en mercancías, excepto cuando se trata de remuneración parcialmente suministrada en alojamiento, vestido o alimentación para el trabajador y su familia.

SECCION SEGUNDA

4. CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO SEGUN EL ARTICULO 199 DEL C.S.T.

Se entiende por Accidente de Trabajo, todo suceso imprevisto y repentino, que sobrevenga al trabajador por causa o con ocasión del trabajo y que produzca una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera, y que no haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima.⁷

4.1. TEORIA SOBRE EL ACCIDENTE DE TRABAJO

El profesor JORGE ORTEGA TORRES, explica la evolución doctrinal de las distintas teorías sobre el Accidente de Trabajo, así:⁸

⁷ REGIMEN LABORAL COLOMBIANO, Editora LEGIS, Bogotá 1.985
Pag. 218.

⁸ ACEVEDO GOMEZ, Lino. Derecho Laboral Colombiano. Editorial Temis. 1.981. Pag. 260.

4.1.1. Teoría de la Culpa

Parte de la Ley AQUILIA del derecho romano, ampliada por el pretor a la esfera del interés personal, y como consecuencia no obligaba a indemnizar solamente los daños materiales a las cosas, sino las lesiones corporales ocasionados a un ser humano.

Todo perjuicio, que un sujeto producía a otro, bien a título de dolo (con la intención), bien a título de culpa (con falta de previsión) en virtud de la teoría expuesta, debía ser indemnizado. El patrono responsable de una lesión de un obrero tenía que indemnizarle el perjuicio y los gastos de curación.

Aplicando esta teoría, el trabajador quedaba indefenso por que tenía que probar la culpa del patrono, para derivar de ella su responsabilidad; prueba difícil de lograr y que desvirtuaba la finalidad que perseguía la ley (GARCIA OVIEDO, HINOJOSA, CASTORENA, etc.)

4.1.2. Teoría de Responsabilidad Contractual

Perfilada en Francia por SAUZET y en Bélgica por ZAINCTELETTE invierte la carga de la prueba, idéntica a la anterior, pero concediendo la presunción de culpabilidad en contra del patrono, es decir, que de no probar éste su falta absolu

ta de culpa con pruebas claras y contundentes, difíciles, como se anotó, de realizar, se presumía la responsabilidad y debía abonar al obrero la correspondiente indemnización.

La obligación del patrono de garantizar la seguridad de los trabajadores no deriva del contrato, porque la misma ley la crea (De la Cueva, PLANIOL, etc.).

4.1.3. Teoría del Caso Fortuito

Ideado por FUSIANO, se basa en la consideración de que, quién obtiene una utilidad de una persona o de una cosa, justo es que asuma los riesgos originados por el empleo o el uso de esa persona o cosa. Constituye una teoría civilista basadas en los textos codificados a los cuales se les da extensión incompatible con los cuerpos legales, que limitan y excluyen toda generalización (Cabanella)⁹

4.1.4. Teoría del Riesgo Profesional

Preconizada por DELACROIX Y CHEYSSON. Se funda en la concepción de que la lesión funcional u orgánica que sufra el trabajador puede reputarse como efecto o consecuencia directa

⁹ACEVEDO GOMEZ, Lino. Derecho Laboral Colombiano. Editorial Temis. 1.981. Pag.261.

del mismo trabajo prestado. Según esta concepción, la obligación de indemnizar procede aún en caso de fuerza mayor. De acuerdo con la teoría del Riesgo Profesional, existe una presunción de culpa del patrono; salvo probarse una causa imputable al trabajador, debido a que la producción industrial expone a ese a ciertos riesgos. El patrono debe indemnizar a la víctima, por ser él quién recoge el provecho de esa producción. La responsabilidad se basa en el riesgo, no en la culpa.

4.1.5. Doctrina del Riesgo Profesional

La doctrina anterior del Riesgo Profesional fué adoptada en Francia denominada con el nombre de RESPONSABILIDAD POR EL HECHO DE LAS COSAS INANIMADAS, llamadas también RESPONSABILIDAD POR EL RIESGO CREADO. No obstante, se ha esbozado la teoría de la SEGURIDAD SOCIAL, que es, en concepto de CARLOS H. PAREJO, en la que se inspira, con algunas deficiencias, nuestro código. Se basa ésta en asegurar una mayor protección al trabajador, ya que si bien es cierto que en la teoría del Riesgo Profesional no se requiere comprobar la culpa del patrono, si esta demuestra la del obrero, quedará exonerado, puesto que todo accidente debe ser indemnizado, salvo el producido por el dolo (intencionalmente) o por culpa grave de la víctima, además, la cuantía debe señalarse de antemano y no dejarse al arbitrio del Juez.

5. ELEMENTOS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

Para que el Accidente de Trabajo tenga el carácter, es preciso que acaezcan los siguientes hechos:

5.1. EXISTENCIA DE LA RELACION CONTRACTUAL LABORAL

Si trata de un Accidente de Trabajo indemnizado por el patrono, se requiere la existencia del vínculo laboral, la relación de dependencia.

5.2. POR CAUSA O CON OCASION DEL TRABAJO

Para que una lesión orgánica o una perturbación funcional se consideren consecuencias de un Accidente de Trabajo, que el hecho que lo causa se produzca en forma súbita, de manera repentina, inesperada.

5.3. POR CAUSA O CON OCASION DEL TRABAJO, ES INDISPENSABLE QUE ENTRE LA PRESTACION DEL SERVICIO Y LA OCURRENCIA DEL ACCIDENTE EXISTA UNA RELACION DIRECTA.

El accidente ocurre por causa el trabajo, cuando entre aquél

éste exista una relación de tal naturaleza, que aunque no se esté realizando la labor, el accidente ocurre por ese motivo. Cuando el patrono de una empresa le ordena a uno de sus trabajadores que se dirija a determinada papelería con el fin de que adquiera un libro que es requerido con urgencia en la oficina, y al salir del edificio el trabajador es arrollado por un vehículo, no hallamos frente a un caso típico de lo que es un accidente por causa de trabajo, cuando entre la ocurrencia del daño y el oficio realizado existe una relación directa. Este es el caso de el trabajador que operando su maquinaria de trabajo se cercena un dedo, por ejemplo.

5.4. LESION ORGANICA O PERTURBACION FUNCIONAL PERMANENTE O PASAJERA.

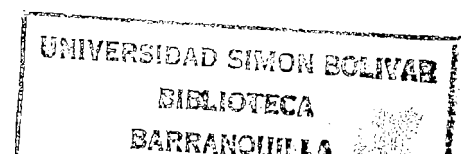
Para que se configure el accidente de trabajo es necesario, que, como efecto del suceso imprevisto y repentino que sobrevenga al trabajador por causa o con ocasión del trabajo, que de una lesión sobre el cuerpo humano, lesión aparente o no aparente interna o externa, mortal, grave o leve.

5.5. PROVOCACION DELIBERADA O CULPA GRAVE DE LA VICTIMA

El artículo 119 dispone en forma expresa que el accidente no haya sido provocado deliberadamente por la víctima. El patrono no puede responder por actos dolosos del trabajador,

ni éste se puede beneficiar de su mala fé.¹⁰

¹⁰ CAMPO RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Editorial Temis. Bogotá 1.982. pag. 440.



6. OTROS CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Se considera también Accidente de trabajo, el que sobrevenga al asegurado:

- 6.1. En la ejecución de órdenes del patrono o en la prestación del servicio bajo la autoridad de éste, aún fuera del lugar y en horas del trabajo.
- 6.2. En el curso de una interrupción del trabajo, si la víctima se halla en los locales de la empresa o en los lugares del trabajo.
- 6.3. Por acción de terceras personas o por acto intencional del patrono o de un compañero de trabajo, durante la ejecución de éste y por causa o con ocasión del trabajo.
- 6.4. El ocurrido en el camino al lugar del trabajo de regreso del trabajo, cuando el transporte se haga por cuenta del patrono, en vehículo propio o contratado expresamente por el patrono.

7. QUE NO SE ENTIENDE POR ACCIDENTE DE TRABAJO

NO se considera accidente de trabajo:

- 7.1. El provocado deliberadamente por la víctima o por sus casahabientes, o el que fuera a consecuencia de actos delictivos de que la víctima fuera responsable directa o indirectamente.
- 7.2. El producido por culpa de la víctima, considerándose tal, entre otros, la desobediencia deliberada a órdenes expresa del patrono, el incumplimiento manifiesto e intencional de las disposiciones del reglamento de prevención de riesgos y la embriaguez o cualquier otra toxicomanía o de narcosis.
- 7.3. El que se deba a fuerza mayor o caso fortuito (art.1º ley 95 de 1.890).

8. AVISO DEL ACCIDENTE DE TRABAJO POR PARTE DEL PATRONO
Y DEL TRABAJADOR. CONSECUENCIAS

El Art. 220 obliga al patrono a dar aviso al juez del trabajo del lugar o en su defecto el alcalde municipal, dentro de los ocho días de acaecimientos del accidente detallando la forma como éste se presentó, "Para efectos de información en la controversia a que se pueda dar lugar el accidente, cualesquiera que sean sus consecuencias".¹¹ No se estipula sanción alguna para el patrono que no cumpla esta obligación, y de ahí que sea letra muerta. Los patronos, salvo que el riesgo esté cubierto por I.S.S., no van a preconstituir una prueba que los pueda perjudicar en un litigio.

Así mismo, el trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de darle inmediatamente aviso al patrono o a su representante, pues el patrono no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones o perturba

¹¹ REGIMEN LABORAL COLOMBIANO. Editorial Legis. Bogotá 1985
Pag. 229.

ciones por no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa. No puede hacerse más gravosa la situación del empleador por la injuria del trabajador accidentado de no comunicarle el suceso. Esta es la razón de la norma consignada en el art. 221. En los lugares donde el riesgo esté cubierto por el I.S.S., el patrono está obligado a denunciar ante dicha institución el accidente de trabajo, o también puede hacerlo el trabajador, sus allegados en caso de muerte, cuando sospechen que el trabajador lo ha omitido (decreto 3171 de 1.964, arts. 71 a 83).

9. CONSECUENCIAS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

El accidente de trabajo puede ocasionar las siguientes consecuencias:

9.1. INCAPACIDAD TEMPORAL

Se presente cuando el trabajador no puede desempeñar sus labores por algún tiempo y con el tratamiento médico recupera su capacidad normal del trabajo.

9.2. INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

Se presente cuando el Trabajador sufre una disminución definitiva, pero parcial en sus facultades de trabajo.

9.3. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

El trabajador queda inhabilitado total y definitivamente para el ejercicio de cualquier actividad laboral.

9.4. GRAN INVALIDEZ

El trabajador no solamente queda inhabilitado para desempeñar cualquier labor, sino que tiene que ser ayudado por otra persona para realizar las funciones esenciales de la vida.

9.5. MUERTE DEL TRABAJADOR. Art. 203. C.S.T.

10. REGIMEN INDEMNIZATORIO. PRESTACIONES ASISTENCIALES Y EN DINERO

El artículo 204 del Código sustantivo del trabajo indica las prestaciones correspondientes a accidentes de trabajo, las cuales son de orden asistencial y en dinero.¹²

10.1. PRESTACIONES ASISTENCIALES

Comprenden la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria hasta por dos (2) años, incluyen los exámenes complementarios tales como Radiografía, Transfusiones, Fisioterapia, Aparatos de Ortopedia y prótesis.

Esta asistencia puede contratarla el patrono con cualquier médico y el trabajador no puede negarse a recibirla sin justa causa, pues tal conducta acarrea la pérdida de la prestación en dinero por la incapacidad a consecuencia de ello le sobrevenga.

¹²CAMPO RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano Comento. Editorial Temis 1.981. Pag. 411.

10.2. PRESTACIONES EN DINERO

Las prestaciones en dinero son:

10.2.1. Mientras dure la incapacidad, el salario completo hasta por seis meses.

10.2.2. Incapacidad permanente parical, el trabajador tiene derecho a una indemnización en dinero en proporción al daño sufrido, no inferior a un mes ni superior a veintitres (23) meses de salario.

Esta suma se determina, en caso de accidente de trabajo, de acuerdo con la tabla de evaluación de incapacidades que se verá más adelante.

10.2.3. Incapacidad permanente total

El trabajador tiene derecho a una suma equivalente a veinticuatro (24) meses de salario.

10.2.4. Gran Invalidez

El trabajador tiene derecho a suma equivalente a treinta meses de salario.

10.2.5. En caso de muerte

Al trabajador deberá cancelarsele una suma equivalente a treinta meses de salario a los herederos o beneficiarios del trabajador.

10.3. PRESTACIONES RESTRINGIDAS

Las empresas de capital inferior a diez mil pesos (\$10.000) están obligadas a prestarles al trabajador accidentado, los primeros auxilios y a suministrarle el tratamiento y medicinas de urgencia, así, como proporcionarle los medios necesarios para su traslado al puesto de socorro, hospital o servicios médicos más cercano. ¹³

10.3.1. Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal, están obligadas a pagarle al trabajador las dos terceras partes del salario, hasta por tres meses.

Las de capital superior a diez mil (\$10.000) pero inferior

¹³ORTEGA TORRES, Jorge. C.S.T. Comentado. Editorial Temis 1.981. Pag. 350.

a cincuenta mil pesos (\$50.000) además de las prestaciones en dinero y especie del caso anterior, deben suministrar a asistencia médica quirúrgica y hospitalaria, todo hasta por seis meses.

Finalmente las de capital superior a cincuenta mil pesos (\$50.000), pero inferior a ciento veinticinco mil pesos (\$125.000) deben suministrar asistencia médica, farmacéutica quirúrgica, hospitalaria hasta por dos (2) años, el salario completo hasta por seis (6) meses de incapacidad temporal, y las indemnizaciones por incapacidad permanente parcial o total, gran invalidez o muerte, disminuídas en un cincuenta por ciento (50%).

10.3.2.Exclusión de las prestaciones asistenciales y económicas por accidentes de trabajo.

Están exluídas de estas prestaciones, los trabajadores accidentales o transitorias, los de industria puramente familiar los artesanos que trabajando personalmente en su establecimiento no ocupen más de cinco (5) trabajadores permanente es traños a su familia.

11. REGIMEN DEL I.S.S.

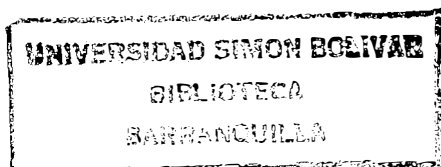
11.1. EXPLICACIONES ASUMIDAS POR EL I.S.S.

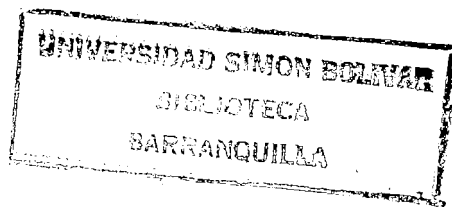
En el régimen del I.S.S., el incapacitado permanente parcial tendrá derecho a una pensión proporcional a la que le que hubiere correspondido en caso de incapacidad permanente total y de acuerdo con el porcentaje de valuación de la incapacidad. El incapacitado permanente total tendrá derecho a una pensión mensual de base, entendiéndose por incapacidad permanente total la producida por alteraciones orgánicas o funcionales incurables de duración no previsibles, que impidan al asegurado desempeñar su trabajo habitual u otro similar compatible con sus aptitudes y formación profesional (decreto 3170 de 1.964 art. 10); la incapacidad permanente absoluta es la que le impide al asegurado toda clase de trabajo, el cual tendrá derecho a una pensión mensual de base (decreto 3170 del 1.964 art. 20). ¹⁴

¹⁴ACEVEDO GOMEZ, Lino. Derecho Laboral Colombiano. Editorial Temis 1.981 Pag. 268.

Ahora bien, dentro del régimen del I.S.S. al declararse la incapacidad permanente, sea total o parcial, se considera provisionalmente la pensión por un período inicial de dos años.

Si subsiste la incapacidad después de ese término, la pensión tendrá carácter definitiva, y el Instituto podrá revisarla cuando lo estime conveniente. Pero cuando el beneficiario llega a la edad mínima para pensión de vejez (60 si es hombre y 55 si es mujer), de acuerdo con los reglamentos la pensión se convertirá en vitalicia, sin revisión (decreto 3170 de 1.964 art. 23) no obstante, cuando el asegurado quede con incapacidad permanente parcial entre el 5 y el 20%, tendrá derecho a que se sustituya la pensión de invalidez por una suma de capital equivalente a tres anualidades de la pensión; pero si es superior a un 20%, no cabe esta situación.





12. MUERTE POSTERIOR AL ACCIDENTE DE TRABAJO

12.1. PRESTACIONES A QUE HAYA LUGAR

Cuando la muerte del trabajador ocurriera como consecuencia y efecto del accidente de trabajo, dentro de los dos años al suceso, el patrono debe pagar la prestación por muerte correspondiente, pero las sumas que se hubieran pagado por razón de incapacidad permanente, total o parcial, se descontarán de la prestación por muerte, cuando el trabajador hubiere recibido la indemnización por gran invalidez, no habrá lugar a la prestación por muerte

Tampoco habrá lugar al pago si el trabajador estuviere asegurado por cuenta de la empresa.

13. SEGURO DE VIDA OBLIGATORIO

13.1. EMPRESAS A QUE ESTAN OBLIGADAS

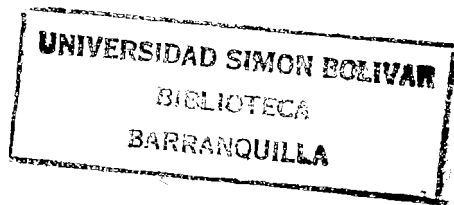
Toda empresa de carácter permanente debe efectuar a su cargo el Seguro de Vida colectivo obligatorio de todos sus trabajadores, excepto los ocasionales o transitorios, y cubrir el riesgo de la muerte sea cualquiera la causa que la produzca.

Los patronos obligados al pago al seguro de vida de sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, mientras el Instituto asume los riesgos, pagarán por este concepto a los beneficiarios del asegurado.

13.1.1. Un mes de salario por cada año de servicio, continuo o discontinuos, liquidado en la misma forma que el auxilio de cesantía, sin que el valor del asegurado sea inferior a doce (12) meses de salario, ni exceda de cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto.

13.1.2. Si la muerte del trabajador ocurre por causa del ac

cidente de trabajo, el valor del seguro será el doble de lo previsto en el literal anterior, pero sin exceder de doscientas (200) veces el salario mínimo más alto.



14. CRITERIOS PARA LA EVALUACION DE LA TABLA DE INDEMNIZACION

El artículo 210 fija las pautas que el patrono y el juez deben tener en cuenta para la aplicación de la valuación de incapacidades permanentes del accidente de trabajo, señaladas en el artículo 209:

- 14.1. Si el trabajador padece de varias lesiones por causa de un accidente, que no estén clasificadas conjuntamente en ninguno de los grupos, se acumulan las prestaciones, sin exceder de veintitres meses de salario.
- 14.2. Si el accidentado comprueba ser zurdo, se invierten las anotaciones de las tablas, en razón de esa circunstancia.
- 14.3. Si la lesión o perturbación funcional tiene influencia especial sobre el oficio habitual (un chofer que pierda un pie), la prestación puede ser aumentada sin que la cuantía exceda de veinticuatro meses de salario, según concepto de medicina del trabajo; y los casos

no comprendidos en dicha tabla serán clasificados por la oficina citada. ¹⁵

¹⁵ CAMPO RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Editorial Temis. 1.981 Pag. 413.

15. RESPONSABILIDAD EXTRA CONTRACTUAL LABORAL, A DIFERENCIA DE LA EXTRA CONTRACTUAL CIVIL

En la legislación civil por esta responsabilidad se entiende la obligación que tiene de indemnizar el culpable de un delito por daño patrimonial acarreado por su hecho, pero en el derecho laboral se excluye hasta la culpabilidad por cualquier daño ocurrido al trabajador, reconociéndose como única condición, que ese daño se haya producido en un accidente de trabajo. ¿Y qué se entiende por accidente de trabajo? Todo percance ocurrido al trabajador en su integridad personal dentro de su función de trabajo: Por función de trabajo debe entenderse el lugar, el tiempo y la forma en que el accidente se produce, de donde un trabajador, al ejecutar su labor habitual sufre un accidente, éste se reputa de trabajo.

MARCO ANALITICO

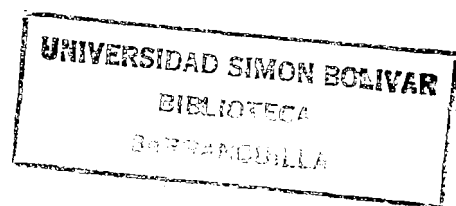
En este marco me propongo analizar los tres elementos del contrato de Trabajo, vistos en el Marco anterior, pero no a la luz de Derecho Laboral, sino a la luz de mis propios conceptos sobre la materia.

1. ESTUDIO SOBRE EL SERVICIO PERSONAL CON EL APOORTE DE ALGUNOS EJEMPLOS. Y SU ANALISIS

El primer elemento del contrato de trabajo según la ley es "Aquél por medio del cual una persona se obliga a prestar un servicio a otra persona natural o jurídica..." La ley no considera actividad; algunas situaciones por ejemplo: Si una persona le dice a otra que le acompañe a un viaje y a cambio de ello le da los gastos de transportes correspondiente, y ésta persona acepta acompañarlo, pero en el transcurso del viaje le sobreviene un accidente a éste, la persona que le pidió que lo acompañara debe indemnizarlo, No trate de confundirse el contrato de trabajo con el de mandato en materia civil, en la cual una persona confía la gestión de uno o varios negocios a otro, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera, sin embargo, cuando a esa persona le sobreviene un accidente realizando la gestión aquél en la obligación de indemnizarlo, luego entonces es un verdadero contrato de trabajo verbal o escrito, según es caso; y qué diríamos del abogado que al realizar en nombre de otro una gestión, le ocurre un accidente? éste se reputa accidente de trabajo? en nuestro medio no, pero yo considero

que sí, porque hay un contrato de trabajo, toda vez que hay una remuneración, aún cuando la fije el abogado, es el cliente quien la paga.

Podemos citar también a manera de ejemplo, el médico que siendo contratado por un paciente para que lo examine, le sobreviene un accidente en el momento en que se dirigía a practicar el examen, ¿Este se reputa accidente de trabajo? en nuestro medio tampoco es considerado, pero yo digo que sí, en razón a que hay un contrato de trabajo, ya que así como en el ejemplo anterior se recibe una remuneración, aun cuando sea fijada por el médico, es el paciente quien la paga pero si quien por su culpa lesiona, permite o da muerte al paciente, no se puede invocar contrato de trabajo, sino responsabilidad civil extracontractual o delito culposo en materia penal; es de anotar que quien realiza una gestión a nombre de otro en forma gratuita no se reputa contrato de trabajo.



2. EL SEGUNDO ELEMENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Según la ley es ".....aquél por medio del cual una persona se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia y subordinación de la segunda,.....". La ley no considera subordinación o dependencia algunos casos, a manera de ejemplo, podemos citar las situaciones que tratamos en el Capítulo anterior, más concretamente la del abogado, en la que la gestión que se ha encomendado debe llevarla de acuerdo a las instrucciones que le hay dado la persona a favor de quien se va a realizar el negocio o gestión, luego entonces, estamos frente a una subordinación o dependencia, ya que lo se ha encomendado no lo puede realizar a su conveniencia, sino a la del cliente.

3. TERCER ELEMENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO. ANALISIS
DEL SALARIO SUS CLASES. EL SALARIO FAMILIAR. PENSION
DE JUBILACION

El tercer elemento del contrato de trabajo según la ley es "Aquél por medio del cual una persona se obliga a prestar sus servicios a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada subordinación o dependencia de la segunda y mediante una remuneración". Aquí la ley sufre una contradicción, al no permitir el trueque. Esta establece que se pague parte en dinero, parte en especie, siendo que que la mercancia por trabajo es trueque; la ley tiene una falla en razón a que, el desgaste físico producido por el trabajador no recibe una remuneración justa para reponer las fuerzas perdidas. En segundo lugar, el salario no alcanza para sus necesidades y las de su familia. En tercer lugar, aún cuando sean reparadas las fuerzas, el trabajador sufre un desgaste biológico que es irreparable; es verdad que la ley para subsanar estas deficiencias, establece para la primera, una serie de compensaciones, consistientes en descansos remunerados, tales como vacaciones, días festivos y otros acordados con los Sindicatos, pero lo aplicable tales

compensaciones en la generalidad de los trabajadores se comete la injusticia de ser equitativas, pues unos trabajadores necesitan más que otros para recuperar sus fuerzas. Aunque al respecto algo ha hecho, como fijar compensaciones especiales para ciertos trabajadores por dureza de la labor, tal es el caso de fogoneros, trabajadores con ácidos o materiales inflamables, etc., pero todavía no es suficiente.

En cuanto a la segunda deficiencia frecuentemente se está en pañales, pues no conocemos ningún proyecto de ley de salario familiar, como el propuesto por León XIII en las postrimerías del siglo pasado.

En cuanto a la tercera deficiencia comentada, es verdad que la ley tiene establecida la pensión de jubilación para una edad en que supone, según los biólogos, las fuerzas han de caído irreparablemente, además el trabajo es de imposible ejecución, pero siendo ésta una de las prestaciones más importantes que tiene el trabajador colombiano, solamente es para aquellas empresas que tengan un determinado capital.

de su labor.

2. Crear un fondo de ahorro para el trabajador jubilado, en razón a que la mayoría de los casos, la pensión que recibe no alcanza para la subsistencia de él y la de sus familias por el cese obligado del trabajo, debido a la pérdida o mengua considerable de sus energías.

3. Establecer que se considere como accidente de trabajo el hecho de que el trabajador le sobrevenga un infortunio en el momento en que éste se dirija a prestar la labor o salga de ella, y éste se transporta en cualquier vehículo, aún no siendo contratado el automotor por el patrono, ya que en nuestro medio para que lo anterior se considere como accidente de trabajo, se requiere que el trabajador sea transportado por automotores del patrono o contratado por éste, porque además, de no trasladarse a su trabajo o de salir de él no le hubiese sobrevenido ese accidente al trabajador.

CONCLUSIONES

Después de analizar el contrato y los accidentes de trabajo, así como sus incidencias en el panorama laboral colombiano, concluyo este trabajo con el siguiente comentario:

1. Plantear, una modificación de las tablas de accidente de trabajo; tabla de evaluación de accidentes que contempla unos valores en las indemnizaciones que son totalmente anticuadas y que no se ajustan al proceso inflacionario y depreciación de la moneda, a los costos de la medicina, y sobre todo, al valor que tienen los órganos, miembros y todas las partes del cuerpo humano que afectan, de una u otra forma, la capacidad de trabajo del hombre, y que son miséramente valorados en la Tabla de Accidentes de Trabajo. La misma ley laboral ha establecido un tope máximo de indemnización por accidente de trabajo, que no pueda sobrepasar los veinticuatro (24) meses de salario que venía devengando el trabajador, es decir, que por más grande que la pérdida de la capacidad laboral, por más perjudicado laboral y orgánicamente que haya quedado el trabajador, el patrono en ninguna circunstancia está obligado a pagar más de veinticuatro (24) meses

de salario como indemnización al trabajador. Queremos colocar un solo ejemplo para establecer la manera injusta de valorar los órganos y la capacidad laboral. En su punto treinta y cuatro (34) la tabla establece que la pérdida anatómica de uno de los miembros inferiores y del miembro superior derecho, la indemnización por este tipo de accidente de trabajo es de 100% equivale a veinticuatro (24) meses de salario. Es decir, que haya quedado inservible, en la práctica, para laborar independiente de la suerte que corra su familia y corra él por que no va a poder volver a emplearse nunca, y ningún patrono le va a dar trabajo: En caso de que el trabajador reciba el salario mínimo actual, recibiría la suma de cuatrocientos: tres mil, cuatrocientos setenta y tres (403, 473) pesos con los cuales tendrá que resolver la situación económica por el resto de su vida por que ha quedado inutilizado en un 100% para trabajar. Basta este ejemplo para ver el alcance que tiene la legislación laboral colombiana en el terreno de los accidentes de trabajo, y como al patrono y al gobierno sólo les interese al trabajador, mientras puede ser objeto de explotación económica y fuente de riqueza.

Esta tabla tendría que estar sujeta a renovaciones permanentes, con el fin de adaptarla a los nuevos tipos de accidentes que surgan y evitar, así, las dificultades que el trabajador tiene para demostrar que fué accidente de trabajo, la herida, el golpe, o el trauma que sufrió en el desempeño

BIBLIOGRAFIA

ACEVEDO GOMEZ, Lino. Derecho Laboral Colombiano. Editorial Temis. Bogotá 1.981.

CABANELLAS, Guillermo. Contrato de trabajo. Parte General Buenos Aires, Argentina, Editorial Omeba 1.963.

CAMPO RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Editorial Temis. Bogotá 1.982.

CAMACHO, Enrique Guillermo. Derecho del Trabajo. Editoras Temis. 1.973,

DUEÑAS, Oscar José. Curso de Sindicalismo. Editorial ediciones Librería del Profesional. 1.983.

ORTEGA TORRES, Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo.

REVISTA ACTUAL LABORAL. Editorial Legis, Bogotá 1.984.

RENGIFO, Jesús María. Seguridad Social en Colombia. Editorial Temis. 1.985.

RODRIGUEZ VILLA, Fabio. Elementos de Derecho Laboral. Editorial seis. Bogotá 1.981

WILCHES, Gustavo. Fundamento de Seguridad Social. Editorial Jurídica Radar.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA