



República de Colombia  
Corte Suprema de Justicia  
Sala de Casación Laboral

REPÚBLICA DE COLOMBIA

# GACETA DEL TRABAJO

ÓRGANO OFICIAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA  
TRIBUNAL SUPREMO DEL TRABAJO

**1946-1952**

EL INICIO DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRABAJO EN COLOMBIA



**EDICIÓN ESPECIAL**  
RELATORÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



#### **Coordinación General**

Dra. Liliana Cuéllar Ledesma  
Relatora Sala de Casación Laboral 2022

#### **Titulación y diseño**

Eliana María Marquez Molina  
Maura Alejandra Ramírez Muñoz  
Yenifer Carolina Valencia Medina  
Servidoras judiciales Relatoría Sala de Casación Laboral 2022



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Relatoria Sala de Casación Laboral

## **TABLA DE CONTENIDO**

### **01 INTRODUCCIÓN**

### **02 MAGISTRADOS DEL TRIBUNAL SUPREMO 1946 A 1952**

### **03 ÍNDICE TEMÁTICO Y JURISPRUDENCIAL**

### **04 EXTRACTOS JURISPRUDENCIALES**





# INTRODUCCIÓN

## La Gaceta del Trabajo

La Relatoría de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia expone las precisiones o cambios de criterio sobre los distintos asuntos fallados durante la existencia del Tribunal Supremo a través de la “Gaceta del Trabajo”, en formato digital como una simulación de aquella época, en donde encontrarán una selección de las providencias y conceptos más relevantes de los años 1946 a 1952 ilustradas en una edición especial, de las nueve gacetas judiciales.

## Contexto:

Un sector de la doctrina abogó por la creación del Derecho del Trabajo, como una nueva rama de la ciencia jurídica, propuesta que desembocó en la promulgación del derecho sustantivo y la creación del Tribunal Supremo del Trabajo como autoridad de cierre de los asuntos de conocimiento de la nueva jurisdicción encargada de resolver los conflictos que surgen en las relaciones laborales subordinadas.

En el ámbito sustantivo se expidió la Ley 10 de 1934, que desplazó la concepción, romana de corte individual y contenida en el código napoleónico, del contrato de “arrendamiento de servicios” del estatuto civil, hacia el “contrato de trabajo”, que reguló las relaciones laborales originadas en el sector privado.

El Tribunal Supremo del Trabajo tenía como función, entre otras, unificar la doctrina y defender el imperio de las normas legales que se estimaban infringidas en cada una de sus sentencias, conformando el cuerpo de la doctrina probable a la normatividad vigente para la época, todo asunto era susceptible del recurso de casación siempre y cuando el máximo tribunal no haya decidido con anterioridad en tres sentencias consecutivas uniformes, sobre el mismo asunto, circunstancia que obligaba a su aplicación para casos análogos.

La recopilación presentada en la Gaceta del Trabajo demuestra las transformaciones de las instituciones jurídico laborales, así como el cuerpo normativo que sirvió de base para sus decisiones, para tal efecto recordamos que el Decreto 2350 de 1944, y luego la Ley 6 de 1945, crearon el Tribunal Supremo del Trabajo quien fungió como máximo órgano de dicha jurisdicción hasta que, con el Decreto 1762 de 1956, creó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que asumió el conocimiento de los asuntos que eran competencia de aquél.

Durante la existencia del Tribunal Supremo del Trabajo se publicaron nueve gacetas judiciales desde el año 1946 a 1952, donde quedó constancia de la función consultiva atribuida por el artículo 35 del Decreto 1745 de 1945, que consistió en absolver consultas de los diferentes juzgados a nivel nacional, relativas a problemas jurídicos las cuales eran tramitadas a través de telegramas y se respondían por el mismo medio.

## Antecedentes normativos e históricos

La Ley 10 de 1934 en su artículo 18 inicia que “Mientras se establece una jurisdicción especial para la solución de los conflictos del trabajo que puedan originarse con motivo de la aplicación de las disposiciones de la presente Ley, dichas controversias se tramitarán de conformidad con el procedimiento señalado en el Título 46 del Libro II de la Ley 105 de 1931 [...]”

En el Acto Legislativo 01 de 1940 se creó la jurisdicción especial del trabajo y determinó su organización, norma ratificada por el Acto Legislativo 01 de 1945.

El Decreto 2350 de 1944 en sus artículos 33 al 39 reguló la conformación y competencia de la Jurisdicción Especial del Trabajo, y determinó que dicha jurisdicción se ejercería permanentemente por los Tribunales Municipales del Trabajo, los Tribunales Seccionales del Trabajo y el Tribunal Supremo del Trabajo con jurisdicción en todo el territorio nacional.

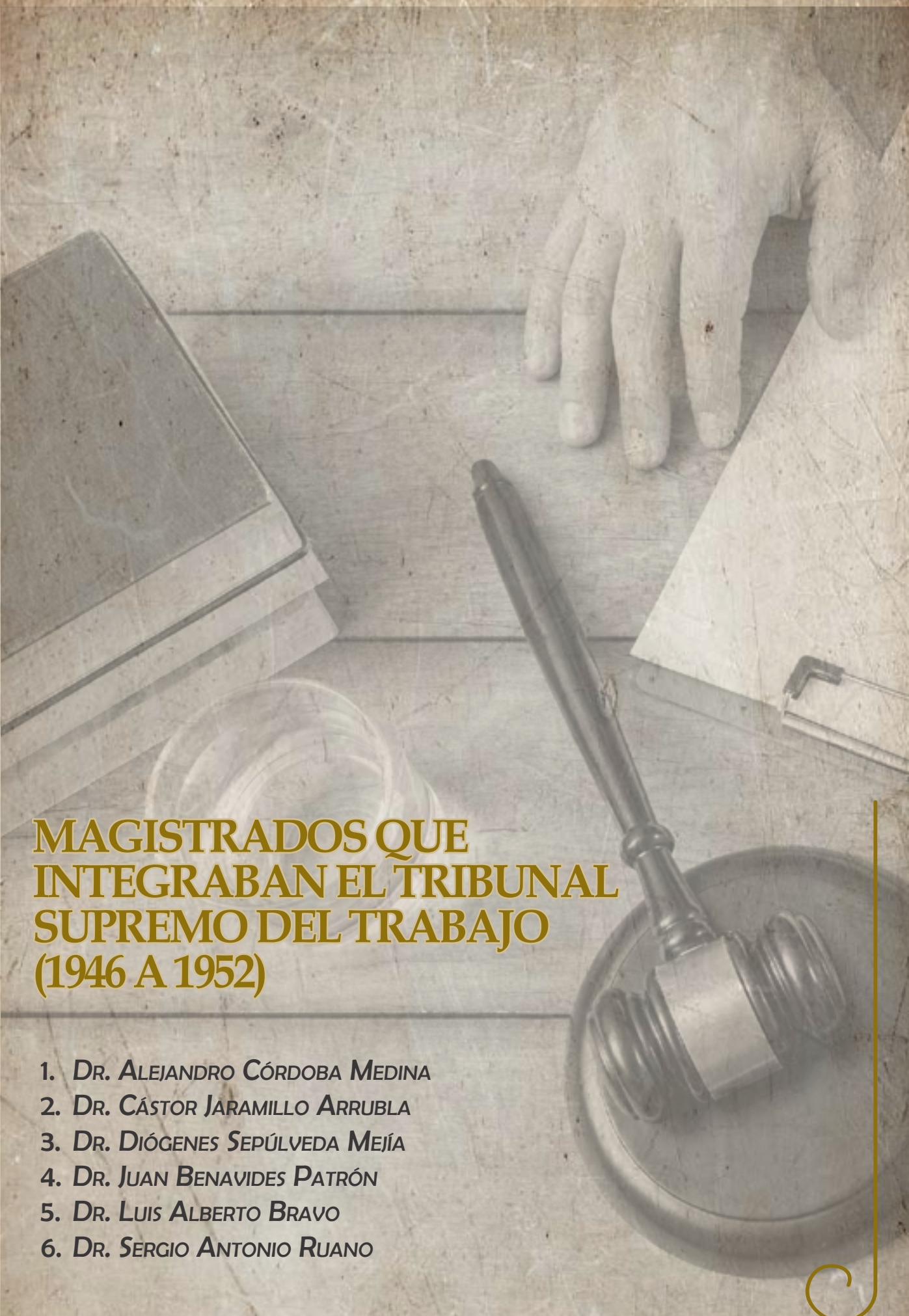
Un año después la Ley 6 de 1945 acogió lo establecido en el Decreto mencionado y determinó que los organismos encargados de dirimir los conflictos del trabajo eran, la Jurisdicción Especial del Trabajo y esta a su vez sería ejercida de modo permanente por los Juzgados del Trabajo, como Juzgado de primera o única instancia; los Tribunales Seccionales del Trabajo, como Tribunales de apelación; y por la Corte Suprema del Trabajo, como Tribunal de casación.

Con la Ley 75 del mismo año se concedieron autorizaciones al gobierno y se reglamentaron algunas disposiciones provisionales sobre la jurisdicción y el procedimiento del trabajo.

Más adelante se estableció la Ley 26 de 1946 por medio de la cual se organizó la Jurisdicción del Trabajo, y se pusieron en marcha los Tribunales Especializados, además de cambiar la denominación a la Corte Suprema del Trabajo y designarla de nuevo como Tribunal Supremo del Trabajo.

Finalmente, y siguiendo la necesidad que la jurisdicción del trabajo se reorganizara como un ente autónomo que se encontrara en la cúpula de la jurisdicción, se expidió el Decreto 1762 de 1956 por medio del cual se incorporó el Tribunal Supremo del Trabajo a la Corte Suprema de Justicia como Sala de Casación Laboral, pues, en la parte considerativa de la disposición se determinó que “era conveniente estabilizar y colocar en la categoría que le corresponde a la más alta entidad de la Jurisdicción Especial del Trabajo y que la práctica ha demostrado la necesidad de crear en la Corte Suprema de Justicia, una Sala especializada en Derecho Público”.





## MAGISTRADOS QUE INTEGRABAN EL TRIBUNAL SUPREMO DEL TRABAJO (1946 A 1952)

1. DR. ALEJANDRO CÓRDOBA MEDINA
2. DR. CÁSTOR JARAMILLO ARRUBLA
3. DR. DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA
4. DR. JUAN BENAVIDES PATRÓN
5. DR. LUIS ALBERTO BRAVO
6. DR. SERGIO ANTONIO RUANO

## ÍNDICE TEMÁTICO Y JURISPRUDENCIAL

### 1.DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

#### 1.1 ASISTENCIA HOSPITALARIA

- 1.1.1 Gaceta del Trabajo TST, 23 jun. 1950 Tomo V, n.º 41-52, pág. 521-528  
(ID291272)
- Obligación de las empresas de explotación de petróleos

#### 1.2 ACCIDENTE DE TRABAJO

- 1.2.1 Gaceta del Trabajo TST, 31 ag. 1950-1 Tomo V, n.º 41-52, pág. 651-659  
(ID291282)
- Accidente de trabajo incompatibilidad del seguro de vida e indemnización por muerte
  - Trabajadores oficiales naturaleza jurídica
- 1.2.3 Gaceta del Trabajo TST, 19 dic.1950 Tomo V, n.º 41-52, pág. 1116-1125  
(ID291377)
- Culpa patronal
  - Normas aplicables

#### 1.3 CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

- 1.3.1 Gaceta del Trabajo TST, 17 ag. 1948 Tomo III, n.º 17-28, pág. 322-413  
(ID291080)
- Concepto de trabajador
  - Contratos
  - Elementos esenciales
  - Subordinación
- 1.3.2 Gaceta del Trabajo TST, 06 sep. 1948, Tomo III, n.º 17-28, pág. 521-531  
(ID291113)
- Diferencia entre el contrato de sociedad y contrato de trabajo
  - Sociedad colectiva y sociedad anónima
- 1.3.3 Gaceta del Trabajo TST, 28 oct.1949-1 Tomo IV, n.º 29-40, pág. 953-958  
(ID291221)
- Contrato de trabajo
  - Presunción
- 1.3.4 Gaceta del Trabajo TST, 31 ag. 1951 Tomo VII, n.º 59-64, pág. 111-116  
(ID291416)
- Contrato de administración delegada
- 1.3.5 Gaceta del Trabajo TST, 12 sep.1951 Tomo VII, n.º 59-64, pág. 163-167  
(ID291422)
- Finalidad del contrato de trabajo

#### 1.4 CALIDAD DE TRABAJADOR

- 1.4.1 Gaceta del Trabajo TST, 10 feb.1948 Tomo IV, n.º 29-40, pág. 88-93  
(ID291142)



- Denominación del trabajador cuando predomina el esfuerzo intelectual sobre el material
- 1.4.2 Gaceta del Trabajo TST, 09 mar. 1949 Tomo IV, n.º 29-40, pág. 193-204 (ID291173)
- Trabajadores que prestan atención al personal de la misma entidad donde labora
- 1.4.3 Gaceta del Trabajo TST, 29 sep. 1951 Tomo VII, n.º 59-64, pág. 324-330 (ID291465)
- Carácter de empleado y la inscripción en la Cámara de Comercio
  - Simultaneidad entre ejercer el comercio y tener la calidad de empleado

## 1.5 DESCANSOS OBLIGATORIOS

- 1.5.1 Gaceta del Trabajo TST, 24 may. 1947 Tomo II, n.º 5-16, pág. 94-122 (ID291018)
- Descansos obligatorios
  - Vacaciones

## 1.6 EXTREMOS TEMPORALES

- 1.6.1 Gaceta del Trabajo TST, 09 sep. 1952 Tomo IX, n.º 72-76, pág. 123-137 (ID291492)
- Duración del contrato de trabajo
  - Trabajadores de la misma esencia

## 1.7 INDEMNIZACIONES

- 1.7.1 Gaceta del Trabajo TST, 21-09-1951 Tomo VII, n.º 59-64, pág. 215-229 (ID291425)
- Acción de indemnización de perjuicios por incumplimiento del contrato de trabajo
  - Indemnización de perjuicios por incumplimiento del contrato de trabajo
- 1.7.2 Gaceta del Trabajo TST, 19 sep. 1952 Tomo IX, n.º 72-76, pág. 315-331 (ID291498)
- Indemnización por disminución de capacidad laboral
  - La acción especial para la indemnización de la merma de capacidad laboral

## 1.8 JORNADA DE TRABAJO

- 1.8.1 Gaceta del Trabajo TST, 02 jun. 1948-1 Tomo III, n.º 17-28, pág. 134-149 (ID291126)
- Limitación de la jornada en los establecimientos industriales
- 1.8.2 Gaceta del Trabajo TST, 10 mar. 1949 Tomo IV, n.º 29-40, pág. 227-235 (ID291174)
- Base de remuneración para reconocer el trabajo suplementario
  - Excepción a la jornada máxima

## 1.9 NATURALEZA JURÍDICA

- 1.9.1 Gaceta del Trabajo TST, 14 jun. 1949 Tomo IV, n.º 29-40, pág. 564-572 (ID291188)
- Diferencia doctrinal del estado como entidad de derecho público, y como sujeto de derecho privado

- Naturaleza jurídica de las empresas del matadero público
- Naturaleza de las relaciones entre los empleados públicos y la administración nacional, departamental o municipal

## 1.10 NIVELACIÓN SALARIAL

- 1.10.1 Gaceta del Trabajo TST, 01 sep. 1952 Tomo IX, n.º 72-76, pág. 70-95 (ID291491)
- Nivelación salarial entre extranjeros y nacionales

## 1.11 NOVACIÓN

- 1.11.1 Gaceta del Trabajo TST, 02 jun. 1948 Tomo III, n.º 17-28, pág. 150-157 (ID291099)
- Medios de extinguir las obligaciones -artículo 1687 del Código Civil-

## 1.12 PRESTACIONES SOCIALES

- 1.12.1 Gaceta del Trabajo TST, 25 may. 1950 Tomo V, n.º 41-52, pág. 421-433 (ID291268)
- Auxilio de cesantías
  - Nómina
- 1.12.2 Gaceta del Trabajo TST, 05 abr. 1951 Tomo VI, n.º 53-58, pág. 179-188 (ID291394)
- Liquidación parcial de cesantías

## 1.13 PERIODO DE PRUEBA

- 1.13.1 Gaceta del Trabajo TST, 19 dic. 1950-1 Tomo V, n.º 41-52, pág. 1160-1167 (ID291378)
- Periodo de prueba en el contrato de trabajo

## 1.14 REINTEGRO

- 1.14.1 Gaceta del Trabajo TST, 31 oct. 1952 Tomo IX, n.º 72-76, pág. 272-281 (ID291497)
- Procedencia de la acción de reintegro

## 1.15 REGLAMENTO DE TRABAJO

- 1.15.1 Gaceta del Trabajo TST, 23 mar. 1950 Tomo V, n.º 41-52, pág. 183-190 (ID291257)
- Aprobación
  - Requisitos
  - Validez

## 1.16 SALARIOS

- 1.16.1 Gaceta del Trabajo TST, 16 may. 1952 Tomo VIII, n.º 65-71, pág. 216-223 (ID291511)
- Pago doble por trabajo en día domingo
  - Remuneración en días de descanso

## 1.17 SEGURO DE VIDA



- 1.17.1 Gaceta del Trabajo TST, 12 sep.1951 Tomo VII, n.º 59-64, pág. 168-174 (ID291423)
- Reseña histórica y normativa
  - Sustitución de la reparación del accidente en caso de muerte por seguro de vida

### 1.18 SOCIEDADES COMERCIALES

- 1.18.1 Gaceta del Trabajo TST, 24 jun.1947 Tomo II, n.º 5-16, pág. 94-122 (ID291018)
- Sociedades comerciales
  - Solidaridad de los socios
- 1.18.2 Gaceta del Trabajo TST, 23 sep.1950 Tomo V, n.º 41-52, pág. 771-783 (ID291324)
- Capital Ley 64 de 1946
- 1.18.3 Gaceta del Trabajo TST, 30 nov. 950 Tomo V, n.º 41-52, pág. 1049-1059 (ID291375)
- Capacidad procesal
  - Capital
  - Pruebas

### 1.19 SUSPENSIÓN

- 1.19.1 Gaceta del Trabajo TST, 21 nov. 1952 Tomo IX, n.º 72-76, pág. 340-349 (ID291549)
- Reanudación del vínculo por expiración del término de suspensión

### 1.20 SUSTITUCIÓN DE PATRONOS

- 1.20.1 Gaceta del Trabajo TST, 17 jul. 1947 Tomo II, n.º 5-16, pág. 237-255 (ID291022)
- Concepto
  - Finalidad
  - Requisitos
  - Reseña doctrinal y jurisprudencial internacional sobre sustitución patronal

### 1.21 TRABAJO A DOMICILIO

- 1.21.1 Gaceta del Trabajo TST, 02 oct.1948 Tomo III, n.º 17-28, pág. 562-573 (ID291114)
- Contrato de trabajo de domiciliarios
- 1.21.2 Gaceta Del Trabajo TST, 25 sep. 1951 Tomo VII, n.º 59-64, pág. 284-290 (ID291461)
- Concepto de trabajo a domicilio
  - Requisitos para el trabajo a domicilio
- 1.21.3 Gaceta del Trabajo TST, 28 jul. 1952 Tomo VIII, n.º 65-71, pág. 405-412 (ID291516)
- Asuntos que no desvirtúan el trabajo a domicilio
  - Aplicación del régimen de prestaciones sociales para los trabajadores a domicilio
  - Concepto del trabajo a domicilio

### 1.22 TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- 1.22.1 Gaceta del Trabajo TST, 02 feb. 1950 Tomo V, n.º 41-52, pág. 28-40 (ID291340)
- Terminación del contrato de personas en situación de enfermedad
- 1.22.2 Gaceta del Trabajo TST, 19 dic. 1950-1 50 Tomo V, n.º 41-52, pág. 1160-1167 (ID291378)
- Terminación del contrato en virtud de la cláusula de reserva
- 1.22.3 Gaceta del Trabajo TST, 22 oct. 1952 Tomo IX, n.º 72-76, pág. 248-260 (ID291546)
- Continuidad del vínculo laboral por falta de pago
  - Pago del preaviso
- 1.22.4 Gaceta del Trabajo TST, 31 oct. 1952 Tomo IX, n.º 72-76, pág. 272-281 (ID291497)
- Terminación del contrato mediante aviso previo

### 1.23. TERCERIZACIÓN

- 1.23.1 Gaceta del Trabajo TST, 25 feb.1949 Tomo IV, n.º 29-40, pág. 126-135 (ID291228)
- Acreditación de la existencia legal de las cooperativas de trabajo asociado

## 2. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

### 2.2 BENEFICIARIOS

- 2.2.1 Gaceta del Trabajo TST, 23 sep. 1949 Tomo IV, n.º 29-40, pág. 837-846 (ID291201)
- A quienes cobija la convención colectiva
  - Clases de cláusulas
  - Cláusulas normativas alcance

### 2.3 CONVENCIÓN COLECTIVA

- 2.3.1 Gaceta del Trabajo TST, 03 sep.1948 Tomo III, n.º 17-28, pág. 462-490 (ID291130)
- Arbitramento
  - Conflictos colectivos
  - Recurso de homologación

### 2.4 HUELGA

- 2.4.1 Gaceta del Trabajo TST, 07 dic. 01951 Tomo VII, n.º 59-64, pág. 452-468 (ID291385)
- Procedencia de la huelga
  - La huelga y el arbitraje obligatorio

### 2.5 SINDICATOS

- 2.5.1 Gaceta del Trabajo TST, 26 feb.1951 Tomo VI, n.º 53-58, pág. 60-68 (ID291435)
- Legitimación



### 3. PENSIONES

#### 3.1 PENSIONES

3.1.1 Gaceta del Trabajo TST, 14 abr.1950 Tomo V, n.º 41-52, pág. 224-239 (ID291260)

- Derechos adquiridos – irretroactividad
- Monto
- Pensión de jubilación de los trabajadores ferroviarios

3.1.2 Gaceta del Trabajo TST, 29 nov.1950 Tomo V, n.º 41-52, pág. 1033-1040 (ID291373)

- Pensión de jubilación de empleados ferroviarios
- Requisitos

3.1.3 Gaceta del Trabajo TST, 29 nov. 1950-1 Tomo V, n.º 41-52, pág. 1041-1048 (ID291374)

- Descuentos
- Pensión de jubilación

### 4. PROCEDIMIENTO LABORAL

#### 4.1 ACUMULACIÓN DE ACCIONES EN EL PROCESO LABORAL

4.1.1 Gaceta del Trabajo TST, 04 ag.1952 Tomo IX, n.º 72-76, pág. 14-24 (ID291570)

- Norma aplicable en caso de acumulación de acciones
- Procedencia de la acumulación de acciones

#### 4.2 COMPETENCIA

4.2.1 Gaceta del Trabajo TST, 09 mar. 1949 Tomo IV, n.º 29-40, pág. 193-204 (ID291173)

- Normas aplicables que rigen las actuaciones relativas a la justicia del trabajo

4.2.2 Gaceta del Trabajo TST, 19-11-1952 Tomo IX, n.º 72-76, pág. 315-331 (ID291498)

- Competencia de la Jurisdicción del Trabajo en la acción por perjuicios provenientes de culpa

#### 4.3 CONFESIÓN

4.3.1 Gaceta del Trabajo TST, 25 nov. 1952 Tomo IX, n.º 72-76, pág. 350-363 (ID291499)

- Confesión extrajudicial
- La declaración sobre el dicho de otra persona
- Presunción de la confesión

#### 4.5 PRINCIPIOS

4.5.1 Gaceta del Trabajo TST, 31 may. 1947 Tomo II, n.º 5-16, pág. 153-162 (ID291036)

- Principio de la carga de la prueba incumbe al actor

4.5.2 Gaceta del Trabajo TST, 30 abr. 1951 Tomo VI, n.º 53-58, pág. 218-223 (ID291395)

- Principio de inmediación

4.5.3 Gaceta del Trabajo TST, 06 oct. 952 Tomo IX, n.º 72-76, pág. 197-210 (ID291495)

- Principio de la no reformatio in pejus
- Principios generales del derecho del trabajo
- Fraude a la ley

#### 4.7 PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

4.7.1 Gaceta del Trabajo TST, 31 may. 1947 Tomo II, n.º 5-16, pág. 153-162 (ID291036)

- Obligación de probar

4.7.2 Gaceta del Trabajo TST, 25 feb.1949 Tomo IV, n.º 29-40, pág. 126-135 (ID291228)

- Validez de la prueba

#### 4.8 LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA

4.8.1 Gaceta del Trabajo TST, 30 nov.1950 Tomo V, n.º 41-52, pág. 1049-1059 (ID291375)

- Capacidad procesal
- Pruebas

#### 4.9 PRESCRIPCIÓN

4.9.1 Gaceta del Trabajo TST, 24 may.1947 Tomo II, n.º 5-16, pág. 94-122 (ID291018)

- Acción de reclamación de vacaciones o compensación en dinero

#### 4.10 RECURSOS

4.10.1 Gaceta del Trabajo TST, 21 nov. 1952 Tomo IX, n.º 72-76, pág. 340-349 (ID291549)

- Alcance del grado jurisdiccional de consulta
- Providencias que deben consultarse

### 5. RECURSO DE CASACIÓN

#### 5.1 CAUSALES

5.1.1 Gaceta del Trabajo TST, 25-06-1952 Tomo VIII, n.º 65-71, pág. 308-317 (ID291514)

- Causales en la casación laboral

5.1.2 Gaceta del Trabajo TST, 29-09-1952 Tomo IX, n.º 72-76, pág. 157-164 (ID291574)

- Errores in procedendo

#### 5.2 REQUISITOS DE LA DEMANDA

5.2.1 Gaceta del Trabajo TST, 16 oct. 1946 Tomo I, n.º 2-4, pág. 31-34 (ID290985)

- Cuantía para recurrir
- Procedencia del recurso de casación



5.2.3 Gaceta del Trabajo TST, 17 oct. 1946 Tomo I, n.º 2-4, pág. 35-42 (ID290986)

- Competencia de la Corte
- Diferencia entre el recurso de casación y recurso de apelación

5.2.4 Gaceta del Trabajo TST, 30 oct. 1946 Tomo I, n.º 2-4, pág. 46-50 (ID291009)

- Admisión del recurso
- Competencia de la jurisdicción ordinaria

5.2.5 Gaceta del Trabajo TST, 21 oct. 1946 Tomo I, n.º 2-4, pág. 59-66 (ID290988)

- Admisión del recurso de casación
- Legitimación para recurrir
- Requisitos del recurso de casación

5.2.6 Gaceta del Trabajo TST, 27 nov. 1946 Tomo I, n.º 2-4, pág. 69-91 (ID 290993)

- Error de derecho
- Finalidad del recurso de casación
- La sentencia en el recurso de casación
- Normas aplicables en el recurso de casación

5.2.7 Gaceta del Trabajo TST, 23 jul. 1947 Tomo II, n.º 5-16, pág. 266-274 (ID291023)

- Acusación en casación de normas adjetivas
- Causales del recurso de casación
- Ley adjetiva y sustantiva concepto

5.2.8 Gaceta del Trabajo TST, 10 sep. 1949 Tomo IV, n.º 29-40, pág. 783-789 (ID291198)

- Flexibilización en la técnica del recurso de casación

5.2.9 Gaceta del Trabajo TST, 09 nov. 1950 Tomo V, n.º 41-52, pág. 912-914 (ID291367)

- Recurso extraordinario técnica especial

5.2.10 Gaceta del Trabajo TST, 16 oct. 1952 Tomo IX, n.º 72-76, pág. 216-224 (ID291496)

- Proposición jurídica las disposiciones de procedimiento no son suficientes

## 6. CONCEPTOS

6.1 Gaceta del Trabajo TST, 04 nov. 1946 Tomo I, n.º 2-4, pág. 11-13 (ID290996)

- Competencia de los Tribunales o Jueces del Trabajo para resolver acerca de la legalidad o ilegalidad de una huelga.


6.2 Gaceta del Trabajo TST, 04 nov. 1946 Tomo I, n.º 2-4, pág. 19 (ID290991)

- Competencia para decidir los días de vacancia de la jurisdicción especial del trabajo

6.3 Gaceta del Trabajo TST, 08 nov. 1946 Tomo I, n.º 2-4, pág. 22 (ID290999)

- Competencia de la jurisdicción del trabajo para verificar la clasificación de trabajadores

# 1. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO





#### RELEVANTE

ID:291272

M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVE-DA MEJÍA

NÚMERO DE PROCESO: (23-06-1950)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 23/06/1950

DEMANDANTE: REYES ROA OMAÑA

DEMANDADO: TEXAS PETROLEUM COMPANY S. A.

FUENTE FORMAL: Ley 6 de 1945 art. 12 / Decreto 1268 de 1939 art. 3 / Ley 4 de 1921 art. 3

**TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » PRESTACIONES » ASISTENCIA HOSPITALARIA** - Desde el momento en que se impone a las empresas la obligación de establecer hospitales con la adecuada dotación para atender el personal de trabajadores, debe entenderse que la asistencia se prestará bajo la inmediata dirección de los médicos encargados de esos hospitales, y mientras no se demuestre que tales empresas no han cumplido con el deber de construir y dotar convenientemente aquéllos, no es procedente exigir la prestación o suministro de la asistencia respectiva fuera de los límites que señalan las disposiciones legales -artículo 3 de la Ley 4 de 1921-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» PRESTACIONES» ASISTENCIA HOSPITALARIA** - La obligación de las empresas de explotación de petróleos es la de atender al trabajador en sus propios hospitales y sólo en el caso de hallarse en imposibilidad de hacerlo, deberá recurrir a una clínica u hospital distinto a su elección

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - La Corte no puede oficiosamente dentro de un recurso extraordinario de impugnación encauzar su estudio tomando en consideración dis-

posiciones legales que no se han citado en la demanda

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - Las disposiciones de carácter adjetivo no son suficientes para un cargo en casación, es necesario señalar disposiciones sustantivas

**PROCEDIMIENTO LABORAL» FACULTADES EXTRA Y ULTRA PETITA» APLICACIÓN** - No se configura una condena extra o ultra petita, y tampoco elemento alguno que pueda considerarse como más gravoso para la parte demandada, pues la modificación no hace sino tratar de acomodar la condena al verdadero estado del paciente

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo V, n.º 41-52, pág. 521-528

#### RELEVANTE

ID: 291282

M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVE-DA MEJÍA

NÚMERO DE PROCESO: (31-08-1950)1

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 31/08/1950

DEMANDANTE: LUCELIA ÁLVAREZ

VDA. DE ARENAS

DEMANDADO: CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE PEREIRA / MUNICIPIO DE PEREIRA

FUENTE FORMAL: Ley 57 de 1915 art. 7 / Ley 32 de 1922 art. 6 / Ley 64 de 1946 art. 11 / Decreto 2127 de 1945 art. 4 / Ley 6 de 1945 art. 17 / Ley 65 de 1946 art. 1

**ASUNTO:**

**PROBLEMA JURÍDICO:** Se trata de establecer si el seguro de vida que debe pagarse por muerte del trabajador ocasionada por accidente, es distinto de la indemnización por el mismo; o, en otros términos, si no obstante pagarse aquél, se debe ésta, o si únicamente hay derecho a cobrar una sola

prestación y, a quién debe pagarse. Porque el recurrente en forma tesonera sostiene que el seguro no es indemnización, puesto que se paga a los beneficiarios del asegurado, en tanto que la indemnización se debe al que ha sufrido un perjuicio; que por lo tanto son dos cosas absolutamente distintas, y pueden coexistir dentro de la legislación colombiana.

**TEMA: TRABAJADORES OFICIALES » ACCIDENTE DE TRABAJO » INCOMPATIBILIDAD DEL SEGURO DE VIDA E INDEMNIZACIÓN POR MUERTE** - El seguro de vida se paga a los beneficiarios señalados por el asegurado, sean o no herederos; los patronos pueden sustituir la obligación de pagar la indemnización por muerte del trabajador ocurrida en accidente, por el seguro, lo que indica que la prestación es una sola y no puede pretenderse que se desdoble, con la tesis que fuera de aquél debe pagarse la indemnización por el accidente separadamente

**TRABAJADORES OFICIALES» ACCIDENTE DE TRABAJO» INCOMPATIBILIDAD DEL SEGURO DE VIDA E INDEMNIZACIÓN POR MUERTE** - Seguro de vida e indemnización por muerte -reseña normativa-

**TRABAJADORES OFICIALES » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - No es eficaz para producir el convencimiento que el uso del artículo indeterminado «un» consagrado en el ordinal 2 del artículo 11 de la Ley 64 de 1946, esté indicando que el pensamiento del legislador fue el que se tuviera la indemnización por accidente, en caso de muerte del trabajador, como cosa distinta del seguro, y tampoco es viable afirmar que dicha normativa consagra una nueva prestación, pues lo que en realidad hace es unificar la relativa indemnización por muerte en accidente de trabajo con el seguro de vida

**TRABAJADORES OFICIALES» NATURALEZA JURÍDICA** - El hecho que las relaciones laborales de determinados trabajadores al servicio de la administración pública se asimilen a contrato de trabajo no les cambia o altera su verdadera condición de empleados oficiales

**TRABAJADORES OFICIALES» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - Artículo 17 de la Ley 6 de 1945

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » PRESTACIONES SOCIALES » AUXILIO DE CESANTÍA** - Cuando la regla contenida en el inciso tercero del párrafo del artículo 12 de la Ley 10 de 1934 expresa que con todo, tratándose de empleados particulares que hayan prestado servicios por más de 10 años, para liquidar la cesantía se tomará en cuenta todo el tiempo anterior, en caso de retiro voluntario, no puede estimarse que la expiración del contrato por fallecimiento del trabajador deba considerarse como tal retiro voluntario, que es un evento dependiente de la voluntad del asalariado

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo V, n.º 41-52, pág. 651-659

#### RELEVANTE

ID: 291377

M. PONENTE: LUIS ALBERTO BRAVO

NÚMERO DE PROCESO: (19-12-1950)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 9/12/1950

DEMANDANTE: WYLLGE ZULETA V. DE GÓMEZ

DEMANDADO: DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA

FUENTE FORMAL: Ley 57 de 1915 art. 1 y 3 / Ley 6 de 1945 art. 12 ord. a inc. 2 / Código Civil art. 63 / Decreto 2158 de 1948 art. 87



**TEMA: CULPA PATRONAL » ACCIDENTE DE TRABAJO » NORMAS APLICABLES** - La norma aplicable para definir el accidente de trabajo es la vigente al momento de la muerte del trabajador, por lo tanto es importante la diferencia entre lo estipulado por el artículo 1 de la Ley 57 de 1915 y el ordinal a, inciso 2, del artículo 12 de la Ley 6 de 1945, pues en la segunda exime de la obligación de indemnización cuando ocurre culpa del obrero y la primera, cuando interviene deliberación, o falta grave o intencional de la víctima

**CULPA PATRONAL» ACCIDENTE DE TRABAJO** - Según el artículo 12 de la Ley 6 de 1945, para que el patrono esté exento de responsabilidad, en lo que toca a la actitud del trabajador, se requiere que éste provoque dolosamente el accidente, se exponga a él intencionalmente, que contraría un reglamento o una orden superior, hechos que deben probarse por quien los alega

**CULPA PATRONAL» ACCIDENTE DE TRABAJO** - La doctrina laboral distingue entre la imprudencia extraprofesional, que es la extraña a la actividad propia del trabajador, y la imprudencia profesional, que consiste en la confianza del operario que llega a habituarse con el peligro de su cotidiana tarea, olvidando elementales precauciones y que es una de las grandes fuentes generadoras de accidentes, la primera exime de pago de indemnización, mas no así la segunda

**CULPA PATRONAL» ACCIDENTE DE TRABAJO** - Por definición legal, para que se configure un accidente de trabajo, el hecho que dé lugar a la lesión o perturbación debe ser imprevisto -el accidente sufrido por el trabajador, asecador de la locomotora, por choque de esta con una plataforma, no podía preverse fácilmente-

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA»**

**TOS DE LA DEMANDA» VÍA INDIRECTA** - En el recurso de casación si la inconformidad radica en temas fácticos -estudio del accidente de trabajo-, el ataque debe orientarse por la vía indirecta

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» INTERPRETACIÓN ERRÓNEA** - En el recurso de casación la acusación de interpretación errónea de la ley se entiende la noción equivocada de la misma, independientemente de todo problema probatorio

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRINCIPIOS» PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA» APLICACIÓN** - Según el ordinal a del artículo 12 de la Ley 6 de 1945 no se exonera de responsabilidad al patrono sino por la culpa grave o intencional de la víctima, hecho éste que corresponde demostrar a la empresa

**CULPA PATRONAL» ACCIDENTE DE TRABAJO» ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que no existió culpa del trabajador que exonerara a la empresa del pago de la indemnización por accidente de trabajo y muerte del trabajador, dado que del documento estudiado no se dedujo que existiera una disposición reglamentaria o siquiera una orden superior concreta que prohibiese al ayudante de fogonero a hacer la limpieza de la máquina, mientras ésta estuviera en marcha

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» ERROR DE DERECHO** - Sólo hay lugar a error de derecho en la casación del Trabajo, cuando se haya dado por establecido un hecho con un medio probatorio no autorizado por la ley, por exigir ésta al efecto una determinada solemnidad para la validez del acto, pues en este caso no se debe admitir su prueba por otro medio, y también cuando

deja de apreciarse una prueba de esta naturaleza, siendo el caso de hacerlo

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» ERROR DE DERECHO** - La ley no exige ninguna solemnidad para probar los accidentes de trabajo, por lo que no tiene cabida el error de derecho en estos casos

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - En el recurso de casación se debe atacar la norma que regula la controversia

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo V, n.º 41-52, pág. 1116-1125

#### RELEVANTE

ID: 291080

M. PONENTE: CÁSTOR JARAMILLO ARRUBLA

NÚMERO DE PROCESO: (17/08/1948)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 17/08/1948

DEMANDANTE: MANUEL F. BARCHA V.

DEMANDADO: GANEM & CIA.

FUENTE FORMAL: Ley 6 de 1945 / Decreto 652 de 1935 / Decreto 2127 de 1945 art. 20 / Código de Comercio art. 331,383, 445, 446 y 448

ASUNTO:

**PROBLEMA JURÍDICO:** El problema fundamental que surge de este cargo, en casación, y que se debatió desde un principio en el litigio, en las instancias, es el de saber si las relaciones que llevaron el recurrente señor Barcha y las dos sociedades de los señores Ganem, desde 1932 y por espacio de cerca de nueve años, hasta 1941, por razón de los negocios que se dejaron relatados atrás, configuraron un contrato de trabajo o uno distinto, de naturaleza exclusivamente mercantil, sociedad o cuentas en participación.

**TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO» CONCEPTO** - El contrato de trabajo es la relación jurídica existente entre quien presta un servicio personal remunerado y subordinado a otra persona, y quien lo recibe

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO» ELEMENTOS ESENCIALES** - Son tres los elementos o notas esenciales que configuran el contrato de trabajo y los distinguen de los demás, dos que se encuentran generalmente en todo servicio de una persona a otra, la labor realizada y la remuneración correspondiente, y uno especial, sobresaliente y característico de ese contrato el cual es el de la subordinación

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO** - Sólo al iniciarse el siglo XX vino a surgir a la vida jurídica la expresión contrato de trabajo, que sustituyó en la mayor parte de la doctrina y de las legislaciones a la antigua denominación romana de arrendamiento de servicios -reseña histórica y doctrinal del concepto de contrato de trabajo-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO» SUBORDINACIÓN** - La subordinación es la nota característica o distintiva, más aún, la esencia, del contrato de trabajo, donde ella exista, se está en presencia de un contrato de esa naturaleza y en donde no exista se trata de un contrato de derecho común bien sea civil o mercantil

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » TRABAJADOR » CONCEPTO** - Se denomina tra-



bajador a la persona que presta el servicio, es decir es aquella persona natural, porque no pueden serlo las personas jurídicas, que presta servicios personales a un patrón mediante un contrato de trabajo, mediante una relación de coordinación, pero con carácter dependiente -trabajador asalariado, asalariado simplemente, empleado, obrero, deudor de trabajo, prestador de servicios, etc. jurídicamente es la persona física que libremente presta trabajo para un patrono-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» EMPLEADOR» CONCEPTO** - Recibe el nombre de patrón aquella persona por cuya cuenta se realiza la prestación del servicio -patrono, empleador, empresario, industrial, principal, acreedor de trabajo, locador de servicios, dador de trabajo y aún se emplea el de empresa o industria-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» TRABAJADOR** - Los servicios que presta el trabajador pueden ser de orden material o intelectual, pero en todo caso deben ser personales, es decir, prestados por el trabajador obligado y no por otra persona

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » DERECHO AL TRABAJO** - Para algunos doctrinantes el derecho al trabajo tiene un fundamental contenido económico porque sus normas tienden a dar satisfacción a necesidades vitales, los propósitos del derecho del trabajo traducen un ideal de justicia y una idea moral, pero estos ideales son el deber de dar satisfacción a las necesidades vitales de una clase social, «el derecho laboral se ha iniciado como un derecho de clase», en cambio para otros se trata de un derecho de clase, por cuanto no tiene por objeto la protección de los trabajadores ni el derecho a vivir, sino que, tiene fines mucho más amplios tiende

a construir y organizar un derecho que garantice la colaboración constante de todos los que intervienen en el trabajo, llevando esta colaboración a la altura que exige el estado de cultura de la época, «derecho que persigue la justicia» -reseña histórica y doctrinal del derecho al trabajo-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » DERECHO AL TRABAJO** - Existen dos tesis que establecen que es trabajo según en el nuevo derecho, la primera, que por trabajo se entiende aquella noción genérica, amplia, común y corriente, de ocupación, actividad o esfuerzo humano, y la segunda, sólo debe entenderse por tal, aquel fenómeno de la vida social que como elemento de la producción consiste en la actividad dependiente o subordinada, prestada por determinadas personas, trabajadores, al servicio de otras, patronos «el trabajo es el regulado por el Derecho social es el prestado por trabajadores al servicio de patronos», tesis esta última predominante en la teoría y en las legislaciones

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» DERECHO AL TRABAJO** - Teniendo un contenido o naturaleza económica tanto el derecho al trabajo como el contrato de trabajo la actividad que ellos regulan, el trabajo de que tratan, es aquel esfuerzo o labor tomado de un sentido económico, como un factor de la producción que el industrial se procura de la misma manera que se procura las materias primas

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO» PRESUNCIÓN** - El derecho del trabajo tiene a su favor la presunción de regir toda prestación de servicio; quien desee destruirla, debe probar que el trabajo prestado y que los servicios de que se trata no son subordinados sino libres e independientes -Decreto 2127 de 1945 artículo 20-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO» OBJETO** - El objeto del contrato de trabajo es doble, para el patrono consiste en los servicios del trabajador en la fuerza de trabajo, en el resultado que persigue, en el trabajo mismo, y para el asalariado, el objeto es el salario con el fin de lograr su manutención o la de su familia, es decir, que constituye su único o principal medio de subsistencia

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO» FINALIDAD** - Como todo contrato o acto humano, el contrato de trabajo tiene una finalidad, que para el trabajador no puede ser otra que la de satisfacer sus necesidades vitales, por ello se ha definido al proletario como el obrero asalariado -Constitución Nacional del Brasil, en su artículo 136 habla del trabajo como medio de subsistencia del individuo-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » DERECHOS DEL EMPLEADOR** - Por ser el contrato de trabajo bilateral, impone obligaciones y deberes recíprocos y también derechos claros y distintos, entre estos últimos el empleador tiene el derecho de dirección de la empresa o dirección de los negocios en lo que presta sus servicios el asalariado, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar y obedecer a aquel en lo que atañe a ese poder de dirección, derecho que es exclusivo del patrón, por lo que no le corresponde al trabajador intervenir en él, sino acatar las instrucciones u órdenes del empresario

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO» DERECHOS DEL EMPLEADOR** - El derecho de dirección que se le confiere al patrono no es otra cosa

que su facultad de mando, que se gradúa de acuerdo con la índole del trabajo que se presta -concepto del poder de dirección-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO» ELEMENTOS ESENCIALES** - La doctrina, en forma general, reconoce como elementos necesarios del contrato o la relación de trabajo la dirección y su correlativa obligación de acatarla, la facultad de mando y su correspondiente deber de obediencia -el derecho de dirección se refiere más que todo al tiempo, al modo y a la cantidad de trabajo-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » ELEMENTOS ESENCIALES » SUBORDINACIÓN O DEPENDENCIA** - Es nota distintiva del contrato de trabajo la subordinación, no sólo doctrinariamente sino por disposición expresa de nuestras leyes, de modo que donde se encuentra debe considerarse que se está en presencia de un contrato de esa naturaleza siempre que se reúnan también los otros dos requisitos de legislación -el requisito de la dependencia aparece como el dominante como el característico y esencial-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO» ELEMENTOS ESENCIALES» SUBORDINACIÓN O DEPENDENCIA** - Distintas teorías doctrinales sobre la subordinación o dependencia

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » ELEMENTOS ESENCIALES » SUBORDINACIÓN** - La subordinación económica, la técnica o aun la de naturaleza social tampoco bastan para explicar la dependencia del asalariado, porque esos vínculos que lo unen con el patrono son de carácter jurídico, son nexos



de derecho, de allí que sea más precisa y técnica la noción de subordinación jurídica -las relaciones de patrono y trabajador son de carácter jurídico, por lo cual es más adecuado denominar ese vínculo como la subordinación o dependencia jurídica-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO» ELEMENTOS ESENCIALES» SUBORDINACIÓN** - Las relaciones entre patronos y asalariados son de derecho, reguladas por la ley y el contrato es decir son jurídicas, de modo que, el deber de obediencia del trabajador es un deber esencialmente jurídico y sólo como cuestión secundaria puede entrar a considerarse que origina otra clase de situaciones o hechos de naturaleza distinta

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » ELEMENTOS ESENCIALES » SUBORDINACIÓN** - La dependencia debe ser continuada, esto es, que debe ser prolongada y no instantánea ni simplemente ocasional; por ser la dependencia de orden jurídico, es continuada cuando existe la facultad o la posibilidad de mando en cualquier momento de la ejecución del contrato, sin que sea necesario que permanentemente se ejercite ese derecho de dirección -Ley 6 de 1945 y Decreto Reglamentario 2127 de 1945 artículo 2-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO» PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO** - La sola existencia del elemento común que consiste en la prestación personal de servicios en beneficio de otra persona no sirve para clasificarlo como contrato de determinada naturaleza, es necesario analizar las notas características de cada uno de esos contratos, principalmente los de mandato y sociedad para distinguirlos del de trabajo

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO» PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO** - Tanto la Ley 6 de 1945 y Decreto reglamentario 2127 de 1945 expresan que el servicio debe prestarse personalmente, esto es, que no puede ser realizado por otra persona

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO** - El contrato de trabajo se distingue del contrato de sociedad en que: aquél no existe sin un cambio de prestaciones, en tanto que en el contrato de sociedad hay un trabajo común; el primero supone la subordinación del trabajador al patrono, mientras que el segundo tienen los socios iguales derechos; el hecho de configurar el contrato de sociedad una persona jurídica distinta de los socios individualmente considerados, sirve para distinguir ambos contratos; tampoco se reúne el elemento intencional, porque los dos sujetos del contrato de trabajo no tienen el ánimo de asociarse; el hecho de concederle al trabajador participación en los beneficios o utilidades del patrón o empresa, no viene a constituir por sí solo un contrato de sociedad, sino que esa participación forma parte de su salario, en cambio, la contribución del asalariado en las pérdidas de su empleador o de la industria en donde trabaja, no es característica del contrato de trabajo sino del de sociedad -diferencias entre contrato de trabajo y contrato comercial según la doctrina y el derecho comparado-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO** - Si por virtud del pacto social ambos socios tienen los mismos derechos se está en presencia de un verdadero contrato de sociedad si, por el contrario, la actividad del socio industrial está subordinada al socio capitalista, tendremos un

contrato de trabajo y sólo aparentemente contrato de sociedad

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO» SALARIO** - Desde el punto de vista jurídico, salario es la remuneración que paga el patrón al trabajador por su servicio y en sentido político-social, es la retribución que el hombre percibe por su trabajo -concepto doctrinal del salario-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO» SALARIO** - Son formas de retribución de los asalariados: a jornal, a sueldo, a destajo, por piezas, a comisión, familiar, en especie, con participación en los beneficios, premios a la producción, mixtos, etc.

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO » SALARIO** - La participación en las utilidades que se otorga por el contrato de trabajo al asalariado, no cambia la naturaleza jurídica de ese convenio por el de sociedad, sino que es una forma de remuneración «la participación en los beneficios de las empresas, otorgada al trabajador, es una forma de remuneración, hace parte del salario porque esa participación se otorga en atención al servicio que se presta» -reseña doctrinal sobre la participación en las utilidades que se otorga por el contrato de trabajo-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO » SALARIO** - La participación en las utilidades que se otorga por el contrato de trabajo puede ser directa, indirecta o mixta, la directa es aquella que

se otorga al trabajador en cada balance o cada año, la indirecta o diferida tiene lugar cuando se aplaza su pago por uno o más años o balances y la mixta cuando se combinan los dos sistemas anteriores, porque se le entrega al asalariado una parte de los beneficios en cada balance o cada año y se le acredita el saldo en una cuenta, principalmente para dárselo cuando llegue a la incapacidad

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO » SALARIO** - Es unánime la doctrina acerca de la exclusión del trabajador en los riesgos de la empresa, porque la responsabilidad común en las deudas o pérdidas o riesgos de la compañía está establecida como requisito de la esencia de ese contrato de sociedad, «la participación en las pérdidas excluye la noción de trabajador asalariado, y, por lo tanto, la de contrato de trabajo»-reseña doctrinal de la participación del trabajador en los riesgos de la empresa-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO » SALARIO** - Cuando el patrono y el trabajador acuerdan que participan en las pérdidas de la empresa «suponiendo que eso se aceptara» esa estipulación contractual no miraría sólo a los terceros sino que, también regularía las relaciones entre uno y otro, entre empleador y asalariado, y la principal consecuencia que para los dos contratantes tendría una cláusula semejante sería la de equiparlos, la de igualarlos en ese riesgo al hacerlos copartícipes de él, pues los coloca en un plano de asociación y de igualdad que no es compatible con el de jerarquía y subordinación

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » ELEMEN-**



**TOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO** - Es natural que pueda presentarse el caso de que con una cláusula sobre participación no sólo en las utilidades sino también en las pérdidas, un verdadero contrato de trabajo deje de serlo aparentemente, esta teoría puede dar lugar a abusos por medio de simulaciones de contratos de sociedad cuando se trate en verdad de contratos de trabajo -queda al estudio del juez en cada caso concreto analizar si el contrato real es de trabajo y el simulado de sociedad, corresponde a la jurisprudencia decidir de acuerdo con las modalidades especiales de cada caso particular-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO» SALARIO** - El salario por su esencial carácter vital, debe recibir una protección frente al patrono y a los acreedores en general, tanto del empleador como del mismo asalariado -el patrón no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que lo rebaje o disminuya, sin orden específica suscrita por el trabajador, o sin mandamiento judicial

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO** - La diferencia sustancial existente entre el contrato de trabajo y el de mandato es que los servicios en este último son deliberativos y en aquél ejecutivos, es decir el mandatario delibera el negocio jurídico de su mandante, al paso que el trabajador realiza o ejecuta la labor convenida -Reseña doctrinal de la diferencia entre contrato de trabajo y contrato de mandato-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE MANDATO** - El mandato comercial como un contrato por el cual una persona encarga la ejecución de uno o más ne-

gocios lícitos de comercio a otra, que se obliga a administrarlos gratuitamente, o mediante una retribución, y dar cuenta de su desempeño, existen tres especies de mandato mercantil; la comisión, la preposición y la correduría o agencia de cambio -artículo 331 del Código de Comercio-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE MANDATO** - La preposición como especie de mandato es aquella por la cual una persona encomienda la administración de un establecimiento mercantil o fabril o de una parte de él a otra, que la acepta y se obliga a desempeñarla por cuenta del comitente, existen dos clases; la de factor que se refiere a la administración de un establecimiento mercantil o fabril, y la de dependiente de comercio que es la relacionada con la gestión de operaciones relativas a una determinada parte del giro de un establecimiento -el factor es un empleado decomercio-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» EMPRESA» FILIAL** - La filial se reconoce por reunir estos dos caracteres esenciales: la primera es una verdadera sociedad, distinta de la empresa matriz que la ha creado, y tiene, por tanto, una personalidad jurídica y una organización propia, y la segunda característica es que está en el hecho subordinada a la empresa matriz, la cual tiene en su cartera la mayor parte

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » EMPRESA » SUCURSAL** - La sucursal tiene como características: i) Es la simple extensión de una empresa principal que tiene, por lo común, el mismo objeto de ésta, ii) Presenta, no obstante, una importancia lo suficientemente grande para revelarse a los terceros por una instalación material apropiada al objeto de su explotación y, iii) Está dirigida por un representante de la

casa principal, con facultades para obligar a esta última y contratar con terceros en su nombre

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» EMPRESA» SUCURSAL** - La sucursal, por ser una simple extensión de la empresa principal, está subordinada a esta última, no tiene personalidad jurídica propia, ni organización independiente por ser sus empleados unos dependientes de la casa principal

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» EMPRESA» AGENCIA** - No existe, según la doctrina un criterio preciso para distinguir la agencia de sucursal, sin embargo, algunos tratadistas intentan encontrarlo en que los poderes del director de la sucursal son, en general, mayores que los del simple director de agencia, y en que el volumen de negocios de la sucursal es más importante que el de la agencia

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» PROPOSICIÓN JURÍDICA** - En el recurso de casación se puede acusar por infracción unas disposiciones legales que surgen a la vida jurídica con posterioridad a la celebración del contrato

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - La infracción de una disposición legal puede ser directa o indirecta; es de la primera clase cuando hay una equivocada interpretación de la ley en sí misma considerada o ha dejado de aplicarse al hecho controvertido o se la ha aplicado, pero en forma defectuosa y es indirecta, cuando ocurre a través de la apreciación probatoria -el error puede ser de dos clases, de derecho o, de hecho-

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - El recurso ex-

traordinario de casación no es una tercera instancia y sólo se circunscribe al examen de los problemas técnicamente planteados por el recurrente, sin que el fallador pueda en el estudio de este medio de impugnación entrar a revisar todo el expediente, todo el haz probatorio ni aun la sentencia toda, sino lo que la demanda de casación señale

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD» ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que no se acreditó el elemento característico de la subordinación del contrato de trabajo, como quiera que dentro del plenario se evidenció que el actor tenía la facultad de dirección, una relación de colaboración, de equivalencia de derechos y de paridad con la sociedad demandada, actuación totalmente opuesta a la subordinación

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIOS** - El salario no puede ser todo alea o suerte, sino que debe existir una remuneración ordinaria, fija, que llene los fines que persigue, sólo parte del salario puede consistir en esa contingencia como simple participación de beneficios, pero no como participación en las pérdidas, en cambio, en los contratos a base asociativa, el ánimo o fin de lucro de ambos contratantes hace que corran el alea de las ganancias o pérdidas en la proporción correspondiente

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO** - Si el derecho del trabajo tiene por finalidad proteger el trabajo humano, a los trabajadores asalariados o subordinados es apenas natural que un elemental sentido de protección de los trabajadores evite que participen en los rie-



gos o pérdidas de las empresas o patronos a quienes sirve -no es justo, ni lógico, que el trabajador, que no tiene injerencia en la dirección de la empresa, sí pueda tener su parte de responsabilidad en los negocios ruinosos en que no ha intervenido ni quizás deba conocer-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO** - El trabajador no puede asumir los riesgos de la empresa participando en las pérdidas o riegos de la misma, como si eso fuera asimilable al riesgo que asume el trabajador remunerado a comisión, con participación de beneficios o por propinas, como quiera que, el riesgo por pérdidas es una suma que debe pagar el empleador, y el segundo es una suma dejada de percibir -el riesgo que corre el trabajador remunerado simplemente con propinas es distinto del que asume el patrono, que solo cuantitativamente es algo mayor al que corre cualquier trabajador en caso de quebrar el establecimiento; no se trata del riesgo del empresario, al cual el trabajador es ajeno aún en el caso de la remuneración por propina-

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - El recurso de casación, por no ser una tercera instancia, no plantea al Tribunal encargado de decidirlo, el estudio completo del proceso, de todo el haz probatorio, de todas las cuestiones debatidas en las instancias, sino únicamente de aquellas que haya propuesto la demanda que funda el recurso y dentro de éstas, sólo las que se ajusten a la técnica rigurosa que rige este medio de impugnación extraordinario

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - Para que el error de hecho de que acusa al sentenciador apareciese claro y evidente en los autos, como lo exige la ley y la técnica de este

recurso, ha debido indicar la prueba que acreditase una operación real, verdadera y no teórica, llevada a efecto por las partes en alguno o algunos de sus balances

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» EMPRESA** - Nadie puede celebrar un contrato bilateral consigo mismo; ninguna persona puede celebrar con ella misma un contrato de compraventa, ser a un tiempo comprador y vendedor, ni tampoco el de transporte, es decir, ser a un tiempo remitente o consignante y cobrarse a sí misma el porte como empresario de transportes o conducciones

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » INDICIO** - La apreciación de los indicios, que hace con plena libertad el Tribunal de instancia, no puede ser atacada en casación por error de hecho si no va contra la prueba misma de los hechos generadores del indicio -sólo puede atacarse en casación la estimación de indicios por error de hecho, cuando la interpretación del juzgador ha sido tan absurda que pugne con la manifiesta evidencia de los hechos, en otra forma demostrados en el proceso, o cuando deba descalificarse por falta de conexión con el hecho que se quiere demostrar-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE CLÁUSULAS DE CONVENIOS BILATERALES » ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Ausencia de error de hecho del ad quem al interpretar la cláusula del acuerdo bilateral suscrito entre las partes -la forma de abonar utilidades ocurre en un contrato que tiene más el carácter de sociedad, por cuanto todas las partes corren también con el riesgo del negocio y participan en la dirección de la empresa, se trataría de una usual y legal distribución de beneficios en las compañías entré los socios-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» EMPRESA** - La estipulación de ordenar que el 75% de las utilidades se entreguen solo al finalizar el negocio, no denota la existencia de un contrato de trabajo sino de uno de base asociativa, por lo que resultaría injurídico establecer que esa cláusula trata de retención patronal de salario

**PROCEDIMIENTO LABORAL » CONFESIÓN » REQUISITOS** - La confesión de parte consta de tres elementos que miran al objeto, a la forma y a la persona que la formula, o sean el objetivo, el intencional y el subjetivo; el objetivo, se refiere al objeto, debe versar acerca de un hecho personal o propio de quien la hace y contrario a sus intereses, mas no sobre el derecho; el intencional consiste en la voluntariedad de la declaración, en el ánimo de confesar con que se hace y en la doctrina se le conoce como «el animus confitendi» y el tercer elemento subjetivo, se refiere a la persona que confiesa y exige que sea producida por la parte en favor de la otra parte y emane de persona capaz

**PROCEDIMIENTO LABORAL » CONFESIÓN** - Por mandato de la ley, sin necesidad de poder especial para confesar; vale la confesión de un mandatario cuando esté en ejercicio de sus funciones y en relación con actos o contratos en que de acuerdo con sus atribuciones tenga facultad para obligar a su mandante; y vale también la confesión del apoderado judicial hecha en los escritos de demanda y excepciones y en las respuestas correspondientes -en la legislación Colombiana se contempla un sistema mixto de confesión que unos casos se exige autorización expresa para confesar y en otros no-

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» MEDIO NUEVO** - El recurso de casación sólo se diri-

ge, a restablecer la ley sustantiva nacional quebrantada por el fallo de segundo grado, de modo que, todo lo que no esté contemplado en él y, además, no se haya discutido en las instancias, no puede ser propuesto en casación, pues ello sería un medio nuevo, completamente inadmisible en el recurso de casación

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATOS** - Una vez reunidos los requisitos esenciales que configuran un contrato, no deja de serlo por el nombre que se le dé ni por otras circunstancias cualesquiera las características esenciales que por voluntad de ambas partes lo configuraron no podrían variarse al día siguiente por declaración unilateral de cualquiera de ellas -lo que existió entre las partes fue un contrato sobre bases asociativas, que configura un contrato de sociedad, principalmente por estipular un derecho de dirección en común y la participación de ambas partes en las utilidades y las pérdidas, completamente, opuesto y contrario al de trabajo-

**SOCIEDADES COMERCIALES» CONTRATOS** - Se acredita que el accionante no era exclusivamente un administrador sino algo más, puesto que tenía atribución de director del negocio o establecimiento -la sola denominación de factor que la misma sociedad le dé en las escrituras no sirve para definir la verdadera naturaleza jurídica del contrato celebrado con anterioridad por ambas partes-

**SOCIEDADES COMERCIALES» CONTRATOS** - El contrato de preposición es una especie dentro del mandato mercantil, es aquel por el cual una persona encomienda la administración de un establecimiento mercantil o fabril o de una parte de él a otra que la acepta y se obliga a desempeñarla por cuenta del comitente -la persona encargada de la administración



de un establecimiento mercantil o fabril, se denomina factor-

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - Al Tribunal Supremo no le es posible de oficio completar la labor del recurrente, a sustituir la forma y los términos de su demanda de casación

**SOCIEDADES COMERCIALES» CONTRATOS** - Los declarantes nada expresan que pueda aclarar la verdadera naturaleza jurídica del contrato de 1932 y por sí solos no servirían para demostrar la existencia de un contrato de trabajo, así como tampoco lo acreditan la inspección ocular y el dictamen pericial

**SOCIEDADES COMERCIALES» CONTRATOS** - Si bien pueden presentarse abusos al simularse una asociación o sociedad en donde en verdad existe un contrato de trabajo, con el fin de eludir los beneficios que las leyes sociales otorgan al trabajador asalariado, el fallador debe estudiar detenidamente en cada caso si se trata en verdad de un contrato laboral o de uno de derecho común, civil o mercantil

**SOCIEDADES COMERCIALES » CONTRATOS** - Si el contrato fuese de mandato mercantil y de una de sus especies como lo es el de la preposición, y dentro de ésta, el de factor de comercio, el mal manejo del factor no daría lugar en ningún caso a liquidar el establecimiento mercantil, sino a rescindir el contrato -no es lícito a los factores y dependientes, ni a sus patrones, rescindir sin causa legal los contratos que hubieren celebrado entre sí con término fijo; y el que lo hiciere deberá indemnizar al otro los perjuicios que le sobrevinieren-

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» MEDIO NUEVO** - Son medios nuevos en casación

aquellos que no han sido materia de controversia en las instancias del juicio, o sean los que vienen a presentarse por primera vez ante el Tribunal de casación, y que la idiosincrasia y finalidad de este medio de impugnación extraordinario impide proponer -concepto de medio nuevo-

**SOCIEDADES COMERCIALES » CONTRATOS** - Establecer la naturaleza del contrato si se trata de uno de derecho común, civil o mercantil, es un aspecto que escapa de la jurisdicción del trabajo, porque corresponde a la jurisdicción ordinaria, sin embargo el tribunal supremo expresa su opinión aún al margen del recurso de casación, y establece que el contrato ejecutado era de sociedad o asociación, porque se evidenció que el contrato era de naturaleza mercantil, pues los actos de ambas partes, ejecutados en el establecimiento, fueron de comercio, según, clasificación concreta y expresa que hace de ellos el código de la materia -contrato de sociedad irregular-

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo III, n.º 17-28, pág. 322-413

#### RELEVANTE

ID: 291113

**M. PONENTE:** DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA

**NÚMERO DE PROCESO:** (06-09-1948)

**TIPO DE PROVIDENCIA:** SENTENCIA

**FECHA:** 06/09/1948

**DEMANDANTE:** ERNESTO GUEVARA

**DEMANDADO:** T. J. MARTÍNEZ & CIA.

**FUENTE FORMAL:** Código Civil art. 2087 / Ley 75 de 1945 art. 3 / Ley 10 de 1934 art. 14

**TEMA: SOCIEDADES COMERCIALES** - La sociedad colectiva es una sociedad de personas, la sociedad anónima es una sociedad de capitales -en la sociedad colectiva existe una persona jurídica distinta

de cada uno de los socios individualmente considerados quien es capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y que puede ser representada judicial y extrajudicialmente-

**SOCIEDADES COMERCIALES** - Una sociedad colectiva es aquella en que todos los socios administran por sí o por un mandatario elegido de común acuerdo «resalta la noción de persona», y es sociedad anónima, aquella en que el fondo social es suministrado por accionistas que sólo son responsables por el valor de sus acciones, y no es conocida por la designación de individuo alguno, sino por el objeto a que la sociedad se destina

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO** - El contrato de sociedad es diferente del contrato de trabajo; su objeto y causa son distintos, en aquél se asocian dos o más personas con el objeto de obtener proventos, utilidades o beneficios

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO** - En ningún contrato de trabajo se acepta que el trabajador contribuya al pago de las pérdidas, se acepta, dentro del concepto de remuneración, que el asalariado participe de las utilidades; porque esa es una forma de salario, pero si el trabajador concurre en las pérdidas, entonces deja de serlo para convertirse en socio

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO** - No vale el argumento de que por cuanto la sociedad es una persona distinta de los socios individualmente considerados, pueda tenerse a éstos como subordinados de aquélla, en el caso de la sociedad colectiva, dada la naturaleza del contrato, el vínculo específico entre los

socios y la sociedad, la responsabilidad de los mismos ante terceros y los demás elementos que lo distinguen como de carácter eminentemente mercantil que es, del de trabajo

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA** - Es necesario que los cargos se formulen por separado y señalar el concepto de violación si por infracción directa, por indebida aplicación o por errónea interpretación

**PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO** - El Tribunal dispone de un ámbito de gran amplitud para apreciar las pruebas que se hagan valer ante la justicia del trabajo; forma su convencimiento con entera libertad, pues no se halla sometido a la tarifa legal de conformidad con el artículo 3 de la Ley 75 de 1945

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA** - El juzgador en casación debe ceñirse estrictamente al examen del texto que se indica como infringido

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » AUXILIO DE CESANTÍA** - El retiro del empleado por la terminación del contrato, no puede reclamarse cesantía si el contrato se renueva en las mismas condiciones; pues cuando el patrono se allana a esa renovación y el empleado no acepta, tampoco hay derecho alguno qué reclamar

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo III, n.º 17-28, pág. 521-531

#### RELEVANTE

ID: 291221

**M. PONENTE:** JUAN BENAVIDES PATRÓN

**NÚMERO DE PROCESO:** (28-10-1949)1



TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 28/10/1949  
DEMANDANTE: MARÍA PEDRAZA  
DEMANDADO: LUIS CARLOS OROZCO  
FUENTE FORMAL: Decreto 2127 de 1945 art. 6, 7 y 20

ASUNTO:

PROBLEMA JURÍDICO: El problema queda circunscrito a saber si por las relaciones extramatrimoniales entre el administrador y la demandante —que la sentencia no desconoció— debe negarse la existencia del vínculo laboral entre la sociedad de hecho y la demandante, o si, por el contrario, existió contrato de trabajo independientemente del concubinato, como lo apreció el juzgador de segunda instancia

TEMA: RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA - El Tribunal Supremo no puede examinar de oficio soportes de la sentencia que no son atacados en casación

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO - El contrato de trabajo difiere de las relaciones sexuales extralegales por todos los aspectos, entre los cuales se deben destacar los de que en éstas ni se prestan servicios de carácter laboral, ni existe subordinación jurídica, ni hay remuneración de índole asalariada, cualquier elemento de los indicados, que pueda presentarse, sería de naturaleza extraña al contenido económico social de la relación de trabajo

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO - El concubinato entre una trabajadora y un socio de una sociedad de hecho o de cualquier otra clase, no se opone necesariamente a la existencia de

un contrato de trabajo entre aquella y la sociedad, pues la concubina puede prestar servicios laborales a la persona jurídica o a la sociedad de hecho, y nada autorizaría para que ésta se aprovechara gratuitamente de ellos, y se enriqueciera sin causa

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD» PRESUNCIÓN - Acreditada la prestación personal del servicio, procede la presunción que establece el artículo 20 del Decreto 2127 de 1945, en favor de quien preste servicios personales en beneficio de otro, la cual al no ser derruida da paso al reconocimiento de las respectivas prestaciones al trabajador

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IV, n.º 29-40, pág. 953-958

RELEVANTE

ID: 291416

M. PONENTE: JUAN BENAVIDES PATRÓN

NÚMERO DE PROCESO: (31-08-1951)1

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 31/08/1951

DEMANDANTE: GUILLERMO SALCEDO L.

DEMANDADO: CARDOZO, ARAÚJO Y CIFUENTES LTDA.

FUENTE FORMAL: Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social art. 27

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS» CONTRATO POR ADMINISTRACIÓN DELEGADA - Esta clase de contrato por administración delegada es uno de los procedimientos de ejecución de las obras públicas, en que la obra se ejecuta por un particular pero bajo la dirección y la responsabilidad del gobierno, y con sujeción a un régimen administrativo, que hace del contratista un administrador delegado y no un contratista

ta independiente desde el punto de vista laboral, por lo cual no corren a su cargo las prestaciones sociales, salvo que en el contrato de administración se regule sobre el particular

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS» CONTRATO POR ADMINISTRACIÓN DELEGADA » ANÁLISIS DE PRUEBAS - En el respectivo contrato de administración delegada en la ejecución de obras públicas, se evidencia que los trabajadores de la obra no lo eran propiamente de un contratista independiente, sino de la construcción estatal administrada por delegación -podía la firma contratista pagar los sueldos y las prestaciones causadas en favor del demandante, durante la ejecución del contrato de administración y con las imputaciones de contabilidad y consecuencias reguladas en él; pero todos esos pagos eran de la obra y no del patrimonio particular del administrador delegado, sin que sea lícito reclamarlos de él en juicio-

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS» CONTRATO POR ADMINISTRACIÓN DELEGADA - El trabajador no está obligado a conocer las relaciones jurídicas que existan entre la persona que lo contrató y la entidad por cuya cuenta se adelanten las obras, por lo que si el demandado carece de la representación de que trata el artículo 27 del Código Procesal del Trabajo, lo que procede, es formular la excepción correspondiente, con explicación de su fundamento, para que las acciones se instauren contra quien deba en verdad responder por ellas

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA - Al desatar la acusación un incidente de nulidad esto no es materia del recurso de casación, sólo puede examinarse la sentencia acusada

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo VII, n.º 59-64, pág. 111-116

RELEVANTE

ID: 291422

M. PONENTE: JUAN BENAVIDES PATRÓN

NÚMERO DE PROCESO: (12-09-1951)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 12/09/1951

DEMANDANTE: VALENTÍN SALAZAR

DEMANDADO: ORQUESTA SINFÓNICA NACIONAL

FUENTE FORMAL: Ley 64 de 1946 art. 7 y 6 / Ley 6 de 1945 art. 12

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » FINALIDAD - El contrato de trabajo persigue fines económicos y tiene la calidad de patrono la persona natural o jurídica que explota un negocio, empresa o industria, con ánimo de lucro -no existe contrato de trabajo cuando el empleador no persigue estos fines y no procede el reconocimiento de las prestaciones legales que surgen de aquél-

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO - La sociedad demandada carece de propósitos o de finalidades de lucro, por lo que interpreta erróneamente el fallador los preceptos sustantivos que imponen el reconocimiento de prestaciones patronales y los aplica indebidamente a una entidad que no tiene el carácter de patrono -Orquesta Sinfónica Nacional-

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo VII, n.º 59-64, pág. 163-167

RELEVANTE

ID: 291142

M. PONENTE: CÁSTOR JARAMILLO ARRUBLA



NÚMERO DE PROCESO: (10-02-1948)  
TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 10/02/1949  
DEMANDANTE: ENRIQUE URIBE  
DEMANDADO: COMPAÑÍA FRONTINO GOLD MINES LTDA.  
FUENTE FORMAL: Ley 10 de 1934 / Decreto 652 de 1935 / Decreto 2127 de 1945

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» NATURALEZA JURÍDICA - Cuando en la ejecución de la obra o labor, o en la prestación del servicio personal, predomina el esfuerzo intelectual sobre el material, el trabajador asalariado toma el nombre de empleado, y el de obrero en el caso contrario -Ley 10 de 1934, Decreto 652 de 1935 y Decreto 2127 de 1945-

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » NATURALEZA JURÍDICA - En una labor puede predominar la inteligencia sobre el simple esfuerzo físico y otra muy distinta que en la prestación de un servicio personal se necesiten conocimientos especiales, cuando ocurre lo primero, se trata de un empleado, pero cuando sucede lo segundo, se está en presencia de un trabajador calificado y si en su labor no predomina el esfuerzo intelectual se trata de un obrero, aunque calificado o especializado en el oficio de que se trata

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » NATURALEZA JURÍDICA » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Los expertos sólo dicen que en el desempeño de las labores el demandante necesitaba de conocimientos especiales, es decir, que era un trabajador calificado, pero nada dicen acerca del predominio del esfuerzo intelectual sobre el simplemente físico que es lo que constituye la nota distintiva entre el empleado y el obrero -de las pruebas del expediente aparece que el

actor fue un carpintero común de la compañía no consta que en sus labores primara el esfuerzo intelectual sobre el material, por lo que se concluye de las pruebas que fue un trabajador calificado, pero no hay mérito suficiente para clasificarlo como empleado-

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IV, n.º 29-40, pág. 88-93

#### RELEVANTE

ID: 291173  
M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA  
NÚMERO DE PROCESO: (09-03-1949)  
TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 09/03/1949  
DEMANDANTE: JOSÉ PEÑALOZA M.  
DEMANDADO: SOCONY VACUM COMPANY OF COLOMBIA  
FUENTE FORMAL: Ley 6 de 1945 art. 67 / Decreto 2158 de 1948 art. 58 / Ley 75 de 1945 art. 3 / Código Civil art. 85

TEMA: PROCEDIMIENTO LABORAL» COMPETENCIA - Las normas de procedimiento que rigen las actuaciones y controversias relativas a la justicia del trabajo, la competencia está completada, antes del Decreto 2158 de 1948 y ahora en los artículos 58 de la Ley 6 y 3 de la Ley 75 de 1945

PROCEDIMIENTO LABORAL » COMPETENCIA » NORMAS APLICABLES - Lo establecido en el artículo 85 del Código Civil en virtud del cual se puede en un contrato establecer de común acuerdo un domicilio civil especial para los actos judiciales o extrajudiciales a que diere lugar el mismo, no puede tener aplicación preferente en presencia de la regla 5 del artículo 3 de la Ley 75 de 1945, que expresa que la competencia se determina por el lugar en donde se haya cumplido o debiera

cumplirse el contrato de trabajo o por el domicilio del demandado

RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» MODALIDADES DE VIOLACIÓN DE LA LEY - Si se acusa la infracción directa, no hay que relacionar ésta con la cuestión probatoria

RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA - El recurso de casación no puede confundirse con una tercera instancia, que permita volver sobre el acervo probatorio que el tribunal examinó y valoró con toda amplitud y que es intocable por este medio de impugnación, salvo cuando se acusa por error de hecho manifiesto de la apreciación de pruebas, lo que dejó de hacer el recurrente

PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO - En materia de pruebas el Tribunal goza de una gran amplitud para su estimación, y muy especialmente en cuestiones laborales, en que la tarifa legal no es estrictamente obligatoria

PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO - En casos dudosos no se configura un error de hecho manifiesto, como lo exige la ley, al contrario, la estimación del tribunal de instancia debe ser acogida

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS» ANÁLISIS DE PRUEBAS - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que el trabajo prestado por el empleado no era intermitente y por lo tanto tenía derecho al pago de la sobrerremuneración por horas extras

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABA-

JADORES PARTICULARES » CALIDAD DEL TRABAJADOR - Es suficiente que el hospital tenga como finalidad prestar atención al personal de la misma empresa, para que se le considere como parte integrante de ella, y para que sus trabajadores no sean equiparados a empleados domésticos

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IV, n.º 29-40, pág. 193-204

#### RELEVANTE

ID: 291465  
M. PONENTE: LUIS ALBERTO BRAVO  
NÚMERO DE PROCESO: (29-09-1951)1  
TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 29/09/1951  
DEMANDANTE: MANUEL J. REYES L.  
DEMANDADO: ROBERTO CARBONEL  
FUENTE FORMAL: Ley 28 de 1931 art. 5 / Código Civil art. 1759 / Decreto 161 de 1942 art. 4

ASUNTO:  
PROBLEMA JURÍDICO: La acusación se dirige a establecer que el actor se hallaba inscrito en el Registro de la Cámara de Comercio y que como de conformidad con el artículo 5º de la Ley 28 de 1931, según el recurrente, es preciso haber ejercido el comercio cinco años por lo menos, para poder figurar en aquél, debe admitirse que en la época en que dice el actor haber sido empleado del demandado era comerciante y, por consiguiente, mal podría a un mismo tiempo tener ese doble carácter. Por lo tanto, se violaron igualmente los artículos 9º y 11 del Código de Comercio.

TEMA: RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA - La casación del trabajo tiene por objeto la unificación de la jurisprudencia en esa materia, y en su artículo 90 del Decreto 2158 se exige que en la demanda se señale la disposición de carácter sustantivo que se considere in-



fringida

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - La violación de reglas procesales, así sean sustantivas, no es eficaz en este recurso extraordinario sino en cuanto implique infracción de las normas sobre relaciones entre trabajadores y patronos, objeto esencial del derecho del trabajo

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES** - El trabajador puede simultáneamente ejercer el comercio y tener la calidad de empleado, porque bien puede darse el caso que una persona sea propietaria de establecimientos comerciales, manejados por sí misma o por otras, y al propio tiempo atender negocios ajenos en condiciones de subordinación -el actor, además de servir al demandado como agente, se ocupaba en sus propios negocios, en lo cual no hay una manifiesta incompatibilidad-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - El requisito que trata el artículo 5 de la Ley 28 de 1931 no se refiere a los afiliados a las Cámaras de Comercio, sino a los miembros de tales entidades -la sola circunstancia que el trabajador se halle inscrito en el registro de la Cámara de Comercio no le quita su carácter de empleado-

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo VII, n.º 59-64, pág. 324-330

#### RELEVANTE

ID: 291018

M. PONENTE: CÁSTOR JARAMILLO ARRUBLA

NÚMERO DE PROCESO: (24/05/1947)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 24/05/1947

DEMANDANTE: CARLOS JULIO RUIZ

DEMANDADO: DAVID HERMANOS SOCIEDAD LIMITADA

FUENTE FORMAL: Ley 124 de 1937 / Código de Comercio art. 472 y 477 / Decreto 2127 de 1945 art. 7 / Decreto 652 de 1935 art. 18, 19 y 20 / Decreto 484 de 1944 art. 49 / Ley 10 de 1934 art. 10 y 14 / Código Civil art. 2535 / Código Judicial art. 538 y 539

TEMA: **LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SOCIEDADES COMERCIALES » SOLIDARIDAD DE LOS SOCIOS** - En las sociedades colectivas como en las de responsabilidad limitada ha establecido la ley una solidaridad entre los socios frente a terceros, a fin de garantizarles a éstos el fiel cumplimiento de las obligaciones a su favor y a cargo de la compañía -se prohíbe a los socios alegar contra terceros los vicios o defectos de constitución de la sociedad, como excusa para negarse a cumplir sus compromisos-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SOCIEDADES COMERCIALES» SOLIDARIDAD DE LOS SOCIOS** - Que los socios arguyan contra terceros de buena fe, que carecen de la representación legal de la compañía, por hechos de los cuales esos mismos socios son los únicos culpables no es aceptable -aceptar que, por haber expirado el plazo de duración de la sociedad, ésta ya no debe responder ante terceros de los compromisos adquiridos durante su existencia es inmoral-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SOCIEDADES COMERCIALES» SOLIDARIDAD DE LOS SOCIOS** - Reseña normativa de la regulación de las sociedades

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SOCIEDADES COMERCIALES» SOLIDARIDAD DE LOS SOCIOS**

**DES COMERCIALES» SOLIDARIDAD DE LOS SOCIOS** - La solidaridad facilita el cobro en cualquier momento de una acreencia contra alguno de los socios, y evita, que los miembros de la compañía se burlen del acreedor de buena fe

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SOCIEDADES COMERCIALES» SOLIDARIDAD DE LOS SOCIOS** - Son solidariamente responsables por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, las sociedades de personas y sus miembros, ello en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de la responsabilidad de cada socio -Artículo 7 Decreto 2127 de 1945-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - El artículo 7 del Decreto 2127 de 1945 no está configurado como un precepto reglamentario del artículo 8 de la Ley 6 de 1945, pues éste establece una solidaridad entre el patrón sustituto, y el sustituido, al paso que aquél la estatuye entre la sociedad de personas y sus miembros, y entre éstos entre sí

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SOCIEDADES COMERCIALES» SOLIDARIDAD DE LOS SOCIOS** - La solidaridad establecida por el artículo 7 del Decreto 2127 de 1945 para el pago de prestaciones comprende también la facultad de demandar y de hacer exigible judicialmente ese pago a cualquiera de los socios

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA» ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que el retiro del trabajador de

la empresa no obedeció a un retiro voluntario que lo prive del derecho al pago de las prestaciones sociales -al trabajador se le quisieron imponer condiciones nuevas en el contrato de trabajo, las cuales no podrían ser obligatorias, para él era facultativo aceptarlas o no-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - Las afirmaciones de las partes, sin respaldo en pruebas de ninguna naturaleza, nada valen, a no ser que adquieran el carácter de confesión

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» DESCANSOS OBLIGATORIOS» VACACIONES** - Conforme lo establecido en el Decreto 652 de 1935, las vacaciones de los empleados particulares se causan cada año y deben hacerse efectivas antes de transcurrir el año siguiente, de otra manera estas se acumularían, y está prohibido como lo está igualmente su compensación en dinero, salvo algunas excepciones

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» DESCANSOS OBLIGATORIOS» VACACIONES» CONCEPTO** - La institución conocida con el nombre de vacaciones y también con el descanso anual, consiste en conceder al trabajador un período de tiempo durante el cual pueda restaurar las fuerzas perdidas y renovar la capacidad de trabajo, después de que haya prestado servicios por un lapso que la mayoría de las legislaciones, así como la Organización Internacional del Trabajo, han fijado en un año

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» DESCANSOS OBLIGATORIOS» COMPENSACIÓN EN DINERO DE VACACIONES** - No existe disposición legal del pago de la compensación en dinero en tratándose de empleados particulares, sin embargo, es regla



fundamental de hermenéutica cuando no existe ley que contemple exactamente el caso controvertido, se aplicará la que regule materias semejantes

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN» ACCIÓN DE RECLAMACIÓN DE VACACIONES** - Para regular la prescripción de la acción de vacaciones de los empleados particulares, se dará aplicación al artículo 5 del Decreto 484 de 1944 que fija un plazo de cuatro años

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» DESCANSOS OBLIGATORIOS** - El derecho a vacaciones es el que se otorga a quien trabaja un año continuo y nace en el momento de cumplirse un año de labores, el derecho a compensar las vacaciones en dinero es el que adquiere el asalariado cuando termina el contrato de trabajo y nace cuando no se ha gozado de vacaciones, en el momento de extinguir el contrato de trabajo -el derecho a las vacaciones es de carácter principal y el de compensarlas en dinero, es supletorio, porque sólo se otorga éste cuando aquél ya no puede disfrutarse-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» DESCANSOS OBLIGATORIOS» VACACIONES** - Es necesario satisfacer en dinero en forma compensatoria, el tiempo que ha debido disfrutarse en vacaciones, de lo contrario, el patrono obtiene una evidente utilidad al contrariar la ley, se lucra indebidamente con el trabajo obtenido durante el tiempo de vacaciones y se consagra una fuente de enriquecimiento sin causa

**PROCEDIMIENTO LABORAL » PRESCRIPCIÓN » ACCIÓN DE RECLAMACIÓN DE VACACIONES O COMPENSACIÓN EN DINERO** - El tiempo de prescripción para el derecho a las vacaciones, rige de igual manera que para compensarlas en dinero, «4 años» pero por nacer en mo-

mentos diferentes, la prescripción se cuenta desde momentos diversos: para el primero nace desde la fecha en que se cumple un año de trabajo continuo y termina cuatro años después de esa fecha: y para el segundo, surge a la vida legal y entra al patrimonio jurídico del trabajador cuando se extingue el contrato de trabajo, sin que, naturalmente, se hubiera disfrutado del correspondiente descanso ya causado, y vence cuatro años después

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN» COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES** - Sólo se puede reclamar y pagar en dinero las vacaciones no prescritas, es decir, aquellas causadas, no disfrutadas y que todavía son exigibles al momento de terminarse el contrato, porque su pago en dinero, una vez extinguido el pacto de trabajo, tiene un carácter compensatorio y debe ser, por consiguiente, igual a lo que trata de compensarse

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN» VACACIONES** - Cuando se tiene el derecho a acumular y se efectúa sin que se disfrute del descanso, la acción para reclamar las vacaciones prescribe en cuatro años, pero con la diferencia, que el plazo empieza a contarse desde que se causaron las últimas vacaciones comprendidas dentro de la acumulación

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN** - La prescripción en derecho del trabajo debe correr desde que el trabajador o patrono está en actitud de acudir a los Tribunales exigiendo el cumplimiento de las obligaciones legales, por lo que empieza a contabilizar su término en el momento que se hacen exigibles las obligaciones -modificación de jurisprudencia tribunal supremo-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN** - Que la prescripción de las acciones laborales se cuente a partir de la

terminación de contrato de trabajo tiene un fundamento real, como es, el que durante su vigencia no gozaría el trabajador de completa libertad para demandar a su patrono por el temor a ser despedido por éste -dicho fundamento carece hoy de base en la ley, por lo tanto, no lo acoge la Corte-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY» ANALOGÍA** - Aplicación del artículo 2535 del Código Civil por analogía al no existir disposición expresa sobre la materia en la legislación colombiana del Trabajo

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN» VACACIONES** - La jurisprudencia que había venido sentando en Colombia la justicia ordinaria antes de establecerse la Jurisdicción especial del Trabajo, en el sentido de que la prescripción extintiva de la acción de vacaciones comprendía el mismo lapso que el autorizado por la ley para acumularlas, no es aceptable

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» VACACIONES» COMPENSACIÓN EN DINERO» LIQUIDACIÓN**

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo II, n.º 5-16, pág. 94-122

#### RELEVANTE

ID: 291492

M. PONENTE: ALEJANDRO CÓRDOBA MEDINA

NÚMERO DE PROCESO: (09-09-1952)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 09/09/1952

DEMANDANTE: JOSÉ A. BERNAL

DEMANDADO: SOCIEDAD ESGUERRA SÁENZ URDANETA LTDA.

FUENTE FORMAL: Decreto 797 de 1949 / Decreto 2127 de 1945 / Ley 38 de 1946

**TEMA: CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » DURACIÓN DEL CONTRATO** - La expresión «siempre y cuando que todos esos trabajos sean inherentes a una obra determinada de construcción», consagrada en el artículo 1 de la Ley 38 de 1946, no conduce a la presunción, pues lo que debe ser inherente a determinada obra de construcción no es el servicio del trabajador sino la clase de trabajo desarrollado, ya que las funciones enumeradas en la mencionada norma no se ejecutan por trabajadores de la construcción cuando esas labores no son inherentes a una labor de construcción

**CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » DURACIÓN DEL CONTRATO, EXTREMOS TEMPORALES** - Cuando existe una compañía constructora, que adelante simultáneamente varias construcciones, puede tener trabajadores para cada una de ellas, o tener trabajadores comunes en cada una y todos ellos se catalogan como trabajadores de la misma esencia, porque los trabajos desarrollados están vinculados a determinadas obras de construcción y son inherentes a las mismas -puede haber trabajadores de la construcción vinculados por medio de contrato cuya duración se determina por la de la obra y trabajadores cuyo contrato de trabajo tiene duración de seis meses por presumirse el término legal-

**CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD» DURACIÓN DEL CONTRATO, EXTREMOS TEMPORALES** - Se ha de tener como no presumible la duración del contrato por la naturaleza de la obra, mientras no se demuestre que el trabajador está vinculado a ella y no a varias obras que pueda tener una empresa de construcciones

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO**



DE TRABAJO» DURACIÓN DEL CONTRATO, EXTREMOS TEMPORALES» ANÁLISIS DE PRUEBAS - Error de hecho del ad quem al considerar que el actor tenía un contrato cuya duración se regulaba por la duración de la obra en que trabajaba, pues dio por demostrado un hecho que no aparecía probado en el proceso, el de la vinculación a una obra determinada de construcción

CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » DURACIÓN DEL CONTRATO, EXTREMOS TEMPORALES - La duración de una sociedad apenas sería un indicio de la duración de los contratos de trabajo que ella celebre, pero de ninguna manera clara prueba de que los contratos tienen la misma duración que la sociedad

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» INDEMNIZACIONES» INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO POR JUSTA CAUSA - La condena por salario de tiempo faltante cabe solamente en los casos de despido unilateral no justificado -el demandante fue despedido con justa causa-

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES - Las prestaciones e indemnizaciones no puede aplicarse en los casos de duda justificada acerca de la existencia del derecho, pues cuando así ocurra corresponde a la jurisdicción especial del trabajo decidir esa controversia, y sólo cuando haya fallo definitivo que declare la existencia del derecho puede decirse que surge la deuda correspondiente -si el patrón niega la existencia del derecho sin malicia, es decir, obra de buena fe, mal puede sancionársele si su conducta aparece clara al respecto-

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO» TERMINACIÓN DEL CONTRATO - No se puede considerarse violado el artículo 1 del Decreto 797 de 1949, porque esa disposición no era aplicable al caso, ya que su vigencia fue posterior a la terminación del contrato y a la iniciación del juicio

RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» MEDIO NUEVO - En el recurso de casación el medio nuevo lo constituye el planteamiento de temas o hechos no debatidos en las instancias -hecho nuevo-

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IX, n.º 72-76, pág. 123-137

#### RELEVANTE

ID: 291425

M. PONENTE: JUAN BENAVIDES PATRÓN

NÚMERO DE PROCESO: (21-09-1951)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 21/09/1951

DEMANDANTE: MANUEL MEDINA CORSO

DEMANDADO: MALTERÍAS DE COLOMBIA S. A.

FUENTE FORMAL: Ley 6 de 1945 / Ley 64 de 1946 / Decreto 2127 de 1945

TEMA: INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO - Los principios que gobiernan el derecho indemnizador por incumplimiento de los contratos de manera universal se hallan registrados por la doctrina y establecidos en la legislación positiva de los pueblos civilizados -tratándose del contrato de trabajo aquellos principios carecen de validez y no tiene operancia la indemnización por su incumplimiento-

ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO - La Ley 6 de 1945, en su artículo 11 instituyó en forma expresa «la acción de indemnización de perjuicios por incumplimiento del contrato de trabajo», y el artículo 3 de la Ley 64 de 1946 atribuyó a la jurisdicción especial el conocimiento de ella, por tanto, no puede pretenderse, que su estimación por la justicia del trabajo implique un desplazamiento hacia el derecho común y constituya múltiples sanciones, simplemente, es una acción derivada del contrato de trabajo tomada en verdad de las instituciones comunes y, en todo caso, al incorporarse a la legislación laboral ya no puede descalificársela como ajena o extraña a ella

INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO - Reseña doctrinal sobre la indemnización de daños y perjuicios en caso de incumplimiento de parte del deudor

PERJUICIOS MORALES POR INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO - El perjuicio moral causado por su incumplimiento puede y debe repararse -la indemnización reclamada también es del dominio propio del derecho del trabajo y las citas de los preceptos civiles, tienen valor complementario de ilustración y son pertinentes conforme a la jurisprudencia-

INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO - Sobre la indemnización de perjuicios por incumplimiento del contrato laboral cuando el despido del trabajador se produce por el ejercicio de la cláusula de reserva contemplado el artículo 50 del Decreto 2127 de 1945, no hay lugar a la indemnización de perjuicios, ni al reconocimiento de los salarios de tiempo faltante que forman parte de aquella, más

cuando el despido no se fundamenta en la facultad de terminación unilateral

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo VII, n.º 59-64, pág. 215-229

#### RELEVANTE

ID: 291498

M. PONENTE: ALEJANDRO CORDOBA MEDINA

NÚMERO DE PROCESO: (19-11-1952)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 19/11/1952

DEMANDANTE: AQUILEO SERNA

DEMANDADO: COMPAÑÍA MINERA CHOCÓ PACÍFICO S. A.

FUENTE FORMAL: Ley 6 de 1945 / Ley 64 de 1946 / Ley 165 de 1941

TEMA: INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN TOTAL Y ORDINARIA DE PERJUICIOS - La acción especial para la indemnización de la merma de capacidad laboral proviene de un concepto distinto a la responsabilidad por culpa, se funda en la responsabilidad objetiva por el daño causado, tiene indemnización prefijada por la ley y no requiere demostración de culpa sino del daño y de la relación de causalidad con el desarrollo del contrato de trabajo -la acción ordinaria por culpa contractual requiere por el contrario, la demostración de la culpa del agente como también la requiere la culpa extracontractual-

PROCEDIMIENTO LABORAL» COMPETENCIA - La competencia para el conocimiento de las acciones por culpa, corresponde a la Jurisdicción del Trabajo, por tener competencia para conocer de todo lo que se refiere al contrato, y que no conozca dicha jurisdicción de la culpa extracontractual que debe reclamarse ante la jurisdicción ordinaria

PROCEDIMIENTO LABORAL» INTER-



**PRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - El artículo 58 de la Ley 6 de 1945 atribuyó a la Jurisdicción Especial el conocimiento de las controversias que suscita directa o indirectamente, la ejecución del contrato de trabajo, ya con motivo de la interpretación o ejecución del mismo o de la convención colectiva, o con ocasión de la interpretación o aplicación de la legislación del trabajo

**PROCEDIMIENTO LABORAL» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - La Jurisdicción Especial del Trabajo también conocerá de las acciones que consagra el inciso 5 del ordinal b) del artículo 12 de la Ley 6 de 1945 -las indemnizaciones especial y ordinaria por perjuicios causados en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales por culpa comprobada del patrono artículo 21 de la Ley 64 de 1946 -

**PROCEDIMIENTO LABORAL » COMPETENCIA** - La Jurisdicción del Trabajo es competente para conocer de las acciones por indemnización de perjuicios en casos de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, por culpa comprobada del patrono, en tanto, se reclame la indemnización especial laboral, preestablecida, no sujeta a la culpa y fundada en la mera responsabilidad objetiva, como cuando se reclame la indemnización total por el daño causado, proveniente de la culpa comprobada y pendiente de la responsabilidad subjetiva

**PROCEDIMIENTO LABORAL» COMPETENCIA** - Es competente la Jurisdicción del Trabajo para conocer de la acción por perjuicios provenientes de culpa contractual -el 18 de agosto de 1947 fue presentada la demanda, por lo cual la acción estuvo ejercitada ante autoridad competente fecha para la cual estaba vigente el artículo 21 de la Ley 64 de 1946-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» COMPETENCIA** - La acción de indemnización de perjuicios reclamada en la demanda con que se inició el juicio, no tenía fundamento en la Ley 6 de 1945 porque, tal ley no existía cuando ocurrió el accidente que ocasionó los perjuicios, pero la competencia para conocer de tales acciones, se fundamenta en el Código Civil o en la ley citada -pertenecía a la jurisdicción del trabajo en el momento en que se ejercitó la acción-

**CULPA PATRONAL » INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES GENERALES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD » ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Error de hecho del ad quem en la apreciación de las pruebas en cuanto no admitió la existencia de la culpa contractual que de ellas se desprendería, puesto que, la culpa del patrono fue contractual pues proviene de la falta de cuidado y diligencia necesarios para el desarrollo de la relación laboral, ya que el patrono estaba obligado a tomar las medidas de seguridad para que no ocurrieran los accidentes y responder por esa obligación que proviene de la naturaleza del contrato

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» PRUEBA DE OFICIO** - Previo a dictar sentencia de instancia, y para un mejor proveer, se ordena prueba de oficio

**INDEMNIZACIONES» INDEMNIZACIÓN POR PERJUICIOS MORALES» PROCEDENCIA** - Proceden los perjuicios morales de acuerdo con la jurisprudencia colombiana, fundada en disposiciones de procedimiento penal

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN** - No procede la prescripción alegada con base en el artículo 4 de la Ley 165 de 1941 puesto que, se refiere a la indemnización especial, mas no a la ordinaria

**ASISTENCIA MÉDICA, QUIRÚRGICA Y HOSPITALARIA» ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que la empresa había cumplido suficientemente sus obligaciones en relación con la asistencia médica, quirúrgica y hospitalaria y al aparecer pruebas por el demandante, no hubo error en la apreciación de ellas

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» PRUEBA DE LOS PERJUICIOS MORALES** - La culpa en que se apoya la indemnización debe establecerse en el juicio -la estimación de los perjuicios tanto materiales como morales implica un proceso que el patrono está en incapacidad de hacer con plena certeza, y si la deuda no es absolutamente líquida no puede hacerse el pago-

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IX, n.º 72-76, pág. 315-331

#### RELEVANTE

ID: 291126

M. PONENTE: LUIS ALBERTO BRAVO  
NÚMERO DE PROCESO: (02-06-1948)1

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 02/06/1948

DEMANDANTE: JESÚS MARÍA MARRIQUE

DEMANDADO: COOPERATIVA FERRROVIARIA GIRARDOT, TOLIMA, HUILA LIMITADA

FUENTE FORMAL: Código Judicial art. 661 y 662 / Código Civil art. 1460 y 638 / Ley 75 de 1945 art. 3 / Decreto 969 de 1934 art. 34 / Decreto 895 de 1934 / Ley 129 de 1931 / Ley 10 de 1934 art. 15 / Resolución 01 de 1934

TEMA: PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO - Los jueces del trabajo no están sometidos estrictamente a la tarifa legal de pruebas ni es aceptable

en casación el cargo que se funde en un error de esta índole, a menos que se trate de dar por establecido un hecho con un medio probatorio distinto al que se exija legalmente

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» ERROR DE DERECHO** - No todo cargo por error de derecho es aceptable en casación, este tiene lugar en el recurso cuando se le da a una prueba un valor o mérito distinto del que la tarifa legal respectiva señala, o cuando deja de apreciarse una prueba y se viola en consecuencia el precepto legal que le asigna un determinado valor probatorio

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» ERROR DE DERECHO** - Es aceptable el cargo en la casación del trabajo por error de derecho en la estimación de una prueba, cuando se haya dado por establecido un hecho con un medio probatorio no autorizado por la ley, por exigir ésta, al efecto, una determinada solemnidad sustancial para la validez del acto

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO** - No se debe confundir los medios de prueba con su valor o con la libertad para estimar su fuerza probatoria, pues una cosa es que la ley exija un determinado medio de prueba, único, exclusivo, para demostrar la existencia de un acto o contrato, y otra muy diversa es que la ley autorice a los jueces del trabajo para apreciar las pruebas libremente, sin sujeción a la tarifa legal

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - En los juicios del trabajo, no pueden admitirse otros medios de prueba que los reconocidos por la ley, ni puede establecerse un hecho sino con el medio especial que la ley exige, en caso que, para ese



hecho, acto o contrato, rija una determinada solemnidad en su constitución y en su prueba -cuando la ley no requiere una solemnidad, sí pueden establecerse por los medios probatorios ordinarios-

**PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO** - El juez no está sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y la conducta observada por las partes durante el proceso, sin embargo, cuando la ley establezca determinada solemnidad sustancial para la validez del acto, no se debe admitir su prueba por otro medio

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» JORNADA DE TRABAJO** - Cuando no se han pactado por escrito las condiciones de trabajo, se presume que ellas se regularán por el modelo que elaboró la Oficina General del Trabajo «hoy Departamento Nacional del Trabajo», en el que se prevé que la jornada de trabajo ha de ser la que autoriza el Decreto 895 de 1934

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO** - A pesar de la errada aplicación que el tribunal hizo del artículo 3 de la Ley 6 de 1945, no aparece comprobada la violación de los artículos 12 y 13, parágrafo 2 de la Ley 10 de 1934, ni la de los artículos 1 y 2 del Decreto 652 de 1935, ni la cláusula primera del modelo del contrato de trabajo

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » JORNADA DE TRABAJO** - La Ley 129 de 1931 aprobó, la Convención número 1 acordada el

año de 1919 en Washington por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, sobre limitación de la jornada en los establecimientos industriales, convenio que fue ratificado por Colombia a través de la resolución número 1 de 1934, que fue aprobada por el Decreto Ejecutivo número 895 de 1934 -La Convención de Washington limitó a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales la jornada de trabajo en los establecimientos industriales, públicos o privados o en sus dependencias, de cualquiera naturaleza que sean, excluyó expresamente de dicha limitación a las personas que ocupen puestos de vigilancia o de dirección o de confianza-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» JORNADA DE TRABAJO** - La Conferencia de Londres dictaminó que el término de duración de trabajo era el tiempo durante el cual el trabajador estaba a disposición del dador de trabajo, afirmación que tiene el valor de doctrina internacional como quiera que, en Convenciones de 1930 y 1931, sobre jornada de trabajo en nuevos sectores se acogió y reafirmó dicha interpretación

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» JORNADA DE TRABAJO** - La definición de horas de trabajo, tiempo de trabajo, tiempo de servicio tiene verdadera importancia tratándose de trabajadores que se alojan y alimentan en lugares distintos a los de trabajo, mas no de aquellos que residan en el lugar de trabajo

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» JORNADA DE TRABAJO** - La Ley 10 de 1934, que es el estatuto inicial de los empleados particulares, contiene la norma general que está encaminada a una alta finalidad, como es, la de evitar el exceso de trabajo y por consiguiente buscar la conservación de la capacidad del

empleado para que llene de la mejor manera su función social

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » JORNADA DE TRABAJO** - Cuando no se trata de la forzada imposición de la voluntad patronal sobre el trabajador a prestar trabajo en horas que excedan a las de la jornada ordinaria, sino que hay un acuerdo debidamente aprobado por la autoridad competente, no se viola la prohibición establecida en la Ley 10 de 1934 porque en tales ocurrencias no está el patrón obligando al trabajador a prestar servicio fuera de las horas legales, sino que, voluntariamente y previa autorización, o por mandato de la ley el trabajador concurre a prestar su fuerza de trabajo

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - La Ley 10 de 1934 no agregó nada nuevo a lo que dijo la Resolución número 1 de 1934, pues en su artículo 11 ya había establecido la prohibición de exigir y aun de aceptar el trabajo de las personas fuera de las horas legales

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» JORNADA DE TRABAJO** - La Resolución número 1 de 1934 es el resultado del cumplimiento de un pacto internacional y, en tal virtud, sus cláusulas no pueden ser alteradas unilateralmente, a menos que se trate de hacer mejorar la condición del trabajador, por ello la excepción consignada en dicho pacto conserva todo su valor y no queda afectada por la prohibición que contiene el artículo 15 de la Ley 10 de 1934 expedida posteriormente

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » JORNADA DE TRABAJO » TRABAJO SUPLEMEN-**

**TARIO O DE HORAS EXTRAS** - El trabajador de acuerdo con las disposiciones legales estaba obligado a prestar su fuerza laboral dada la calidad de la labor que desarrollaba durante doce horas diarias, seis horas para dormir y dos horas para atender a su alimentación, lo que da un total de veinte horas diarias, luego el resto de las horas que componen el día y la noche, que son cuatro, son las únicas que se puede aceptar como laboradas en forma extraordinaria en provecho o beneficio del empleador, por consiguiente este se encuentra obligado a cubrir su valor teniendo en cuenta los correspondientes salarios que devengaba el actor

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo III, n.º 17-28, pág. 134-149

#### RELEVANTE

ID: 291174

M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA

NÚMERO DE PROCESO: (10-03-1949)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 10/03/1949

DEMANDANTE: JOSÉ DAVID GÓMEZ  
DEMANDADO: COMPAÑÍA FRONTINO GOLD MINES LTDA.

FUENTE FORMAL: Ley 10 de 1934 art. 15 / Resolución 1 de 1934 art. 2 y 11 / Resolución 34 de 1937 art. 39 y 42 / Ley 6 de 1945 art. 3 / Decreto 2350 de 1944 art. 3

TEMA: **LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» JORNADA DE TRABAJO» TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS** - Para que pueda concederse el pago de horas extras a un trabajador es necesario que se demuestre que fue un empleado a quien se obligó a trabajar más de ocho horas al día, o a quien se le exigió tal cosa, en forma contraria a las prohibiciones señaladas en el artículo 15 de la Ley 10 de 1934 y el 11 de la Resolución 1 de 1934



**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - Flexibilización de los requisitos de la demanda de casación

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» PROPOSICIÓN JURÍDICA** - En el recurso de casación es necesario señalar por lo menos una disposición sustantiva de orden nacional que constituya la base esencial de la sentencia o que haya debido serlo

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » JORNADA DE TRABAJO » TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS** - De acuerdo con el artículo 42 de la Resolución 34 de 1937 la labor del bombeo eléctrico de minas de veta puede prolongarse hasta por doce horas diarias siendo así una excepción a la jornada máxima la de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales establecida en el artículo 39 de la misma norma, por lo que, por el mismo hecho de estar exceptuados de esa jornada ordinaria, no puede entenderse que las horas que excedan de ocho sin pasar de doce, sean de trabajo extraordinario que deba serles remunerado especialmente

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» JORNADA DE TRABAJO» TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS** - Cuando no ha habido estipulación especial entre las partes, respecto del trabajo suplementario no puede interpretarse la ley en el sentido de que hay que tomar como base la remuneración ordinaria para reconocer y pagar la labor que se estime realizada fuera de la jornada legal

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» MODALIDADES DE VIOLACIÓN DE LA LEY» INTERPRETACIÓN ERRÓNEA** - En el recurso de casación no se incurre en la

modalidad de interpretación errónea si el ad quem no interpreta la norma acusada

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» PROPOSICIÓN JURÍDICA** - En el recurso de casación las acusaciones genéricas no son procedentes, es necesario individualizar el precepto en concreto

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» VÍA INDIRECTA** - En el recurso de casación, si la inconformidad radica en temas fácticos -establecer que la empresa no solicitó permiso especial para verificar trabajos en que se exceda de las ocho horas reglamentarias-, el ataque debe orientarse por error de hecho

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IV, n.º 29-40, pág. 227-235

#### RELEVANTE

ID: 291188

**M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA**

**NÚMERO DE PROCESO: (14-06-1949)**

**TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA**

**FECHA: 14/06/1949**

**DEMANDANTE: BERNARDO CHICA**

**DEMANDADO: EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE MANIZALES**

**FUENTE FORMAL: Decreto 2127 de 1945 art. 4**

**ASUNTO:**

**PROBLEMA JURÍDICO:** La cuestión que suscita el recurrente es de puro derecho, pues no se ha acusado propiamente por error de hecho, al través de las pruebas del expediente, sino que se ataca el fallo del Seccional en cuanto hace la aseveración de que el cargo desempeñado por un Inspector de Transportes del Matadero Municipal es de aquellos que pueden considerarse como dependientes de una entidad o

empresa susceptible de ser establecida por particulares. Que por este concepto cabe dentro de la excepción contemplada por el art. 4º del Decreto 2127 de 1945, reglamentario de la Ley 6ª del mismo año.

**TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS» NATURALEZA DE LAS ENTIDADES ESTATALES** - La complejidad de los negocios que atiende el Estado produce en ocasiones la creación de entidades que aun cuando tienen como finalidad realizar un servicio público, pueden no ser de la índole propia del funcionamiento de la administración  
**LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » EMPLEADOS PÚBLICOS** - Los empleados públicos no tienen contrato de trabajo con el Estado, pues las relaciones jurídicas que median entre el funcionario y el Estado no tiene un vínculo de índole contractual, sino una simple relación de servicio público, no es contractual, ya que entre el empleado y la administración no existe previo acuerdo de voluntades -las diferencias que surjan entre el Estado y el funcionario no pueden ser dirimidas por el Tribunal Supremo del Trabajo-

**LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS» EMPLEADOS PÚBLICOS** - Para tener el carácter de empleado público es necesario estar en el actual desempeño del cargo, o sea, en ejercicio; si se ha suspendido o suprimido el cargo no tiene la calidad de empleado público y no teniéndola, no tiene derecho a devengar sueldo, que es la remuneración por la prestación de los servicios públicos

**LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » NATURALEZA DE LAS ENTIDADES ESTATALES** - Diferencia doctrinal del Estado como entidad de derecho público, y como sujeto de derecho privado, cuando actúa en la última calidad,

reviste la condición de patrono, allí existe la posibilidad de que el Estado actúe como empleador siempre que obre fuera de las condiciones inherentes a sus funciones, en un desdoblamiento de su personalidad -de esa distinción nace la que consagra el artículo 4 del Decreto 2127 de 1945-

**LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » NATURALEZA JURÍDICA DE LAS EMPRESAS DE MATADERO PÚBLICO** - El servicio de matadero público no puede prestarlo sino el respectivo municipio, por lo que no puede ser manejado por empresas privadas, los mataderos oficiales no se explotan con ánimo de lucro, porque si se trata de un servicio público, sus rendimientos no pueden ser sino aquéllos estrictamente necesarios para atender a su funcionamiento, y porque los impuestos que cobran los municipios no tienen sino la finalidad de atender a las necesidades públicas -las empresas que tiene a su cargo la administración del matadero público no son asimilables a empresa industrial o comercial, que se explote con fines de lucro, o idéntica a las de los particulares o susceptible de ser fundada y manejada por éstos en la misma forma-

**LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » EMPLEADOS PÚBLICOS** - Las relaciones entre los empleados públicos y la administración nacional, departamental o municipal, no constituyen contratos de trabajo y se rigen por leyes especiales, excepcionalmente lo establecido la parte final del artículo 4 del Decreto 2127 de 1945, que escapan a esta noción general; puesto que cuando de las obras de que allí se trata se realizan por alguna entidad de derecho público, ésta asume el carácter de patrono, y entonces sí, el trabajador al servicio de esas obras no se considera actuando en relación de servicio público sino dentro de un contrato de trabajo



Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IV, n.º 29-40, pág. 564-572

#### RELEVANTE

ID: 291491

M. PONENTE: ALEJANDRO CÓRDOBA MEDINA

NÚMERO DE PROCESO: (01-09-1952)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 01/09/1952

DEMANDANTE: HERNANDO SANTA MARÍA

DEMANDADO: MADERAS LA INDUSTRIA S. A.

FUENTE FORMAL: Ley 149 de 1936 / Ley 6 de 1945 / Ley 10 de 1934

TEMA: RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA - Cuando el sentenciador da por demostrado un extremo fundamental del litigio con las probanzas allegadas al juicio, no basta afirmar que se ha violado la disposición legal sustantiva, es necesario alegar que se ha incurrido en un error de hecho manifiesto en los autos, cometido en la apreciación de las pruebas no por la no apreciación de las mismas y a consecuencia del cual se violó la disposición cuya infracción se alega

RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA - El cargo resulta desestimable como quiera que el recurrente se limitó a acusar la apreciación de una sola prueba tenida en cuenta por el juzgador para efectos de la demostración de los sueldos devengados por los trabajadores cuya comparación se había colocado sub-júdice, y no para demostrar las circunstancias que daban nacimiento al derecho invocado

RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA - En el recurso de casación si la infracción es directa no

puede relacionársela con los hechos discutidos ni con las pruebas de los mismos y si, por el contrario, se afirma que a dicha violación se llegó a consecuencia de error de hecho cometido en la apreciación de las pruebas, la modalidad correcta es la de infracción indirecta

RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA - La casación no es una tercera instancia donde pueda revisarse de oficio todo el acervo probatorio para concluir sobre la legalidad del fallo, sino un medio extraordinario de impugnación sometido a una técnica rigurosa según la cual al Tribunal de Casación le toca únicamente estudiar los puntos sometidos a su análisis

RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA - En el recurso de casación es necesario alegar error de hecho en la apreciación de las pruebas y demostrarlo previo análisis de todas y cada una de ellas como que todas fueron tenidas en cuenta por el juzgador para el pronunciamiento de la providencia recurrida

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIOS » NIVELACIÓN SALARIAL - El derecho concedido a los trabajadores nacionales para exigir remuneración y condiciones iguales a los trabajadores extranjeros tiene como requisitos: i) Que en una misma empresa haya trabajadores nacionales y extranjeros; ii) Que tanto los trabajadores nacionales como los extranjeros, lo sean permanentemente de la empresa; iii) Que unos y otros desempeñen unas mismas funciones y, iv) Que los nacionales tengan remuneración o condiciones inferiores a los extranjeros

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIOS»

NIVELACIÓN SALARIAL ENTRE EXTRANJEROS Y NACIONALES - Cuando en una empresa haya empleados, contratistas y obreros permanentes de distintas nacionalidades, que desempeñen unas mismas funciones, los empleados, contratistas y obreros nacionales tendrán derecho a exigir, remuneración y condiciones iguales y pago en la misma moneda

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIOS » NIVELACIÓN SALARIAL ENTRE EXTRANJEROS Y NACIONALES - El requisito de permanencia a que se refiere el artículo 4 de la Ley 149 de 1936, se predica del contrato de trabajo y hace relación a la subordinación o dependencia continuada que debe existir entre el patrón y el asalariado -si la relación del extranjero con la empresa es transitoria u ocasional, como cuando es traído al país mientras se prepara personal colombiano, el trabajador ocasional no puede alegar la nivelación de su salario porque falta el extremo de comparación «trabajador extranjero» la condición de su permanencia-

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIOS » NIVELACIÓN SALARIAL ENTRE EXTRANJEROS Y NACIONALES - Basta con que en un momento haya sido posible la comparación entre el trabajador extranjero y el nacional, para reunirse las condiciones de permanencia e igualdad de funciones, para que el salario del trabajador colombiano se entienda igual al devengado por el extranjero y se incorpore como tal en su contrato de trabajo, sin que esta vigencia posterior pueda ser obstaculizada por el retiro del trabajador foráneo del servicio de la empresa

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SALARIOS» NIVELACIÓN SALARIAL ENTRE EX-

TRANJEROS Y NACIONALES - Debe ordenarse el pago de la diferencia de sueldos entre el trabajador nacional y el extranjero

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIOS » NIVELACIÓN SALARIAL ENTRE EXTRANJEROS Y NACIONALES - No se acepta como criterio para determinar la igualdad de funciones de que habla el artículo 4 de la Ley 149 de 1936 el de la capacidad técnica de los trabajadores, ni sus títulos universitarios, ni su experiencia en el ramo a que se dedica; la igualdad de funciones no puede identificarse sino con la igualdad de trabajo desarrollado al servicio del patrono, correspondiente a la calidad del trabajo, a la ley lo que interesa es que para trabajo igual haya salario igual

PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS - La calidad de ingeniero no se demuestra con certificados de particulares, ni con testigos, sino con el título o con las demás circunstancias de que trata la Ley 94 de 1937

RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA - Resulta ineficaz la acusación por incompleta al no impugnar todos los elementos de convicción tenidos en cuenta por el juzgador

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IX, n.º 72-76, pág. 70-95

#### RELEVANTE

ID: 291099

M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA

NÚMERO DE PROCESO: (02-06-1948)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 02/06/1948

DEMANDANTE: ALBERTO DELGADO MARTÍN

DEMANDADO: INDUSTRIAL COLOMBIANA DE ACEITES Y GRASAS VEGE-



TAL S. A. -ICOGRASA-  
FUENTE FORMAL: Código Civil art. 1687

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES»  
NOVACIÓN - La novación es la sustitución de una nueva obligación a otra anterior, para que esta exista es preciso que se declare así por las partes, o que aparezca de manera indudable la intención de novar, que la nueva obligación conlleve o envuelva la extinción de la obligación primitiva, la cual queda por lo tanto extinguida -la novación es uno de los medios de extinguir las obligaciones artículo 1687 del Código Civil-

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» NOVACIÓN  
- Por la simple suspensión de las obligaciones contraídas por las partes sin que la otra formule ningún reclamo, no puede sostenerse que ha surgido una obligación distinta, que haya de mirarse como sustitución de la anterior

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» NOVACIÓN - La novación no puede presumirse, es condición esencial para que ella tenga lugar que la intención de sustituir la obligación anterior por la nueva, sea a tal punto clara que no se presente acerca de ella ninguna duda -para que exista la novación es necesario que la parte del cambio efectuado en la obligación original aparezca la voluntad de las partes a fin de extinguirla y reemplazarla por la nueva-

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» NOVACIÓN  
- No existiendo ni cambio de personas, ni de objeto, ni modificaciones expresas pactadas en relación con la obligación primitiva, es injurídico admitir que se haya presentado el fenómeno de la novación, y

menos que del silencio guardado por una de las partes en lo tocante al salario que debió recibir, pueda presumirse la intención de novar las condiciones de su contrato con la empresa demandada

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» NOVACIÓN - No hay duda de que el trabajador sí aceptó como remuneración por algunos meses la suma de ciento cincuenta pesos, sin objeción alguna, aún con el convencimiento de que posteriormente se le arreglaría o mejoraría su asignación, por lo que no hubo novación del contrato -la aceptación que hizo del sueldo, durante un lapso de nueve meses, el empleado demandante, debe entenderse como una manifestación de conformidad con la manera como la empresa cumplía sus obligaciones- «los contratos deben ejecutarse de buena fe, y ella opera lo mismo en las relaciones civiles»

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO» TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA  
- Cuando existan causas para que un patrono pueda dar por terminado el contrato de trabajo con un asalariado debe invocarlas en el momento de provocar su ruptura y no después en el juicio qua surja de ese hecho unilateral

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo III, n.º 17-28, pág. 150-157

#### RELEVANTE

ID: 291268

M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA

NÚMERO DE PROCESO: (25-05-1950)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 25/05/1950

DEMANDANTE: MERCEDES CORDOBA VDA. DE FERNÁNDEZ / NELLY

FERNÁNDEZ DE SIMMONDS / NOHEMY FERNÁNDEZ DE CALDAS / GERARDO FERNÁNDEZ CORDOBA  
DEMANDADO: EMPRESA HARINERA DE MOSCOPÁN S. A.  
FUENTE FORMAL: Ley 65 de 1946

ASUNTO:

PROBLEMA JURÍDICO: El problema se concreta a determinar qué debe entenderse por nómina de una empresa, para los efectos de las disposiciones legales sobre seguro de sus trabajadores. Si, como lo afirma el Tribunal Seccional de Popayán, comprende todos los gastos efectuados por ella, exceptuando solamente las cesantías, o únicamente los jornales y sueldos de los trabajadores con las respectivas agregaciones, o remuneraciones accesorias.

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES»  
NÓMINA - Todas aquellas sumas que una empresa paga a sus trabajadores como remuneración inmediata y directa de sus servicios, constituyen salario, por consiguiente, las bonificaciones, gratificaciones, primas, etc. que con carácter de permanentes y en forma ordinaria reconoce el patrono a aquéllos, deben computarse, para el efecto de establecer el monto de la nómina de la empresay, esta, ultima es la base para deducir la obligación de pagar el seguro de vida

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» NÓMINA»  
AUXILIO DE CESANTÍA - Las cesantías no hacen parte de la nómina, porque si el trabajo tiene una vocación de permanencia, no hay para qué suponer que llegue el caso de tener que reconocerlas, ya que en el funcionamiento normal de la empresa se parte de la base de la estabilidad del personal, dentro de la ejecución ordinaria del contrato de trabajo

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» PRESTACIONES SOCIALES» AUXILIO DE CESANTÍA - Reseña histórica del auxilio de cesantía

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» NÓMINA»  
PRIMAS Y BONIFICACIONES - Se deben tomar en cuenta las primas y bonificaciones para la respectiva nómina anual de la empresa, siempre que ellas se hayan venido reconociendo y pagando en forma ordinaria y permanente a los trabajadores

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» NÓMINA»  
TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS - Las horas extras no son obligatorias para tenerlas en la nómina ordinaria de una empresa

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» NÓMINA»  
VACACIONES - Dentro de la nómina de una empresa no puede hacerse figurar como salarios las vacaciones que hubiese que reconocer en dinero

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» NÓMINA - La inclusión de los auxilios por enfermedad, servicios médicos y drogas no pueden ser tenidos en cuenta dentro de los computables para efectos de formar la nómina de la empresa

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SEGURO DE VIDA - El año que debe tomarse en consideración para determinar la obligación de pagar el seguro, es el inmediatamente anterior al fallecimiento del trabajador

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo V, n.º 41-52, pág. 421-433



RELEVANTE

ID: 291394

M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA

NÚMERO DE PROCESO: (05-04-1951)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 05/04/1951

DEMANDANTE: ESPÍRITU SANTO POTES

DEMANDADO: CENTRAL HIDROELÉCTRICA DEL RÍO ANCHICAYÁ

FUENTE FORMAL: Decreto 530 de 1947 art. 3

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» PRESTACIONES SOCIALES» LIQUIDACIÓN PARCIAL DE CESANTÍA - Para que el trabajador pueda exigir el pago del auxilio parcial de cesantía el trabajador deberá comprobar su destinación a construcción de viviendas y ampliación, reparación o reconstrucción de vivienda antigua, si éste no lo hace la empresa no debe ordenar la liquidación respectiva

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» PRESTACIONES SOCIALES» LIQUIDACIÓN PARCIAL DE CESANTÍA - Una gestión incompleta o deficientemente realizada por parte de empleados que le están subordinados al gerente de la empresa arroja la responsabilidad del hecho suyo a la entidad que él representa -incumplimiento de los requisitos para la procedencia de la liquidación parcial de la cesantía-

RECURSO DE CASACIÓN» CAUSALES» REFORMATIO IN PEJUS - El Tribunal Seccional no puede modificar la providencia en perjuicio de la parte apelante

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» PRESTACIONES SOCIALES» LIQUIDACIÓN PARCIAL DE CESANTÍA

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» PRESTACIONES SOCIALES» LIQUIDACIÓN PARCIAL DE CESANTÍA - Improcedencia de la sanción establecida en el artículo 5 de Decreto 530 de 1947 sobre la empresa demandada -cuando la liquidación parcial de la cesantía la hace el propio Gerente de una empresa, omitiendo los requisitos legales, los perjuicios que resulten a la empresa por dicho acto deben ser cubiertos por aquél-

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY - Las disposiciones del Decreto 530 de 1947 han sido emitidas con el propósito de evitar que las empresas procedan a hacer liquidaciones parciales de cesantía en perjuicio de los intereses de los trabajadores

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES - Las relaciones entre patronos y trabajadores deben desenvolverse en planos de buen entendimiento y completa lealtad

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» PRESTACIONES SOCIALES» LIQUIDACIÓN PARCIAL DE CESANTÍA - Liquidación de perjuicios ocasionados a la empresa en virtud de la liquidación parcial de cesantías realizada por el gerente de la entidad

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» PRESTACIONES SOCIALES» LIQUIDACIÓN PARCIAL DE CESANTÍA

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo VI, n.º 53-58, pág. 179-188

RELEVANTE

ID: 291378

M. PONENTE: LUIS ALBERTO BRAVO

NÚMERO DE PROCESO: (19-12-1950)1

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 19/12/1950

DEMANDANTE: HUMBERTO PACHÓN

DEMANDADO: COMPAÑÍA DE CEMENTOS PORTLAND DIAMANTE S. A.

FUENTE FORMAL: Ley 6 de 1945 art. 8 / Decreto 2127 de 1945 art. 16, 40, 47, 48, 49 y 51 / Ley 64 de 1946 art. 2

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO » PERÍODO DE PRUEBA » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que el contrato de trabajo entre el actor y el demandado fue de duración indefnida pues, las pruebas no bastaron para formar la convicción que entre las partes se hubiese convenido, que el trabajador se sometería a un período de prueba, puesto que el reglamento contiene simplemente la firma del actor puesta al pie del documento exhibido en la diligencia de inspección ocular y establece sólo el hecho de haber recibido una determinada cantidad de dinero, sin que pueda entenderse que el demandante aceptara la calificación que después del despido hizo el patrono del vínculo jurídico que ligó a las dos partes

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO» PERÍODO DE PRUEBA - La modalidad de período de prueba no se presume, debe demostrarse por quien afirma su existencia, ya sea presentando el texto de la convención colectiva o del reglamento de trabajo en que se la haya estipulado con carácter general y obligatorio o acreditando el previo acuerdo individual al respecto

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » CLÁUSULA DE RESERVA - Cuando se despide a un trabajador en virtud de la cláusula de re-

serva es necesario invocarla expresamente cumpliendo además los requisitos de que habla el artículo 8 de la Ley 6 de 1945, esto es, aviso dado a la otra parte con una anticipación no inferior al período que regule los pagos del salario, o sea una quincena, o el pago al trabajador de los salarios correspondientes al mismo período, si se prescinde del preaviso

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » CLÁUSULA DE RESERVA - El artículo 8 de la Ley 6 de 1945, modificado por el artículo 2 de la Ley 64 de 1946, dice que cuando las partes no hayan estipulado término para la duración del contrato o aquél no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, se entenderá celebrado por seis meses, a menos que las partes se reserven el derecho a terminarlo unilateralmente mediante aviso a la otra con antelación no inferior al período que regule los pagos del salario, de acuerdo con la costumbre, y previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones correspondientes

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » CLÁUSULA DE RESERVA - El artículo 50 del decreto 2127 de 1945 reglamenta la reserva de la facultad de terminar unilateralmente cualquier contrato de trabajo, y el 51 del mismo decreto, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, dando derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo V, n.º 41-52, pág. 1160-1167



#### RELEVANTE

ID: 291497

M. PONENTE: ALEJANDRO CÓRDOBA MEDINA

NÚMERO DE PROCESO: (31-10-1952)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 31/10/1952

DEMANDANTE: PEDRO GARCÍA

DEMANDADO: MUNICIPIO DE BOGOTÁ

FUENTE FORMAL: Decreto 2127 de 1945 art. 47, 50 y 52 / Ley 6 de 1945 art. 4 / Ley 797 de 1949 / Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social art. 39 y 145

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » PROCEDENCIA - El contrato de trabajo termina mediante aviso previo en los casos de los artículos 47, ordinal f) los cuales son: i) Clausura de la empresa o cierre total o parcial de actividades ii) Despido con justa causa y preaviso y, iii) Ejercicio de la facultad contenida en la cláusula de reserva; pero solamente en los dos últimos eventos, la terminación se produce por decisión unilateral, ya que en el primero los motivos son de orden técnico o económico -ninguna otra de las formas de terminación del contrato de trabajo exige preaviso-

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » CLÁUSULA DE RESERVA - Para la aplicación del artículo 50 del Decreto 2127 de 1945 es necesario que la cláusula de reserva se haya estipulado en debida forma y que se haya hecho uso de tal facultad -no resulta demostrada la estipulación ni probado el uso, el contrato no tuvo esa forma de terminación y por lo tanto no era aplicable-

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY - Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles,

empresas, obras públicas y demás servidores del estado, no se rigen por las normas del Código Sustantivo del Trabajo y no es posible aplicar una norma a un caso que según el mismo estatuto no está regulado por ella

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » REINTEGRO - La acción de reintegro del trabajador despedido, solo existe para los trabajadores que disfrutaban de fuero sindical, conforme a reglamentación extraña al juicio ordinario de trabajo; y el despido ilícito sólo genera la obligación de indemnizar los perjuicios causados, entre los cuales el valor de los salarios faltantes para la terminación expresa o presunta del contrato laboral constituye el lucro cesante, que es figura jurídica distinta a la de los llamados «salarios caídos» o sanción por mora o retardo en el pago de las prestaciones sociales

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES » LIQUIDACIÓN - Producido el despido o el retiro de un trabajador vinculado a una entidad oficial por un contrato de trabajo, sólo se considera suspendida tal relación jurídica, por el término de 90 días, en el cual deben cumplirse todos los trámites para la liquidación y pago de las prestaciones, indemnizaciones y salarios que se adeuden al trabajador

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » REINTEGRO - El contrato de trabajo es un vínculo bilateral, y nadie está en mora de cumplir sus obligaciones mientras la otra parte, a su turno, no cumple las suyas o manifiesta estar lista a cumplirlas, la entidad oficial sólo tiene obligación de reintegrar a su trabajador, si éste, a su vez, se presenta a cumplir su de-

ber laboral -la reanudación de labores por expiración del término de la suspensión, obliga de nuevo a cada parte a cumplir sus compromisos contractuales; y siendo el principal de éstos, para el trabajador, la prestación del servicio, debe manifestar, al vencimiento de aquel término, su disposición de hacerlo-

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY - El artículo 1 del Decreto 797 de 1949 no busca que el trabajador perciba remuneración sin trabajar, sino que confiere el derecho de regresar al trabajo y mediante la labor adquirir el salario, si dentro de los noventa días siguientes a la terminación del contrato no se ponen a su disposición o no se depositan los salarios, prestaciones e indemnizaciones, porque no puede entenderse que al recobrar el contrato su vigencia nacen obligaciones para una de las partes

PROCEDIMIENTO LABORAL » EXCEPCIONES » EXCEPCIÓN DE CONTRATO NO CUMPLIDO - Resulta inadmisibles cualquier reclamo que no destruya la operancia de la excepción de contrato no cumplido o «non adimpleti contractus» que no acredite la manifestación del trabajador de estar dispuesto a cumplir su deber laboral

PROCEDIMIENTO LABORAL » EXPENSAS Y COSTAS » CONDENA EN COSTAS - La condenación en costas no es materia de casación

PROCEDIMIENTO LABORAL » EXPENSAS Y COSTAS » CONDENA EN COSTAS - Para que el recurso de casación sea viable es menester que se acuse por infracción de disposiciones sustantivas de derecho del trabajo, y la condenación en costas nada tiene que ver con éste y está siempre sometida a la decisión del respec-

tivo funcionario que atiende la instancia

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » PRINCIPIOS » PRINCIPIO DE GRATUIDAD - El artículo 39 del Código Procesal del Trabajo, que consagró el principio de gratuidad en los juicios laborales, sólo decretó la exoneración de gastos en lo tocante al empleo de papel común, al impuesto de timbre nacional, a los derechos de secretaría y a la libertad de porte por los correos

PROCEDIMIENTO LABORAL » EXPENSAS Y COSTAS » CONDENA EN COSTAS - No es aceptable el argumento consistente en que no procede la condenación en costas cuando la contraparte es una entidad de derecho público, porque la imposibilidad de tal condenación en contra de ésta obedece a precepto especial, por razón de un fuero de excepción, sin que sea lícito deducir de ello consecuencias no registradas por la ley so pretexto de equidad

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IX, n.º 72-76, pág. 272-281

#### RELEVANTE

ID: 291257

M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA

NÚMERO DE PROCESO: (23-03-1950)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 23/03/1950

DEMANDANTE: ARTURO RETAMOZO

DEMANDADO: EMPRESA ALMACENES ANCLA S. A.

FUENTE FORMAL: Ley 6 de 1945 art. 2 / Decreto 2127 de 1945 art. 33

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » REGLAMENTO DE TRABAJO » VALIDEZ - Los requisitos para que el reglamento de



trabajo de una empresa tenga valor son que sea aprobado por las autoridades del ramo y que se le haya dado publicidad; es decir, que él se haya puesto en conocimiento de los trabajadores, de acuerdo con el artículo 2 de la Ley 6 de 1945 y el 33 del Decreto 2127 del mismo año

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » REGLAMENTO DE TRABAJO » APROBACIÓN**

- La aprobación de un reglamento de trabajo se realiza en dos etapas distintas: i) Dentro de los treinta días siguientes a la iniciación de los trabajos de la empresa debe someterse al respectivo Inspector de Trabajo para su aprobación provisional, y ii) Una vez obtenida esta aprobación, el reglamento puede entrar a regir, quince días después de ella, si con antelación de ocho, se pone en conocimiento de los asalariados; el reglamento aprobado provisionalmente debe ser remitido al Ministerio del Trabajo, para que éste le imparta la aprobación definitiva

**REGLAMENTO DE TRABAJO » REQUISITOS » ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Error de hecho del ad quem al no establecer que el trabajador tenía conocimiento del reglamento de trabajo, por cuanto así aparece acreditado con la prueba testimonial, en consecuencia, no procedía la indemnización por preaviso, pues en realidad el trabajador recibió con la antelación requerida por la ley la nota de despido

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » REGLAMENTO DE TRABAJO » REQUISITOS**

- La publicación de un reglamento puede hacerse por un medio distinto del de la fijación en lugares visibles del establecimiento respectivo, pues lo que interesa es el conocimiento que los trabajadores tengan de él; porque el requisito de que trata el artículo 33 del Decreto 2127 de 1945 es

el relativo a las condiciones previas para que pueda entrar en vigencia provisional, que es cosa muy distinta a la publicación del mismo, para que tenga efectos con respecto a los trabajadores

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo V, n.º 41-52, pág. 183-190

**RELEVANTE**

ID: 291511

**M. PONENTE: ALEJANDRO CÓRDOBA MEDINA**

**NÚMERO DE PROCESO: (16-05-1952)**

**TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA**

**FECHA: 16/05/1952**

**DEMANDANTE: BENJAMÍN OCHOA**

**DEMANDADO: COMPAÑÍA MINERA CHOCÓ PACÍFICO**

**FUENTE FORMAL: Decreto 2341 de 1946 / Resolución 34 de 1937**

**TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIOS**

- La estipulación global de salarios no puede comprender la remuneración por el trabajo dominical y en días festivos, pues de tal manera desaparecen los recargos a que obliga la ley y a diferencia del trabajo nocturno, en el caso de domingos y festivos no existe la autorización que contiene el artículo 5 del Decreto 2341 de 1946, para el caso de trabajo nocturno en circunstancias especiales

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIOS**

- Cuando después de estipular un salario para el trabajo en días comunes, se determina la remuneración que va a pagarse por el trabajo de los días de descanso, que se conocen por la imposibilidad de interrumpir labores en determinadas obras, no se hace un pacto violatorio de las leyes, siempre que la remuneración pactada para ese trabajo en días de descanso no sea inferior a la remuneración legal por tales

días, de acuerdo con lo que se haya estipulado como salario común

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY**

- El artículo 48 de la Resolución 34 de 1937 autoriza a las empresas mineras para no dar descanso compensatorio sino pago doble por el trabajo en días domingos, cuando los trabajadores no pueden ser reemplazados por razón de conocimientos técnicos o de la calidad de las funciones que ejerzan y artículo 3 de la misma Resolución autoriza a las mismas empresas para fijar la forma y períodos de pago -no era necesario dar descanso compensatorio sino pago doble por el trabajo de días de descanso y la empresa podía fijar la forma y períodos de pago al actor-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIOS**

- La ley permite estipular una asignación fija para trabajo alternativamente diurno y nocturno, porque se parte de un salario diurno y en la estipulación se han de incluir los recargos por trabajo nocturno que vaya a desarrollarse en determinado período

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIOS**

- Aunque se conozca el número de domingos y festivos que dentro de un período dado se hayan de trabajar, no es posible estipular una sola cantidad para el trabajo ordinario y para dominicales y festivos, porque no se conoce ni supone el salario correspondiente al trabajo del día laborable y por ello es imposible saber si con la estipulación se cumplió la ley o se quiso burlarla

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIOS**

- El Tribunal Seccional no ha debido con-

denar por trabajo en domingos y festivos laborados durante el segundo contrato, pero la condenación es correcta en cuanto se refiere a los domingos laborados bajo la vigencia del acuerdo más antiguo

**PROCEDIMIENTO LABORAL » CONDENACIÓN EN COSTAS » PROCEDENCIA**

- No procede la condena en costas, pese a que la sentencia no sea casada, pues cuando el recurso sirvió para la unificación de la jurisprudencia y el recurso no estuvo totalmente carente de objeto -formas de contratar remuneración del trabajo en días de descanso-

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo VIII, n.º 65-71, pág. 216-223

**RELEVANTE**

ID: 291423

**M. PONENTE: JUAN BENAVIDES PATRÓN**

**NÚMERO DE PROCESO: (12-09-1951)1**

**TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA**

**FECHA: 12/09/1951**

**DEMANDANTE: ZOILA ROSA MONTÓYA / MARÍA OLIVA TABORDA MONTÓYA**

**DEMANDADO: DEPARTAMENTO DE CALDAS / FERROCARRIL DE CALDAS**

**FUENTE FORMAL: Ley 32 de 1922 art. 6 / Ley 57 de 1915 art. 5**

**ASUNTO:**

**PROBLEMA JURÍDICO:** Ante todo es preciso advertir que el sentenciador no ignoró las diversas disposiciones que han regulado, en el derecho colombiano, las prestaciones sobre accidente de trabajo y seguro de vida. Por el contrario, en estudio detenido registró la aparición de ellas, sus ordenamientos y propósitos, y las distinciones en el régimen de los titulares del derecho. Mas con la consideración de fondo de que al establecerse el seguro de vida colectivo obligatorio se consagró una incom-



patibilidad entre las prestaciones discutidas concluyó que, por el pago del seguro hecho por el Ferrocarril a los beneficiarios designados por el trabajador fallecido en el accidente, cumplió con sus obligaciones sociales y se liberó de la indemnización reclamada. Expresamente señaló, como fundamentos de esta decisión, las leyes que establecieron el seguro y sus decretos reglamentarios, y, en especial, el art. 6° de la ley 32 de 1922. Por esto la impugnación del recurrente se encamina, en este cargo, a demostrar que tal decisión es violatoria del régimen de sucesión intestada que corresponde a la muerte en accidente de trabajo; y en el cargo siguiente, que en rigor es el medular del recurso, por cuanto su prosperidad impondría la del primero y su desestimación el rechazo de éste, sostiene que la exención de que trata el art. 6° de la Ley 32 citada, soporte de la sentencia, desapareció con la ley 6ª de 1945 que sustituyó completamente la ley 57 de 1915 y, con ésta, el inciso d) de su artículo 6° hasta entonces vigente, al cual se refería la exención discutida.

**TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS» PRESTACIONES SOCIALES» INDEMNIZACIÓN POR CAUSA DE MUERTE** - Reseña histórica y normativa sobre que norma reguló la indemnización por causa de muerte -la indemnización por muerte en accidente de trabajo se consideró desde el año de 1915 como una de las consecuencias del mismo ordinal d) artículo 5 de la Ley 57 de 1915-

**LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS» PRESTACIONES SOCIALES» SUSTITUCIÓN DE LA REPARACIÓN DEL ACCIDENTE EN CASO DE MUERTE POR SEGURO DE VIDA** - El pago del seguro, efectuado por el patrono obligado, exonera de la prestación por muerte en accidente de trabajo -reseña histórica-

**LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS» PRESTACIONES SOCIALES» SUSTITUCIÓN DE LA REPARACIÓN DEL ACCIDENTE EN CASO DE MUERTE POR SEGURO DE VIDA» BENEFICIARIOS** -El artículo 293 del Código Sustantivo del Trabajo instituye como beneficiarios forzosos del seguro de vida, a las mismas personas titulares de la indemnización en caso de muerte del trabajador en accidente, en el mismo orden y en la misma proporción

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» MEDIO NUEVO** - En el recurso de casación los planteamientos que constituye un medio nuevo no son admisibles

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo VII, n.º 59-64, pág. 168-174

#### RELEVANTE

ID: 291018

**M. PONENTE: CÁSTOR JARAMILLO ARRUBLA**

**NÚMERO DE PROCESO: (24/05/1947)**

**TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA**  
**FECHA: 24/05/1947**

**DEMANDANTE: CARLOS JULIO RUIZ**  
**DEMANDADO: DAVID HERMANOS SOCIEDAD LIMITADA**

**FUENTE FORMAL: Ley 124 de 1937 / Código de Comercio art. 472 y 477 / Decreto 2127 de 1945 art. 7 / Decreto 652 de 1935 art. 18, 19 y 20 / Decreto 484 de 1944 art. 49 / Ley 10 de 1934 art. 10 y 14 / Código Civil art. 2535 / Código Judicial art. 538 y 539**

**TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SOCIEDADES COMERCIALES » SOLIDARIDAD DE LOS SOCIOS** - En las sociedades colectivas como en las de responsabilidad limitada ha establecido la ley una solidaridad entre los socios frente a

terceros, a fin de garantizarles a éstos el fiel cumplimiento de las obligaciones a su favor y a cargo de la compañía -se prohíbe a los socios alegar contra terceros los vicios o defectos de constitución de la sociedad, como excusa para negarse a cumplir sus compromisos-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SOCIEDADES COMERCIALES» SOLIDARIDAD DE LOS SOCIOS** - Que los socios arguyan contra terceros de buena fe, que carecen de la representación legal de la compañía, por hechos de los cuales esos mismos socios son los únicos culpables no es aceptable -aceptar que, por haber expirado el plazo de duración de la sociedad, ésta ya no debe responder ante terceros de los compromisos adquiridos durante su existencia es inmoral-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SOCIEDADES COMERCIALES» SOLIDARIDAD DE LOS SOCIOS** - Reseña normativa de la regulación de las sociedades

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SOCIEDADES COMERCIALES» SOLIDARIDAD DE LOS SOCIOS** - La solidaridad facilita el cobro en cualquier momento de una acreencia contra cualquiera de los socios, y evita, que por cualquier recurso los miembros de la compañía se burlen del acreedor de buena fe

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SOCIEDADES COMERCIALES» SOLIDARIDAD DE LOS SOCIOS** - Son solidariamente responsables por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, las sociedades de personas y sus miembros, ello en relación con el objeto social y sólo hasta el

límite de la responsabilidad de cada socio -Artículo 7 Decreto 2127 de 1945-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - El artículo 7 del Decreto 2127 de 1945 no está configurado como un precepto reglamentario del artículo 8 de la Ley 6 de 1945, pues éste establece una solidaridad entre el patrón sustituto, y el sustituido, al paso que aquél la estatuye entre la sociedad de personas y sus miembros, y entre éstos entre sí

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SOCIEDADES COMERCIALES» SOLIDARIDAD DE LOS SOCIOS** - La solidaridad establecida por el artículo 7 del Decreto 2127 de 1945 para el pago de prestaciones comprende también la facultad de demandar y de hacer exigible judicialmente ese pago a cualquiera de los socios.

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA» ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que el retiro del trabajador de la empresa no obedeció a un retiro voluntario que lo privó del derecho al pago de las prestaciones sociales -al trabajador se le quisieron imponer condiciones nuevas en el contrato de trabajo, las cuales no podían ser obligatorias, para él era facultativo aceptarlas o no-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - Las afirmaciones de las partes, sin respaldo en pruebas de ninguna naturaleza, nada valen, a no ser que adquieran el carácter de confesión

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» DESCANSOS OBLIGATORIOS» VACACIONES** - Con-



forme lo establecido en el Decreto 652 de 1935 las vacaciones, de los empleados particulares se causan cada año y deben hacerse efectivas antes de transcurrir el año siguiente, de otra manera estas se acumularían, y está prohibido como lo está igualmente su compensación en dinero, salvo algunas excepciones

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» DESCANSOS OBLIGATORIOS» VACACIONES» CONCEPTO** - La institución conocida con el nombre de vacaciones y también con el descanso anual, consiste en conceder al trabajador un período de tiempo durante el cual pueda restaurar las fuerzas perdidas y renovar la capacidad de trabajo, después de que haya prestado servicios por un lapso que la mayoría de las legislaciones, así como la Organización Internacional del Trabajo, han fijado en un año

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» DESCANSOS OBLIGATORIOS» COMPENSACIÓN EN DINERO DE VACACIONES** - No existe disposición legal del pago de la compensación en dinero tratándose de empleados particulares, sin embargo, es regla fundamental de hermenéutica cuando no existe ley que contemple exactamente el caso controvertido, aplicar la que regule materias semejantes

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN» ACCIÓN DE RECLAMACIÓN DE VACACIONES** - Para regular la prescripción de la acción de vacaciones de los empleados particulares, se dará aplicación al artículo 5 del Decreto 484 de 1944 que fija un plazo de cuatro años

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» DESCANSOS OBLIGATORIOS** - El derecho a vacaciones es el que se otorga a quien trabaja un

año continuo y nace en el momento de cumplirse un año de labores, el derecho a compensar las vacaciones en dinero es el que adquiere el asalariado cuando termina el contrato de trabajo y nace cuando no se ha gozado de vacaciones, en el momento de extinguir el contrato de trabajo -el derecho a las vacaciones es de carácter principal y el de compensarlas en dinero, es supletorio, porque sólo se otorga éste cuando aquél ya no puede disfrutarse-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» DESCANSOS OBLIGATORIOS» VACACIONES** - Es necesario satisfacer en dinero en forma compensatoria, el tiempo que ha debido disfrutarse en vacaciones, de lo contrario, el patrono obtiene una evidente utilidad al contrariar la ley, se lucra indebidamente con el trabajo obtenido durante el tiempo de vacaciones y se consagra una fuente de enriquecimiento sin causa

**PROCEDIMIENTO LABORAL » PRESCRIPCIÓN » ACCIÓN DE RECLAMACIÓN DE VACACIONES O COMPENSACIÓN EN DINERO** - El tiempo de prescripción para el derecho a las vacaciones, rige de igual manera que para compensarlas en dinero, «4 años» pero por nacer en momentos diferentes, la prescripción se cuenta desde momentos diversos; para el primero nace desde la fecha en que se cumple un año de trabajo continuo y termina, cuatro años después de esa fecha, y para el segundo, surge a la vida legal y entra al patrimonio jurídico del trabajador cuando se extingue el contrato de trabajo, sin que, naturalmente, se hubiera disfrutado del correspondiente descanso ya causado, y vence cuatro años después

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN» COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES** - Sólo se puede reclamar y pagar en dinero las va-

caciones no prescritas, es decir, aquellas causadas, no disfrutadas y que todavía son exigibles al momento de terminarse el contrato, porque su pago en dinero, una vez extinguido el pacto de trabajo, tiene un carácter compensatorio y debe ser, por consiguiente, igual a lo que trata de compensarse

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN» VACACIONES** - Cuando se tiene el derecho a acumular y se efectúa sin que se disfrute del descanso, la acción para reclamar las vacaciones prescribe en cuatro años, pero con la diferencia, que el plazo principia a contarse desde que se causaron las últimas vacaciones comprendidas dentro de la acumulación

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN** - La prescripción en derecho del trabajo debe correr desde que el trabajador o patrono está en actitud de acudir a los Tribunales exigiendo el cumplimiento de las obligaciones legales, por lo que empieza a contabilizar su término en el momento que se hacen exigibles las obligaciones -modificación de jurisprudencia Tribunal Supremo-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN** - Que la prescripción de las acciones laborales se cuenta a partir de la terminación de contrato de trabajo tiene un fundamento real como es el que durante su vigencia no gozaría el trabajador de completa libertad para demandar a su patrón por el temor a ser despedido por éste -dicho fundamento carece hoy de base en la ley, por lo tanto, no lo acoge la Corte-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY» ANALOGÍA** - Aplicación del artículo 2535 del Código Civil por analogía al no existir disposición expresa sobre la materia en la legislación colombiana del

Trabajo

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN» VACACIONES** - La jurisprudencia que había venido sentando en Colombia la justicia ordinaria, antes de establecerse la Jurisdicción especial del Trabajo, en el sentido de que la prescripción extintiva de la acción de vacaciones comprendía el mismo lapso que el autorizado por la ley para acumularlas, no es aceptable

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» VACACIONES» COMPENSACIÓN EN DINERO» LIQUIDACIÓN**

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo II, n.º 5-16, pág. 94-122

#### RELEVANTE

ID: 291324

M. PONENTE: JUAN BENAVIDES PATRÓN

NÚMERO DE PROCESO: (23-09-1950)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 23/09/1950

DEMANDANTE: GRACIELA ZAPATA DE FLÓREZ

DEMANDADO: TIPOGRAFÍA MANIZALES

FUENTE FORMAL: Ley 64 de 1946 art. 7 / Decreto 2153 de 1948 art. 51 y 61 / Decreto 1160 de 1947 art. 8 / Ley 6 de 1945 art. 13

ASUNTO:

**PROBLEMA JURÍDICO:** El problema de fondo consiste en saber qué debe entenderse por capital de una empresa o patrono para efectos de las indemnizaciones (sic) y prestaciones sociales, y si el apreciado por el juzgador tiene respaldo probatorio idóneo. Sobre el particular ya fue transcrito el criterio del juzgador.



**TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » EMPRESA » CAPITAL** - Por mandato especial del artículo 7 de la Ley 64 de 1946, por capital de la empresa o patrono debe entenderse, para los efectos de las indemnizaciones y prestaciones sociales, el valor de su patrimonio gravable liquidado en el último año anterior, en consecuencia para establecer el capital de una empresa, en materia laboral, es preciso atender a su patrimonio líquido gravable en el último año anterior, sin perjuicio de prueba en contrario este puede ser determinado de forma distinta a lo ya establecido

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» EMPRESA» CAPITAL** - El patrimonio líquido gravable de que habla el artículo 7 de la Ley 64 de 1946 no es siempre el que resulte de la declaración de renta y patrimonio confeccionada por el contribuyente, sino el que tenga por tal la respectiva administración de hacienda, el cual puede a veces no coincidir con aquélla

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » EMPRESA » CAPITAL** - El patrimonio líquido gravable de una persona natural o jurídica es el activo poseído dentro del país en 31 de diciembre del respectivo año, menos el monto de las deudas y las exenciones legales, por lo tanto, para desvirtuar la presunción legal de que el capital de la empresa o patrono es ese valor, es preciso demostrar que el activo poseído, con posesión económica o material, dentro del país y en la fecha indicada, es distinto del aceptado por los funcionarios de la administración de hacienda

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » EMPRESA » CAPITAL** - El capital de las empresas o patronos, para efectos de las disposiciones

laborales, no puede demostrarse con un certificado de la Cámara de Comercio sobre Registro Público de Comercio en que conste el capital nominal de la sociedad demandada, ni la copia de una escritura de sociedad, pues los medios de prueba admisibles para esto son: en primer lugar, la copia autorizada de la declaración de renta y el certificado de haber sido hallada correcta, la cual se presume completa mientras no se pruebe lo contrario y en cuanto a los otros medios, que sirvan para desvirtuar la anterior presunción, son admisibles todos los reconocidos por el Código Judicial, siempre y cuando que se enderecen a demostrar el patrimonio líquido gravable, y no otra cosa

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - Por simples apariencias sin apoyo en los autos no se puede desconocer el valor de una prueba idónea y no controvertida

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» VÍA INDIRECTA» ERROR DE DERECHO** - El error de derecho no es dable predicarlo en los casos en que los hechos no requieren de prueba solemne y pueden ser acreditados con cualquiera de los medios previstos en la ley

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» AUXILIO DE CESANTÍA** - Dado que no puede el juzgador de segundo grado producir una condenación plus-petita, resulta improcedente estudiar una nueva cuestión tal como lo es la procedencia del pago por cesantía no solicitado en la demanda inicial, dejando a salvo la acción correspondiente, para que pueda ser propuesta y decidida en su debida oportunidad

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo V, n.º 41-52, pág. 771-783

## RELEVANTE

ID: 291375

**M. PONENTE: LUIS ALBERTO BRAVO NUIP: (30-11-1950)**

**TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA FECHA: 30/11/1950**

**DEMANDANTE: DANILO SALAZAR O MESA**

**DEMANDADO: JESÚS MESA PÉREZ**

**FUENTE FORMAL: Ley 153 de 1887 art. 75 / Ley 64 de 1946 art. 7 / Decreto 554 de 1942 art. 17 / Ley 6 de 1945 art. 13 num. 14**

**TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIO » ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que no se probó la familiaridad entre las partes, razón que no justifica la falta de un pacto salarial, además el hecho de que no se hubiese realizado no implicaba la inexistencia del contrato de trabajo -comprobada la prestación de un servicio, se presume, de acuerdo con la ley, que es oneroso, y basta en tal caso que la remuneración sea determinable por cualquier medio-

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» VÍA INDIRECTA» ERROR DE HECHO** - En el recurso de casación cuando el cargo se orienta por la vía de los hechos se deben atacar todas las pruebas en que se soporta el fallo, así no sean calificadas; las acusaciones parciales no son suficientes

**PROCEDIMIENTO LABORAL» CAPACIDAD PROCESAL** - El menor de edad, una vez surgido el derecho puede hacerlo valer en juicio en cualquier momento, mientras no prescriba, ya sea con la autorización de que trata la ley si no ha cumplido 18 años o sin esa autorización, si los ha cumplido, o dicho, en otros términos, la capacidad procesal se refiere no al momento en que nace el interés jurídico sino

al en que se ejerce la acción

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - De acuerdo con el artículo 75 de la Ley 153 de 1887 si se intenta probar la maternidad por ser negada por la presunta madre, la partida o acta de nacimiento no servirá de prueba para establecerla, pues bien puede tratarse de un fraude, a menos que la propia madre aduzca la mencionada prueba para acreditar su calidad de tal respecto de una determinada persona, entonces se presume su autenticidad

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SALARIO» ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Ausencia de error de hecho del ad quem al no descontar las sumas que se alegó haber pagado al trabajador, puesto que no se acreditó el monto de dichos pagos ni que realmente este fuera el salario por los servicios prestados

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO** - El juez está facultado para formar libremente su convencimiento sin estar sujeto a tarifa legal alguna, por lo que puede darle mayor credibilidad a uno de los testimonios

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» EMPRESA» CAPITAL** - Conforme al artículo 7 de la Ley 64 de 1946, se entiende por capital de una empresa o patrono para los efectos de indemnizaciones y prestaciones sociales, el valor del patrimonio gravable liquidado en el último año inmediatamente anterior, sin perjuicio de prueba en contrario, refiriéndose este al que precede al año en que termina el contrato y no al en que se presenta la demanda

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA»**



**APLICACIÓN** - Corresponde al patrono demandado la carga de probar el capital de la empresa para los efectos de indemnizaciones y prestaciones sociales por ser una excepción

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» EMPRESA» CAPITAL» ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Error de hecho del ad quem al no tomar como prueba del capital de la empresa la liquidación de 1947 presentada por el demandado, pues por la circunstancia de que el demandante afirmó en la demanda que su contrato de trabajo terminó en mayo de 1948 este documento era apropiado para acreditar dicho capital

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» PRUEBA DE OFICIO** - Previo a dictar sentencia de instancia, y para un mejor proveer, se ordena prueba de oficio

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo V, n.º 41-52, pág. 1049-1059

#### RELEVANTE

ID: 291549

**M. PONENTE:** JUAN BENAVIDES PATRÓN

**NÚMERO DE PROCESO:** (21-11-1952)

**TIPO DE PROVIDENCIA:** SENTENCIA

**FECHA:** 21/11/1952

**DEMANDANTE:** RICARDO GRUESO ARBOLEDA

**DEMANDADO:** MUNICIPIO DE BOGOTÁ

**FUENTE FORMAL:** Código Sustantivo del Trabajo art. 4 y 65 / Ley 6 de 1945 / Decreto 797 de 1949 art. 1 / Decreto 2127 de 1945 art. 52 / Código Procesal del Trabajo art. 69 y 87

**TEMA:** PROCEDIMIENTO LABORAL» **NORMAS APLICABLES** - Según el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, este compendio normativo no es aplicable

a las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» PROPOSICIÓN JURÍDICA** - En el recurso de casación es necesario acusar la norma de derecho sustancial de alcance nacional que contenga el derecho reclamado

**LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TRABAJADORES OFICIALES » SUSPENSIÓN** - La reanudación del vínculo por expiración del término de la suspensión, conforme al Decreto 797 de 1949, obliga de nuevo a cada parte a cumplir sus compromisos contractuales; para el trabajador, la prestación del servicio y así se debe manifestarse, y sólo la negativa oficial a aceptar la nueva situación jurídica hace incurrir al patrono en las responsabilidades del reintegro y de los salarios caídos, pues el artículo 1 del mencionado Decreto no busca que el trabajador perciba remuneración sin trabajar, sino que confiere el derecho de regresar al trabajo y mediante la labor adquirir el salario, todo esto después de los noventa días que tiene de plazo la entidad para la suspensión

**RECURSO DE CASACIÓN» CAUSALES» REFORMATIO IN PEJUS** - Si se acusa la causal segunda es necesario acreditar el quebranto del principio de la reforma en perjuicio, es decir, que se haga más gravosa la situación de la parte que apeló la sentencia de primera instancia

**PROCEDIMIENTO LABORAL» RECURSOS» GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA** - Por mandato del inciso final del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo deben consultarse tratándose de entidades de derecho público, las sen-

tencias de primera instancia que les fueren adversas, siendo esta consulta ajena, o independiente del recurso de apelación

**PROCEDIMIENTO LABORAL» RECURSOS» GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA** - La revisión del superior no está condicionada a los términos del recurso de apelación, sino que debe versar también sobre la materia litigiosa decidida en forma adversa a la entidad de derecho público, por cuanto éste es el objeto propio del grado de jurisdicción de consulta

**RECURSO DE CASACIÓN» CARÁCTER DISPOSITIVO** - Dada la naturaleza dispositiva del recurso de casación, la Corte no puede estudiar de manera oficiosa respecto a un tema no planteado en el recurso de apelación

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IX, n.º 72-76, pág. 340-349

#### RELEVANTE

ID: 291022

**M. PONENTE:** CÁSTOR JARAMILLO ARRUBLA

**NÚMERO DE PROCESO:** (17-07-1947)

**TIPO DE PROVIDENCIA:** SENTENCIA

**FECHA:** 17/07/1947

**DEMANDANTE:** ALBERTO JOSÉ FERNÁNDEZ

**DEMANDADO:** SOCIEDAD EDITORIAL CENTRO, INSTITUTO GRÁFICO LIMITADA

**FUENTE FORMAL:** Decreto 2127 de 1945 art. 53 / Ley 35 / Ley 11729 art. 157 inc. 4 / Ley 61 de 1945 / Decreto 2127 de 1945 art. 54 / Ley 64 de 1946 art. 29 / Ley 6 de 1945 art. 8 y 89

**TEMA:** LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » **SUSTITUCIÓN PATRONAL** - La definición del Decreto 2127 de 1945 en su artículo 53 comprende la sustitución de una

empresa, pero no la de patronos, aunque ambas condiciones están íntimamente ligadas, la norma principia definiendo la sustitución de patrón como, toda mutación del dominio sobre la empresa, cuando se observa que es el cambio de un patrón por otro, motivado por diversas causas, «definir como sustitución de patronos el cambio de propiedad de la empresa o de su régimen de administración no es jurídico ni técnico», pues si bien esos actos producen aquélla o le dan nacimiento, no son la institución misma que trata de definirse como sustitución de patrón -la mutación del dominio de la empresa o de su régimen de administración, pueden ser factores que confluyen a configurar la sustitución, pero no todos exclusivamente-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SUSTITUCIÓN PATRONAL» CONCEPTO** - La sustitución patronal es el cambio de un patrón por otro, por cualquier causa, aún por transferencia del dominio de la empresa, sin que ésta cese en el giro ordinario de negocios, ni concluya la relación de trabajo

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SUSTITUCIÓN PATRONAL» FINALIDAD** - El derecho del trabajo, al establecer esta institución, ha querido amparar a los asalariados contra un imprevisto e intempestivo fin del contrato de trabajo producido por el traspaso o cambio de dominio o de administración de la empresa -cuando la sustitución tiene lugar, los contratos de trabajo no se extinguen y deben continuar con el nuevo, patrón-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SUSTITUCIÓN PATRONAL** - La sustitución patronal puede ser total o parcial sea que comprenda la negociación o cambio de toda la empresa o una parte de ella



LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SUSTITUCIÓN PATRONAL - Reseña normativa internacional de sustitución patronal

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SUSTITUCIÓN PATRONAL » REQUISITOS - Para que la sustitución exista se requiere que opere un cambio de patrón por cualquier causa, principalmente por mutación del dominio de la empresa o de su administración, y además, que haya continuidad en el desarrollo de las operaciones del establecimiento y también en los servicios que presten los asalariados -mal puede hablarse de la sustitución patronal cuando la relación de trabajo no continúa con el nuevo empresario-

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SUSTITUCIÓN PATRONAL» REQUISITOS - Para que opere la sustitución de patronos deben reunirse tres elementos; i) Cambio de patrono, ii) Continuidad de la empresa, y iii) Continuidad del trabajador, si alguno de estos requisitos falta no puede hablarse de sustitución de patrono

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SUSTITUCIÓN PATRONAL - Reseña doctrinal y jurisprudencial internacional sobre sustitución patronal

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SUSTITUCIÓN PATRONAL - La sustitución de patrono ha sido creada porque la relación de trabajo es individual, entre personas, y no real, entre el asalariado y la empresa, pues si fuese así no necesitaría la ley establecer expresamente esa continuidad de patronos y la solidaridad entre el antiguo y el nuevo

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SUSTITUCIÓN PATRONAL - Reseña doctrinal y jurisprudencial internacional sobre sustitución patronal

JADORES PARTICULARES» SUSTITUCIÓN PATRONAL» ANÁLISIS DE PRUEBAS - Se evidencia según las confesiones del trabajador que, no existió continuidad en la prestación del servicio puesto que confesó que su contrato de trabajo terminó en cabeza de su patrón y que no prestó servicios a los arrendadores del taller en donde trabajaba, o sea que no hubo continuidad de la relación de trabajo al pasar la empresa a sus nuevos dueños

PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» CONFESIÓN - Según el artículo 604 del Código Judicial la confesión es la manifestación de una parte de ser cierto el hecho que le perjudica afirmado por la otra

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SUSTITUCIÓN PATRONAL» ANÁLISIS DE PRUEBAS - La sentencia de instancia deberá absolver a la sociedad demandada, por no tener el carácter de patrono sustituto del demandante

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo II, n.º 5-16, pág. 237-255

#### RELEVANTE

ID: 291114

M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA

NÚMERO DE PROCESO: (02-10-1948)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 02/10/1948

DEMANDANTE: QUERUBÍN DUARTE

DEMANDADO: ANDRÉS GUZMÁN

FUENTE FORMAL: Ley 6 de 1945 art. 1, 7 y 13 / Ley 75 de 1945 art. 3 regla. 4 / Código Judicial art. 553

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO EN EL DO-

MICILIO- Para que pueda entenderse que no hay contrato de trabajo deben reunirse todas las circunstancias que señala el artículo 1 de la Ley 6 de 1945; esto es, que se celebre sin consideración a la persona que haya de ejecutar la obra respectiva, lo que quiere decir que ya no se trata de un servicio personal del trabajador, con lo cual bastaría para que no se configurara el contrato, y que no haya sujeción a horarios, reglamentos, etc., condición esta que sobra desde el momento en que no se realiza el trabajo personalmente, contrario sensu, si la labor a realizar se encomienda intuitu personae, es decir, teniendo en cuenta las condiciones de quien la va a ejecutar, y bajo el control del patrono, subsiste la relación de trabajo, aun cuando, como ocurre en el caso del que se efectúa a domicilio, éste, por su misma naturaleza, escape a la fijación de un horario determinado o a un reglamento especial

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO EN EL DOMICILIO» ANÁLISIS DE PRUEBAS - Ausencia de error de hecho del ad quem al determinar la existencia de un contrato de trabajo subordinado entre las partes dado que el oficio de domiciliario que realizaba el demandante según dan cuenta los testigos se realizaba de manera exclusiva para el demandado sin que el hecho de que no se hallaba sometido a horarios fijos sea circunstancia suficiente para que pueda darse por no existente el contrato pues esta labor precisamente tiene dicha particularidad

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS - La tarifa legal de pruebas no es estrictamente obligatoria en la apreciación de las que se aduzcan ante la justicia del trabajo, pero los fallos serán siempre en derecho, este se entiende como el principio de libre apreciación judicial de la prueba, la cual no puede destruirse en casación

sino cuando es de tal manera equivocada o errónea que haya producido un error de hecho o de derecho que a su vez lleve a la violación de una norma legal, y es necesario que el error de la primera naturaleza aparezca de manifiesto en los autos

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » DOMINICALES » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Error de hecho del ad quem al determinar que al estar demostrado que el demandante trabajó exclusivamente para el demandado esto como consecuencia probaba la labor en días dominicales dado que esa consecuencia no es exacta para deducir la obligación de pagar el descanso dominical por falta de prueba directa que acredite el hecho de haberse laborado durante todos los días de la semana

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » DOMINICALES - Según al artículo 7 de la Ley 6 de 1945, para tener derecho a que se pague el descanso dominical es preciso que se demuestre que se ha prestado el servicio en todos los días laborales de la semana

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » DOMINICALES - Cuando se trata de la ejecución de obra a destajo y a domicilio para acreditar la labor en días dominicales se debe establecerse con exactitud la circunstancia de haber laborado todos los días de la semana

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » FESTIVOS » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que de los testimonios aparecía probado que el trabajador estuvo al servicio del demandante durante un cierto lapso, y como el reconocimiento del descanso de tales días no estaba condicionado sino al hecho de que se haya laborado por lo menos du-



rante diez días dentro de los treinta anteriores al feriado, no aparece claro el error del juzgador en lo relativo a esta condena-  
ción

**PROCEDIMIENTO LABORAL » CON-  
DENA** - Es conveniente que se alleguen al expediente todas las pruebas para establecer el tiempo de servicio y el salario devengado, a fin de evitar que se utilice el artículo 553 del Código Judicial para tal fin, en la ejecución de la sentencia

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo III, n.º 17-28, pág. 562-573

#### RELEVANTE

ID: 291461

**M. PONENTE: LUIS ALBERTO BRAVO  
NÚMERO DE PROCESO: (25-09-1951)  
TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 25/09/1951  
DEMANDANTE: GREGORIO DE LA  
HOZ  
DEMANDADO: SOCIEDAD FUENTE &  
GONZÁLEZ  
FUENTE FORMAL: Resolución 395 de  
1946**

**TEMA: PROCEDIMIENTO LABORAL  
» PRUEBAS » LIBRE FORMACIÓN DEL  
CONVENCIMIENTO** - El hecho de que el juez pueda formar su convencimiento libremente, sin sujeción a la tarifa legal de pruebas, no quiere decir que esté facultado para dar el carácter de tales a las que no se hayan producido con el lleno de las formalidades legales; esto es, que en lo que respecta a su asunción, es preciso aplicar las reglas comunes a toda clase de prueba, y que es cosa muy distinta la aplicación a ellas de la tarifa legal, que, como es sabido, consiste en el valor que se asigna a la prueba en sí misma, sin consideración al mérito que le atribuye la ley desde el punto de vista de su fuerza de convicción

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJA-  
DORES PARTICULARES » CONTRATO  
DE TRABAJO A DOMICILIO** - La Resolución 395 de 1946 entiende por trabajador aen el domicilio el que ejecuta habitualmente un trabajo a jornal, por tarea, a destajo o por piezas, ya que solo con la ayuda exclusiva de los miembros de su familia, por cuenta de un patrono o empleador, en su propio domicilio, siempre que entre éste y el trabajador exista un vínculo permanente y no ocasional, ni se trate de contrato para la ejecución de una labor determinada, sin consideración a la persona o personas que hayan de cumplirla, y sin sometimiento a control del patrono

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJA-  
DORES PARTICULARES » CONTRATO  
DE TRABAJO EN EL DOMICILIO**- El Código Sustantivo del Trabajo exige los siguientes requisitos para el trabajado en el domicilio; i) El libro de trabajadores y la libreta de salario en que han de indicarse los nombres y apellidos de los trabajadores, ii) Y enumera así sucesivamente todos los requisitos, el domicilio en donde se ejecuta el trabajo, la cantidad y las características de éste en cada vez, la forma y el monto de la retribución, los motivos o causas de la reducción o suspensión del trabajo, el valor y la clase de los materiales que se entreguen al trabajador, fecha de la entrega de los mismos y de la obra terminada y la cuantía de los anticipos y salarios pagados, todo ello en atención a la dificultad para configurarlo ya que en general, ese trabajo tiene más lineamientos de trabajo autónomo que de actividad subordinada

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJA-  
DORES PARTICULARES» CONTRA-  
TO DE TRABAJO EN EL DOMICILIO»  
ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Se encuentra acreditado que no hay suficiente uniformidad respecto de los elementos que caracterizan al contrato de trabajo, no hay

certidumbre acerca del modo de remuneración de la labor, ni bases para establecer el salario

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» ERROR DE HECHO** - En el recurso de casación tratándose de una acusación por error de hecho, debe presentarse de modo ostensible y evidente, para que sea viable en casación

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo VII, n.º 59-64, pág. 284-290

#### RELEVANTE

ID: 291516

**M. PONENTE: ALEJANDRO CÓRDO-  
BA MEDINA  
NÚMERO DE PROCESO: (28-07-1952)  
TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 28/07/1952  
DEMANDANTE: EDELMIRA C. DE  
MARTÍNEZ  
DEMANDADO: COMERCIAL LAHUD  
HERMANOS  
FUENTE FORMAL: Ley 6 de 1945 art. 1  
y 13**

**TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE  
TRABAJADORES PARTICULARES »  
CONTRATO DE TRABAJO EN EL DO-  
MICILIO** - El trabajador que labora en el domicilio es el que ejecuta habitualmente un trabajo a jornal, por tarea, a destajo o por piezas, ya se sólo o con la ayuda exclusiva de los miembros de su familia, por cuenta de un patrono o empleador, en su propio domicilio, siempre que entre éste y el trabajador exista vínculo permanente y no ocasional, ni se traté de contrato para la ejecución de una labor determinada sin consideración a la persona o personas que hayan de cumplirla, y sin sometimiento a control del patrono

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJA-  
DORES PARTICULARES» CONTRATO**

**DE TRABAJO EN EL DOMICILIO** - El elemento del contrato de trabajo correspondiente al servicio personal, aparece ampliado en el trabajo en el domicilio hasta la ayuda de los miembros de la familia del trabajador, por la naturaleza de la labor ejecutada en el domicilio, lo que hace que tal contrato de trabajo solamente desaparezca por la ayuda prestada al trabajador cuando ella proviene de personas distintas a los miembros de la familia

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJA-  
DORES PARTICULARES » CONTRATO  
DE TRABAJO EN EL DOMICILIO** - El trabajador con quien se contrata el servicio en el domicilio es el responsable de la obra y de allí que con él se establezca la relación laboral que no se desvirtúa por la ayuda de los miembros de familia, pues la labor personal no desaparece ya que los familiares solamente pueden prestar ayuda pero no ser los ejecutores principales del trabajo -la ayuda prestada por las hijas de la demandante, no desvirtúa el contrato de trabajo a domicilio-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJA-  
DORES PARTICULARES» CONTRATO  
DE TRABAJO EN EL DOMICILIO**- La ley no exige la exclusividad en el servicio, sino el vínculo permanente con el patrono, conforme al artículo 13 de la Ley 6 de 1945 el régimen de prestaciones sociales no se aplica a los trabajadores en el domicilio cuando no tengan vínculo permanente con el patrono, que es cosa distinta a no tener vínculo exclusivo con el mismo

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJA-  
DORES PARTICULARES » CONTRATO  
DE TRABAJO A DOMICILIO** - Jurisprudencialmente se han registrado casos de contratos de trabajo con varios patronos y el nuevo Código Sustantivo de la materia aceptó expresamente la coexistencia de tales contratos -la prestación de servicios



a distintas personas por el trabajador a domicilio exonerará al patrono o patronos del reconocimiento de prestaciones en cuanto, destruya el vínculo permanente con él o ellos, más aquel hecho, por sí solo, no produce tal exoneración si no rompe dicha vinculación permanente -

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO EN EL DOMICILIO**- El trabajo en el domicilio tiene modalidades propias y una de ellas es la falta de horario para entrada y salida del trabajo, falta que ordinariamente se reemplaza por la determinación del tiempo dentro del cual debe entregarse la obra u obras

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO EN EL DOMICILIO** - Para que pueda entenderse que no hay contrato de trabajo deben reunirse todas las circunstancias que señala la parte final del artículo 1 de la Ley 6 de 1945; esto es, que se celebre sin consideración a la persona que haya de ejecutar la obra respectiva, lo que quiere decir que ya no se trata de un servicio personal del trabajador que no haya sujeción a horarios, reglamento, entre otros., condición esta que sobra desde el momento en que no se realiza el trabajo personalmente

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO EN EL DOMICILIO** Cuando la ley habla de sujeción a horario, reglamentos o control, tratándose de la ejecución de obra determinada, no está indicando precisamente que se requiera la concurrencia de todas estas condiciones, porque la conjunción empleada como disyuntiva que es, hace que la existencia de una cualquiera de ellas relacionada con la primordial de la ejecución personal y directa de la labor, y el salario, configure el

contrato de trabajo

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO EN EL DOMICILIO**- Los trabajadores en el domicilio, en determinadas circunstancias gozan de las mismas garantías que los demás trabajadores, cuando ejecutan su labor personalmente y lo hacen bajo las instrucciones o el control del patrono, aun cuando no estén sometidos a horarios fijos, no dejan de tener la calidad de trabajadores vinculados al patrono, amparados por las disposiciones legales

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO EN EL DOMICILIO** - No es condición, sine qua non, para que haya contrato de trabajo, que se realice la labor dentro de un espacio de tiempo determinado, pues este no es elemento esencial para estructurarlo no hay necesidad absoluta del horario en el contrato en el domicilio

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO EN EL DOMICILIO» ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que la existencia de la sociedad desde 1931 no implicaba la existencia de servicios de la demandante desde tal época, pues la confesión no hace referencia alguna a los servicios, y el contrato directo con la actora solamente se manifestaba con absoluta claridad desde 1947 según fue confesado en la contestación de la demanda

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo VIII, n.º 65-71, pág. 405-412

RELEVANTE

ID: 291340

M. PONENTE: LUIS ALBERTO BRAVO

NÚMERO DE PROCESO: (02-02-1950)  
TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 02/02/1950  
DEMANDANTE: JOSÉ A. OROZCO  
DEMANDADO: COMPAÑÍA TROPICAL OIL COMPANY  
FUENTE FORMAL: Ley 4 de 1921 art. 4 / Decreto 1268 de 1939 art. 4, 8 y 9 / Ley 75 de 1945 art. 3

TEMA: **LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » NORMAS APLICABLES** - La norma general aplicable, en ausencia de disposición especial es la Ley 4 de 1921 y su Decreto reglamentario, el artículo 4 de dicha ley, para cuya cabal y lógica interpretación han de mencionarse los artículos 8 y 9 del Decreto 1268 de 1939 -si por alguna circunstancia, con pretermisión y violación de dicha norma, el patrono incumple su obligación y despido el trabajador enfermo, con fundamento en esa misma disposición, se hace acreedor a la sanción correspondiente a su infracción, consistente ésta en la indemnización que ha de pagar al trabajador paciente-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » PERSONAS EN SITUACIÓN DE ENFERMEDAD** - El artículo 4 del Decreto 1268 de 1939 que establece que el trabajador reducido a un estado de imposibilidad o de postración por razón de enfermedades o de accidentes sufridos en servicio de las empresas petroleras, «no podrá ser despedido», corresponde a una prohibición, y en cuanto agrega; «sino cuando haya completado su convalecencia», ello equivale a fijarle al patrono una oportunidad y un término para despedir al ex enfermo, lo que semeja a las obligaciones del empresario petrolero de tratar médica y hospitalariamente al trabajador, manteniéndolo bajo la relación contractual hasta que haya convalecido,

solamente puede despedirlo cuando haya completado su convalecencia o mediante pago de la indemnización

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » PERSONAS EN SITUACIÓN DE ENFERMEDAD** - La sanción indemnizatoria establecida en el artículo 4 y en los artículos 8 y 9 del Decreto 1268 de 1939, no puede determinarse por las partes, ni discrecionalmente por el patrono, ella debe fijarse de acuerdo con el grado de incapacidad -el despido con indemnización de salarios, no es en este caso una potestad que se confiere al patrono sino simplemente un medio prudencial que se pone en sus manos para procurar en las mejores condiciones la restauración de las energías del trabajador, afectadas por una enfermedad o un accidente-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » PERSONAS EN SITUACIÓN DE ENFERMEDAD** - La Ley 4 de 1921 y el Decreto 1268 de 1939 impusieron a las empresas petroleras la obligación de velar por la salud de sus trabajadores, y con ese fin se ordenó que en las explotaciones se construyeran hospitales y que fueran dotados de las drogas necesarias y adecuar las diferentes zonas de elementos modernos de cirugía y laboratorios, para hacer más eficaz la protección en favor de los trabajadores con enfermedades o víctimas de accidentes; sólo se permite el despido cuando se completa la convalecencia, o, en caso de no llenarse ese requisito, mediante el pago de una indemnización

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» TERMINACIÓN DEL CONTRATO» PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD** - Se encuentra acreditado que la entidad de-



mandada prestó las atenciones necesarias al trabajador hasta cuando éste rehusó el tratamiento aconsejado por los médicos, no aparece que el despido se hubiera consumado ilegalmente

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» PERSONAS EN SITUACIÓN DE ENFERMEDAD» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - Artículo 9 del Decreto 1268 de 1939

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» ERROR DE DERECHO** - El error de derecho se refiere a la apreciación de las pruebas y en la casación del trabajo no hay lugar a él sino cuando la sentencia acusada da por establecido un hecho con un medio probatorio no autorizado por la ley, por exigir ésta una determinada solemnidad para la validez del acto, o cuando deja de apreciarse una prueba de esta naturaleza, siendo el caso de hacerlo

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» PERSONAS EN SITUACIÓN DE ENFERMEDAD** - El auxilio de enfermedad previsto en el ordinal b) del artículo 14 de la Ley 10 de 1934 no se concede sino a los empleados en servicio activo, con ocasión de esto, el patrón no puede despedirlos durante la enfermedad, y si lo hace, estará obligado a pagar el auxilio de enfermedad completa

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » PERSONAS EN SITUACIÓN DE ENFERMEDAD** - Se acredita que el ex trabajador no tiene derecho a excedente de indemnización ni menos a los servicios médicos que de urgencia necesita, por cuanto se le despidió en estado de enfermedad, pero después que se rehusó al tratamiento que aconsejaron los médicos de la empresa, y previo el

reconocimiento de una indemnización de cuatro mensualidades de salario, en proporción a la incapacidad que fijaron los mismos médicos

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» PERSONAS EN SITUACIÓN DE ENFERMEDAD** - La indemnización que se le pagó al actor por despido en estado de enfermedad en cumplimiento de la Ley 4 de 1921, excluye el auxilio de que trata el ordinal b) del artículo 14 de la Ley 10 de 1934, porque las dos prestaciones se originan en la misma causa, siendo más favorable al trabajador el primero de dichos preceptos

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo V, n.º 41-52, pág. 28-40

#### RELEVANTE

ID: 291378

**M. PONENTE: LUIS ALBERTO BRAVO**  
**NÚMERO DE PROCESO: (19-12-1950)1**  
**TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA**  
**FECHA: 19/12/1950**

**DEMANDANTE: HUMBERTO PACHÓN**  
**DEMANDADO: COMPAÑÍA DE CEMENTOS PORTLAND DIAMANTE S. A.**  
**FUENTE FORMAL: Ley 6 de 1945 art. 8 / Decreto 2127 de 1945 art. 16, 40, 47, 48, 49 y 51 / Ley 64 de 1946 art. 2**

**TEMA: CONTRATO DE TRABAJO » PERÍODO DE PRUEBA » ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que el contrato de trabajo entre el actor y el demandado fue de duración indefinida pues, las pruebas no bastaron para formar la convicción que entre las partes se hubiese convenido, que el trabajador se sometería a un período de prueba, puesto que el reglamento contiene simplemente la firma del actor puesta al pie del documento exhibido en la

diligencia de inspección ocular y establece sólo el hecho de haber recibido una determinada cantidad de dinero, sin que pueda entenderse que el demandante aceptara la calificación que después del despido hizo el patrono del vínculo jurídico que ligó a las dos partes

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO» PERÍODO DE PRUEBA** - La modalidad de período de prueba no se presume, debe demostrarse por quien afirma su existencia, ya sea presentando el texto de la convención colectiva o del reglamento de trabajo en que se la haya estipulado con carácter general y obligatorio o acreditando el previo acuerdo individual al respecto

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » CLÁUSULA DE RESERVA** - Cuando se despide a un trabajador en virtud de la cláusula de reserva es necesario invocarla expresamente cumpliendo además los requisitos de que habla el artículo 8 de la Ley 6 de 1945, esto es, aviso dado a la otra parte con una anticipación no inferior al período que regule los pagos del salario, o sea una quincena, o el pago al trabajador de los salarios correspondientes al mismo período, si se prescinde del preaviso

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » CLÁUSULA DE RESERVA** - El artículo 8 de la Ley 6 de 1945, modificado por el artículo 2 de la Ley 64 de 1946, dice que cuando las partes no hayan estipulado término para la duración del contrato o aquél no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, se entenderá celebrado por seis meses, a menos que las partes se reserven el derecho a termi-

narlo unilateralmente mediante aviso a la otra con antelación no inferior al período que regule los pagos del salario, de acuerdo con la costumbre, y previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones correspondientes

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » CLÁUSULA DE RESERVA** - El artículo 50 del decreto 2127 de 1945 reglamenta la reserva de la facultad de terminar unilateralmente cualquier contrato de trabajo, y el 51 del mismo decreto, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, dando derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo V, n.º 41-52, pág. 1160-1167

#### RELEVANTE

ID: 291546

**M. PONENTE: JUAN BENAVIDES PATRÓN**  
**NÚMERO DE PROCESO: (22-10-1952)**  
**TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA**  
**FECHA: 22/10/1952**  
**DEMANDANTE: ALFONSO RODRÍGUEZ**  
**DEMANDADO: MUNICIPIO DE BOGOTÁ**  
**FUENTE FORMAL: Ley 6 de 1945 art. 8 / Ley 64 de 1946 art. 2 / Decreto 2127 de 1945 art. 50**

**TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO » PREAVISO** - La obligación de pagar el valor correspondiente al preaviso sólo existe en la legislación colombiana cuando las partes vinculadas por un contrato laboral se



han reservado el derecho a terminarlo unilateralmente o cuando existe obligación de preavisar la terminación del contrato y no se avisa con la antelación debida -el artículo 8 de la Ley 6 de 1945, el 2 de la 64 de 1946, y el 50 del Decreto 2127 de 1945-

**LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS» TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO» PREAVISO** - Como acción especial, el reclamo del valor del preaviso sólo procede cuando éste debió darse y no se dio y ello únicamente acontece en los casos de operancia de la mencionada cláusula de reserva y en los de despido con justa causa que lo requieran

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - En el recurso de casación resulta improcedente hablar de violación directa o interpretación errónea o aplicación indebida de un precepto extraño a la decisión recurrida

**LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » CONTRATO DE TRABAJO » REINTEGRO** - En la legislación colombiana el reintegro solo existe para los trabajadores que disfrutaban de fuero sindical, conforme a reglamentación extraña al juicio ordinario de trabajo; y el despido ilícito sólo genera la obligación de indemnizar los perjuicios causados, entre los cuales el valor de los salarios faltantes para la terminación del contrato laboral constituye el lucro cesante, que es figura jurídica distinta a la de los llamados salarios caídos o sanción por mora o retardo en el pago de las prestaciones sociales

**LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TERMINACIÓN DEL CONTRATO** - El despido o el retiro del trabajador sólo produce la suspensión del vínculo, que no genera el pago de salarios; durante la suspensión, la entidad o los funcionarios respectivos, deben efectuar la li-

quidación y pago de ellos y de las prestaciones e indemnizaciones que se adeuden al trabajador, habiéndose señalado a este efecto un término de 90 días en el cual deben cumplirse todos los trámites para la liquidación y pago de las prestaciones, si transcurrido ese tiempo sin el reconocimiento y pago de aquellas prestaciones, indemnizaciones y salarios que se adeuden, el vínculo laboral recobra su plenitud jurídica y el trabajador puede volver a su oficio y reclamar todas las ventajas de su situación laboral

**PROCEDIMIENTO LABORAL» CONDENACIÓN EN COSTAS» PROCEDENCIA** - La condenación en costas no es materia de casación -la condenación en costas si es propia en los juicios laborales y no vulnera el principio de gratuidad-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» CONDENACIÓN EN COSTAS» PROCEDENCIA** - La imposibilidad de la condenación por costas cuando la contraparte es una entidad de derecho público, obedece a precepto especial por razón de un fuero de excepción, sin que sea lícito deducir de ello consecuencias no registradas por la ley so pretexto de equidad de razones de elegancia juris

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IX, n.º 72-76, pág. 248-260

#### RELEVANTE

ID: 291497

M. PONENTE: ALEJANDRO CORDOBA MEDINA

NÚMERO DE PROCESO: (31-10-1952)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 31/10/1952

DEMANDANTE: PEDRO GARCÍA

DEMANDADO: MUNICIPIO DE BOGOTÁ

FUENTE FORMAL: Decreto 2127 de 1945 art. 47, 50 y 52 / Ley 6 de 1945 art. 4 / Ley 797 de 1949 / Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social art. 39 y 145

**TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » PROCEDENCIA** - El contrato de trabajo termina mediante aviso previo en los casos de los artículos 47, ordinal f), los cuales son: i) Clausura de la empresa o cierre total o parcial de actividades ii) Despido con justa causa y preaviso y, iii) Ejercicio de la facultad contenida en la cláusula de reserva; pero solamente en los dos últimos eventos, la terminación se produce por decisión unilateral, ya que en el primero los motivos son, de orden técnico o económico -ninguna otra de las formas de terminación del contrato de trabajo exige preaviso-

**CONTRATO DE TRABAJO» TERMINACIÓN DEL CONTRATO» CLÁUSULA DE RESERVA** - Para la aplicación del artículo 50 del Decreto 2127 de 1945 es necesario que la cláusula de reserva se haya estipulado en debida forma y que se haya hecho uso de tal facultad -no resulta demostrada la estipulación ni probado el uso, el contrato no tuvo esa forma de terminación y por lo tanto no era aplicable-

**LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del estado, no se rigen por las normas del Código Sustantivo del Trabajo y no es posible aplicar una norma a un caso que según el mismo estatuto no está regulado por ella

**LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » REINTEGRO** - La acción de reintegro del trabajador despedido, solo existe para los trabajadores que disfrutaban de fuero sindical, conforme a reglamentación extraña al juicio ordinario de trabajo;

y el despido ilícito sólo genera la obligación de indemnizar los perjuicios causados, entre los cuales el valor de los salarios faltantes para la terminación expresa o presunta del contrato laboral constituye el lucro cesante, que es figura jurídica distinta a la de los llamados «salarios caídos» o sanción por mora o retardo en el pago de las prestaciones sociales

**LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS» INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES» LIQUIDACIÓN** - El despido o el retiro de un trabajador vinculado a una entidad oficial por un contrato de trabajo, sólo se considera suspendida tal relación jurídica, por el término de 90 días, en el cual deben cumplirse todos los trámites para la liquidación y pago de las prestaciones, indemnizaciones y salarios que se adeuden al trabajador

**LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » REINTEGRO** - El contrato de trabajo es un vínculo bilateral, y nadie está en mora de cumplir sus obligaciones mientras la otra parte, a su turno, no cumple las suyas o manifiesta estar lista a cumplirlas, la entidad oficial sólo tiene obligación de reintegrar a su trabajador, si éste, a su vez, se presenta a cumplir su deber laboral -la reanudación de labores por expiración del término de la suspensión, obliga de nuevo a cada parte a cumplir sus compromisos contractuales; y siendo el principal de éstos, para el trabajador, la prestación del servicio, debe manifestar, al vencimiento de aquel término, su disposición de hacerlo-

**LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - El artículo 1 del Decreto 797 de 1949 no busca que el trabajador perciba remuneración sin trabajar,



sino que confiere el derecho de regresar al trabajo y mediante la labor adquirir el salario, si dentro de los noventa días siguientes a la terminación del contrato no se ponen a su disposición o no se depositan los salarios, prestaciones e indemnizaciones, porque no puede entenderse que al recobrar el contrato su vigencia nacen obligaciones para una de las partes

**PROCEDIMIENTO LABORAL» EXCEPCIONES» EXCEPCIÓN DE CONTRATO NO CUMPLIDO** - Resulta inadmisibles cualquier reclamo que no destruya la operancia de la excepción de contrato no cumplido o «non adimpleti contractus» que no acredite la manifestación del trabajador de estar dispuesto a cumplir su deber laboral

**PROCEDIMIENTO LABORAL» EXPENSAS Y COSTAS» CONDENA EN COSTAS** - La condenación en costas no es materia de casación

**PROCEDIMIENTO LABORAL» EXPENSAS Y COSTAS» CONDENA EN COSTAS** - Para que el recurso de casación sea viable es menester que se acuse por infracción de disposiciones sustantivas de derecho del trabajo, y la condenación en costas nada tiene que ver con éste y está siempre sometida a la decisión del respectivo funcionario que atiende la instancia

**LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS» PRINCIPIOS» PRINCIPIO DE GRATUIDAD** - El artículo 39 del Código Procesal del Trabajo, que consagró el principio de gratuidad en los juicios laborales, sólo decretó la exoneración de gastos en lo tocante al empleo de papel común, al impuesto de timbre nacional, a los derechos de secretaría y a la libertad de porte por los correos

**PROCEDIMIENTO LABORAL» EX-**

**PENSAS Y COSTAS» CONDENA EN COSTAS** - No es aceptable el argumento consistente en que no procede la condenación en costas cuando la contraparte es una entidad de derecho público, porque la imposibilidad de tal condenación en contra de ésta obedece a precepto especial, por razón de un fuero de excepción, sin que sea lícito deducir de ello consecuencias no registradas por la ley so pretexto de equidad

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IX, n.º 72-76, pág. 272-281

#### RELEVANTE

ID: 291228

**M. PONENTE: LUIS ALBERTO BRAVO**  
**NÚMERO DE PROCESO: (25-02-1949)**  
**TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA**  
**FECHA: 25/02/1949**

**DEMANDANTE: LIZARDO GARCÍA**  
**DEMANDADO: COOPERATIVA CAUCANA DE EMPLEADOS Y MOTORISTAS DEL CAUCA LIMITADA**  
**FUENTE FORMAL : Decreto 2392 de 1938 art. 19 / Ley 61 de 1939 art. 1 y 2 / Código Judicial art. 232**

**TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO** - La existencia legal de una cooperativa está condicionada al reconocimiento de su personería jurídica por parte del gobierno, la respectiva resolución de reconocimiento debe publicarse en el Diario Oficial y no produce efecto sino quince días después de su publicación, -Ley 134 de 1931 artículo 1 y 36, Ley 128 de 1936 artículo 1-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - No es admisible que la parte por cuyo descuido se comete un error procesal lo aduzca luego en su favor -el demandante no está obligado a presentar con la de-

manda la prueba de que la persona a quien designa como representante del demandado, lo es en realidad-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» NULIDADES** - No se encuentra acreditada la nulidad, pues si bien se omitió la formalidad de dar traslado de la demanda para su contestación, esta de manera inusitada se apersonó en el proceso, intervino en las audiencias, solicitó la práctica de pruebas y ejerció su defensa plenamente, sin que hubiese formulado ningún reparo al respecto, por lo que el proceso no está viciado de nulidad, como lo sostiene el recurrente

**TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN» ACCIDENTE DE TRABAJO** - La Ley 61 de 1939, en sus artículos 1 y 2 no menciona el accidente de trabajo como fuente de obligaciones patronales a cargo de los empresarios de construcción

**PROCEDIMIENTO LABORAL » DEMANDA » PRETENSIONES** - En cuanto a la solicitud de que se condene a la parte demandada a pagar al actor cesantía y vacaciones, a pesar de que estas prestaciones no fueron incluidas en la demanda, no se resuelve favorablemente, porque de una parte implica una cuestión nueva de casación, y de otra, estaría condicionada al supuesto de que el demandante en su calidad de subcontratista está asimilado, en efectos prestacionales a los trabajadores de construcción, punto que no ha sido necesario estudiar en el presente fallo

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IV, n.º 29-40, pág. 126-135



## 2. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO



### RELEVANTE

ID: 291201

M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA

NÚMERO DE PROCESO: (23-09-1949)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 23/09/1949

DEMANDANTE: SINDICATO DE EMPLEADOS Y OBREROS DE LA EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE BARRANQUILLA

DEMANDADO: EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE BARRANQUILLA

FUENTE FORMAL: Ley 6 de 1945 art. 46 y 47 / Código Civil art. 1757

### ASUNTO:

**PORBLEMA JURÍDICO:** La argumentación central del recurrente en este cargo es la de que la Convención no podía abarcar sino a los trabajadores de los gremios que se hallaban sindicalizados en el momento de celebrarse el contrato colectivo. Que como los trabajadores de la construcción no estaban sindicalizados en tal momento, no puede extenderse a ellos el pacto, pues debe entenderse que se trata solamente de los trabajadores pertenecientes a los gremios que estaban afiliados a los sindicatos; pero en ningún caso a los que se incorporaran después, ajenos a ellos, como lo serían los de la construcción, de carácter transitorio y amparados por disposiciones legales especiales.

**TEMA: RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - En el recurso de casación si se acusa la estimación que el tribunal realizó sobre algunas pruebas, debe el recurrente acusar por error de hecho la estimación de los elementos que le sirvieron de prueba al ente judicial, de no hacerlo así deja en pie el fallo

**LABORAL COLECTIVO » CONVENCIÓN COLECTIVA » BENEFICIARIOS** - Tratándose de una convención en la cual

no se especificaron profesiones ni industrias ni oficios, y que se entiende que cubre a todos los trabajadores, sin hacer distinción alguna, la interpretación que se haga en el sentido, de que cubre únicamente a los miembros de los gremios afiliados al sindicato contratante es restringida, como quiera que niega a los demás trabajadores los beneficios derivados de un pacto que se refiere a todos los de la empresa y no a los de los gremios que en el momento de la convención pertenecían al sindicato

**LABORAL COLECTIVO» CONVENCIÓN COLECTIVA» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - La disposición del artículo 47 de la Ley 6 de 1945 cuando exige la especificación de las profesiones, oficios e industrias comprendidos en el pacto, tiende a dar a la convención colectiva la mayor suma de claridad para su aplicación

**LABORAL COLECTIVO» CONVENCIÓN COLECTIVA» CLÁUSULAS** - En las convenciones colectivas de trabajo hay dos tipos o clases de cláusulas unas cláusulas normativas, que son todas aquellas disposiciones que legalmente pueden ser objeto de una relación de trabajo y otras obligacionales, que son aquellas encaminadas a procurar el cumplimiento de los deberes recíprocos entre las partes que celebran el pacto para procurar su exacta ejecución y cumplimiento

**LABORAL COLECTIVO» CONVENCIÓN COLECTIVA» CLÁUSULAS** - Cláusulas obligacionales y normativas y sus divisiones según la doctrina -Krotoschin-

**LABORAL COLECTIVO» CONVENCIÓN COLECTIVA» CLÁUSULAS** - Las cláusulas normativas se extienden a todos los trabajadores, dado que su contenido es de regulación de condiciones del trabajo



-al ser el salario una de las cláusulas más importantes, no es dudoso que la cláusula sobre fijación de aquel deba extenderse aún a los trabajadores que no se hallaban afiliados al sindicato pactante en el momento de firmarse la convención-

**LABORAL COLECTIVO» CONVENCIÓN COLECTIVA** - Elementos de la convención colectiva según la doctrina -Bartolomé Reynaud y el Profesor de la Cueva-

**LABORAL COLECTIVO» CONVENCIÓN COLECTIVA» BENEFICIARIOS** - Cuando en la convención colectiva sea parte de un sindicato cuyos afiliados excedan a la tercera parte del total de trabajadores de la empresa o empresas respectivas, las normas de la convención se extienden a todas las personas, sean o no sindicalizadas, que trabajen o lleguen a trabajar en la empresa o empresas correspondientes -inciso primero del artículo 46 de la Ley 6 de 1945-

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IV, n.º 29-40, pág. 837-846

#### RELEVANTE

ID: 291130

M. PONENTE : LUIS ALBERTO BRAVO

NÚMERO DE PROCESO: (03-09-1948)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 03/09/1948

DEMANDANTE: SINDICATO DE TRABAJADORES DE HOSPITALES

DEMANDADO: CLÍNICA DE MARLY

FUENTE FORMAL: Ley 75 de 1945 art. 5 / Decreto Legislativo 2215 de 1948 1 y 2 / Decreto 2158 de 1948 art. 2, 3, 8, 53, 111, 141, 143 155 / Ley 6 de 1945 art. 1, 46, 47, 49, 57 y 58 / Código Procesal del Trabajo art. 142 y 143 / Decreto 2127 de 1945 art. 1, 2 y 41

TEMA: LABORAL COLECTIVO» CONFLICTOS COLECTIVOS» RECURSO DE

**HOMOLOGACIÓN** - La admisibilidad de los recursos no debe condicionarse a la fecha en que se promovieron los juicios o se presentaron los pliegos de peticiones o se instalaron los árbitros sino a la de los respectivos fallos por lo tanto si una sentencia es decidida de acuerdo con el Decreto Legislativo 2215 de 1948 es procedente el recurso de homologación

**PROCEDIMIENTO LABORAL» CONFLICTOS** - La diferenciación entre conflictos de intereses o de naturaleza económica y de derecho o de naturaleza jurídica, está subordinada a la finalidad que persigue, pudiendo llamarse también conflictos individuales o colectivos -diferencia entre conflictos jurídicos y económicos-

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » RECURSO DE HOMOLOGACIÓN** - El Decreto 2158 de 1948, adscribió a la jurisdicción laboral únicamente la decisión de los conflictos jurídicos, mientras que en cuanto a los económicos o de intereses dispuso que se continuaran adelantando de acuerdo con las leyes especiales sobre la materia, no obstante, respecto de todos los conflictos de trabajo, bien los individuales como los colectivos, los de derecho como los de intereses, cuando son resueltos por árbitros, aquel estatuto atribuye a los Tribunales del Trabajo un control para evitar los excesos de los laudos, mediante un recurso extraordinario o especial llamado de homologación

**LABORAL COLECTIVO» CONFLICTOS COLECTIVOS» RECURSO DE HOMOLOGACIÓN** - El Decreto 2158 de 1948 contempla dos casos de arbitramentos: i) uno de carácter voluntario para dirimir las controversias que surjan entre patronos y trabajadores por razón de sus relaciones de trabajo, y ii) de carácter obligatorio, ya establecido en el artículo 57 de la Ley 6 de

1945, para resolver los conflictos colectivos en los servicios públicos, que no hayan sido solucionados por arreglo directo o conciliación

**LABORAL COLECTIVO» CONFLICTOS COLECTIVOS» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - Artículos 142 y 143 del Código Procesal del Trabajo

**LABORAL COLECTIVO» CONFLICTOS COLECTIVOS» RECURSO DE HOMOLOGACIÓN** - Del recurso de homologación contra los fallos dictados en arbitramento voluntario, conocen los Tribunales Seccionales del Trabajo y del mismo recurso contra los proferidos por tribunales especiales de arbitramento, obligatorios, por tratarse de servicio público, conoce el Tribunal Supremo del Trabajo

**LABORAL COLECTIVO» CONFLICTOS COLECTIVOS» RECURSO DE HOMOLOGACIÓN** - Cuando el conflicto asume un carácter jurídico, el Tribunal del Trabajo bien el Supremo o el Seccional al conocer del recurso de homologación, debe proceder como un verdadero superior jerárquico de los árbitros, con facultades análogas a las que ejerce un tribunal de justicia, pues en este caso cumple una función judicial, stricto sensu

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » RECURSO DE HOMOLOGACIÓN** - En la homologación de los laudos que resuelven conflictos económicos, la labor del Tribunal del Trabajo tanto del Supremo como del Seccional se reduce a estudiar si ha habido o no extralimitación de la cláusula compromisoria, del compromiso, del pliego de peticiones o del decreto de constitución del Tribunal Especial, en su caso, tales laudos pueden modificar normas anteriores sobre condiciones de trabajo o crear nuevos derechos, pero no deben ni pueden excederse del

objeto señalado en cualquiera de esos documentos o actos

**LABORAL COLECTIVO» CONFLICTOS COLECTIVOS» RECURSO DE HOMOLOGACIÓN** - Los tribunales, al decidir el recurso, deben limitarse al estudio de las cuestiones propuestas por el recurrente

**LABORAL COLECTIVO» CONFLICTOS COLECTIVOS» RECURSO DE HOMOLOGACIÓN** - El contenido de las decisiones arbitrales de conflictos jurídicos es igual al de los fallos de los Jueces del Estado, mientras que el de los laudos de los conflictos económicos se asimila al de las estipulaciones propias de las convenciones colectivas

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PREVALENCIA DE LA LEY** - De acuerdo con el artículo 49 de la Ley 6 de 1945 las disposiciones legales, en cuanto sean más favorables a los intereses de los trabajadores, se aplicarán de preferencia a las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo, o de las decisiones arbitrales

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » RECURSO DE HOMOLOGACIÓN** - La actividad desempeñada por las enfermeras de turnos nocturnos "trasnochadoras" no es ocasional dado que trabajan únicamente en la clínica objeto del conflicto y además están todas las noches en disponibilidad de prestar los turnos, por consiguiente existe la relación laboral contractual, pues se salen del concepto de trabajo ocasional determinado por el artículo 41 del Decreto 2127 de 1945 -Existencia de la relación laboral-

**LABORAL COLECTIVO» CONFLICTOS COLECTIVOS» RECURSO DE HOMOLOGACIÓN** - Es posible que las partes pacten una jornada de trabajo inferior a la establecida en el reglamento de



trabajo de la empresa, pues cuando la Ley 6 de 1945 en armonía con las convenciones internacionales de trabajo sobre la materia, señala el límite máximo, lo que está diciendo es que puede haber jornadas de menos de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales

**LABORAL COLECTIVO» CONFLICTOS COLECTIVOS» RECURSO DE HOMOLOGACIÓN** - Aunque el nombre de la prestación no es remuneración adicional, es viable determinar en el laudo arbitral una base de pago de recargos por trabajo suplementario acorde a lo estipulado por la Ley 6 de 1945, para liquidarla en caso de silencio de los contratos a este respecto

**LABORAL COLECTIVO» CONFLICTOS COLECTIVOS» RECURSO DE HOMOLOGACIÓN** - Es viable que en el laudo arbitral se realice una clasificación de las labores realizadas por cada funcionario basado en su naturaleza y ejecución para determinar si son trabajadores directos de la entidad por trabajar continuamente

**LABORAL COLECTIVO» CONFLICTOS COLECTIVOS» ARBITRAMENTO** - Cuando se trata de resolver cuestiones económicas, caso en el cual los árbitros reemplazan a las partes y no ejercen funciones judiciales, no son indispensables formalidades procesales

**LABORAL COLECTIVO» CONFLICTOS COLECTIVOS» RECURSO DE HOMOLOGACIÓN** - Se estima razonable al pago de las prestaciones sociales de que trata el fallo arbitral, causadas con anterioridad a la fecha del mismo, basadas en la declaración de existencia de contratos de trabajo y de trabajo realizado en horas extras, días domingos y festivos

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » RECURSO DE HO-**

**MOLOGACIÓN** - Es ilegal, incompleta e incongruente la decisión relativa a la creación de una Comisión o Tribunal Permanente de Conciliación y Arbitraje amistosa basada en una disposición legal suspendida, una decisión parcial de las sometidas a fallo arbitral y cuando se crea un organismo ineficaz para darle cumplimiento, ya que sólo lo faculta para presentar fórmulas amistosas de solución en los conflictos individuales que surjan con motivo de su decisión, pues lo necesario es estudiar el punto en particular y decidir si de acuerdo al libre criterio del Tribunal Especial el conflicto debe ir a los jueces comunes o si debe crearse, para decidirlo, un Tribunal Permanente de Conciliación y Arbitraje

**LABORAL COLECTIVO» CONFLICTOS COLECTIVOS» RECURSO DE HOMOLOGACIÓN** - En el caso de sanciones y multas a una empresa por el incumplimiento de las leyes correspondientes es procedente aplicar las normas vigentes al momento de la decisión

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo III, n.º 17-28, pág. 462-490

#### RELEVANTE

ID: 291385

M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA

NÚMERO DE PROCESO: (07-12-1951)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 07/12/1951

DEMANDANTE: SINDICATO DE TRABAJADORES DE HOSPITALES, CLÍNICAS Y SIMILARES DE CUNDINAMARCA

DEMANDADO: MINISTERIO DE HIGIENE JEFE DE LA LUCHA ANTITUBERCULOSA HOSPITAL SANATORIO NACIONAL SANTA CLARA

FUENTE FORMAL: Decreto 2127 de 1945 art. 4 / Código Sustantivo del Trabajo art. 429, 449 y 469 / Decreto 2158 de 1948

art. 2 y 3

**ASUNTO:**

**PROBLEMA JURÍDICO I:** La cuestión primordial que ha planteado el señor apoderado del Ministro de Higiene, recurrente en el presente asunto, es la relativa a la condición de los empleados del Hospital Sanatorio Nacional Santa Clara, para determinar si como trabajadores oficiales que son se hallan al régimen del contrato individual de trabajo, o si, por el contrario, en virtud de su vinculación con la administración escapan totalmente a ese régimen. **PROBLEMA JURÍDICO II:** Debe examinarse aquí si un Tribunal de Arbitramento convocado para resolver un conflicto colectivo de trabajo puede producir condenaciones acerca de reclamaciones referentes a derechos individuales, esto es, sobre puntos que no son de la esencia de los que dan lugar a la suspensión del trabajo, o en su caso, a la decisión arbitral de carácter obligatorio.

**TEMA: ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO**

- La función del Tribunal Supremo en presencia de un laudo proferido por un Tribunal de Arbitramento obligatorio, es la de examinar su regularidad, y deberá declararlo exequible, confiriéndole la fuerza de sentencia, si no hubiere extralimitado el objeto para el cual se le convocó, en caso contrario lo anulará -el fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes, por lo que al advertirse una violación de esa naturaleza procede igualmente declarar su inexequibilidad-

**ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO** - El Tribunal Supremo no puede desconocer la validez de las actuaciones realizadas por el Ministerio de Higiene y el Ministerio de Trabajo

de recibir y tramitar el respectivo pliego de peticiones confiándole a los trabajadores la calidad de oficiales, pero con igual tratamiento al de los particulares, pues si bien resulta evidente que los trabajadores del Hospital de Santa Clara son empleados que no gozan del amparo legal que tienen los trabajadores particulares, en caso de conflictos colectivos, ha debido rechazarse el pliego de peticiones y negarles el derecho en esa oportunidad, pero el recurso de homologación no es procedente para aquello -nadie puede alegar en favor su propia culpa-

**ARBITRAMENTO» LAUDO ARBITRAL» BENEFICIARIOS** - El mismo Gobierno por medio de sus agentes ha colocado a los trabajadores del hospital Santa Clara en una relación distinta de la de los empleados públicos en relación con la Administración, llevándolos al mismo plano que los particulares para efectos de presentar o no pliegos de peticiones y los beneficios que ello deriva

**ARBITRAMENTO» COMPETENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO** - No es la primera vez que el Tribunal Supremo conoce de recursos de homologación referentes a conflictos surgidos entre la Administración Pública y trabajadores oficiales

**CONFLICTOS COLECTIVOS» ARBITRAMENTO** - El arbitraje obligatorio reemplaza en los servicios públicos a la suspensión colectiva del trabajo en las empresas en que ésta sí es posible; por consiguiente, tanto para llegar a la huelga como al arbitraje obligatorio las finalidades deben ser las mismas, es decir, que deben perseguir objetivos económicos o profesionales y en ningún caso contemplar conflictos jurídicos individuales

**ARBITRAMENTO » HUELGA » PROCEDENCIA** - Para que se produzca el



fenómeno social de la huelga es preciso que haya una reclamación por parte de los trabajadores para mejorar las condiciones retributivas del trabajo o sostener las actuales cuando se trate de desmejorarlas, solamente se persiguen con ella fines económicos profesionales y procede cuando se trata de conflictos de intereses o económicos -no puede haberla en los casos en que el conflicto se limite a reclamaciones sobre derechos individuales de los trabajadores, o sean las llamadas controversias jurídicas -

**CONFLICTOS COLECTIVOS» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - Artículos 429 del Código Sustantivo del Trabajo y 1 de la Ley 78 de 1919 -concepto de huelga-

**CONFLICTOS COLECTIVOS» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - El artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo determina, de acuerdo con la Constitución Nacional, cuáles son los servicios públicos en que está prohibida la huelga -los de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas-

**CONFLICTOS COLECTIVOS» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo expresa que en los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos, y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación, serán sometidos al arbitramento obligatorio

**ARBITRAMENTO» LAUDO ARBITRAL» DECISIÓN** - La determinación de los efectos económicos del laudo debe realizarse sobre factores reales, ciertos y actuales, mas no, sobre variables inciertas, hipotéticas o conjeturales

**CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL** - El laudo sólo puede ocuparse de conflictos económicos, cuando el conflicto es de orden jurídico es la jurisdicción especial del trabajo la llamada a dirimirlo, tal como lo establecen los artículos 2 y 3 del Decreto Ley 2158 de 1948, por excepción pueden arbitradores conocer de estos cuando así lo estipulen los patronos y los trabajadores de conformidad con las disposiciones de los artículos 130 y siguientes del Capítulo XVII del Decreto 2158 de 1948

**CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL** - El Tribunal de Arbitramento no tiene competencia para pronunciarse sobre el pago de determinadas cantidades por concepto de trabajo suplementario, dominicales, entre otras, al ser las peticiones de carácter general y no en forma individualizada, lo que es de conocimiento de los jueces ordinarios del trabajo y no del Tribunal de Arbitramento, por tratarse de jurídicos, y de una cuestión económica -la jurisdicción especial del trabajo está instituida para decidir las controversias de carácter jurídico que se originen en el contrato de trabajo y los Tribunales de Arbitramento carecen de competencia para dirimir las de esta clase-

**LABORAL COLECTIVO» SINDICATOS** - Los Sindicatos no tienen por sí mismos la representación o personería de sus afiliados, sino la de la respectiva asociación, su actividad es la de defender los intereses comunes de aquéllos, y en manera alguna cabe dentro de sus funciones la de atender reclamos de carácter individual salvo cuando sus afiliados confieren poder especial para instaurar las acciones correspondientes

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo VII, n.º 59-64, pág. 452-468

#### RELEVANTE

ID: 291435

M. PONENTE: JUAN BENAVIDES PATRÓN

NÚMERO DE PROCESO: (26-02-1951)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 26/02/1951

DEMANDANTE: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COLOMBIAN PETROLEUM COMPANY

DEMANDADO: COLOMBIAN PETROLEUM COMPANY

FUENTE FORMAL: Código Civil art. 1757 / Decreto 2313 de 1946 art. 33 / Ley 6 de 1945 art. 36 y 49 / Decreto 2127 de 1945 art. 34

**TEMA: PROCEDIMIENTO LABORAL» LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA** - Uno de los presupuestos necesarios de toda decisión judicial es el de la determinación de las partes litigantes y en tratándose del reconocimiento de obligaciones el de sus sujetos activo y pasivo -la determinación del sujeto activo no es extremo que pueda establecerse en la ejecución del fallo-

**SINDICATOS» LEGITIMACIÓN** - Las acciones declarativas pueden ser ejercitadas por el sindicato como representante de los intereses generales de sus agremiados y la acción de condena que versa sobre el derecho particular de cada uno de los trabajadores solo puede promoverse por el titular del mismo, esto es, por el propio trabajador, o por el sindicato previa autorización de aquél

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» PROPOSICIÓN JURÍDICA** - En el recurso de casación es necesario demostrar la incidencia en el quebranto de una norma sustantiva de carácter laboral, que es condición esen-

cial en la casación del trabajo, la cual ha sido instituida con el objeto primordial de unificar esta jurisprudencia especial

**SINDICATOS» LEGITIMACIÓN** - Al sindicato le corresponde la representación de sus afiliados en todas sus relaciones de trabajo y representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, no posee la misma facultad de representación de los intereses concretos de los individuos afiliados, porque ni éste es su objetivo social ni la ley le ha atribuido esa representación con carácter obligatorio

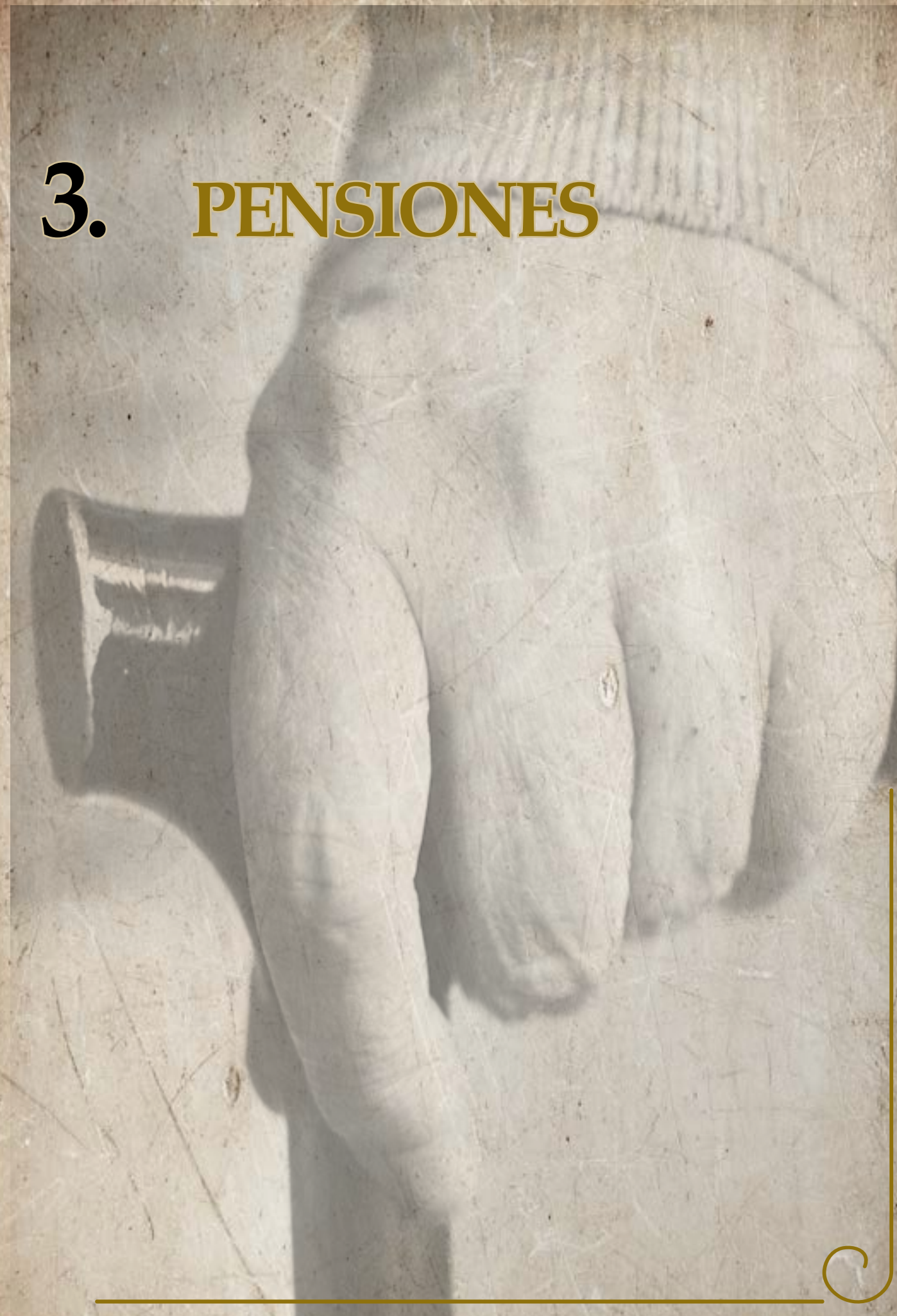
**SINDICATOS» LEGITIMACIÓN** - La atribución de las instituciones sindicales tratándose de controversias sobre derechos individuales es facultativa pero no obligatoria, porque de las distintas disposiciones legales que la consagran no se deduce ese carácter imperativo y esa característica de exclusividad, el trabajador bien puede optar por la representación de su sindicato o por escoger un apoderado especial, distinto naturalmente de aquél

**SINDICATOS» LEGITIMACIÓN» ANÁLISIS DE PRUEBAS** - El Sindicato demandante en el presente juicio pudo instaurar la acción declarativa a que se refiere su primera petición; carecía de facultad legal para demandar el pago concreto de las cenas debidas en favor de trabajadores, que no se identificaron, ni establecieron serlo, ni encontrarse en la situación de hecho generadora del derecho reclamado, ni manifestaron siquiera su voluntad de reclamo

**RECURSO DE CASACIÓN» CARÁCTER DISPOSITIVO** - En el recurso de casación no corresponde al Tribunal Supremo el estudio de oficio de las normas que podrían gobernar el caso pero que no han sido acusadas por violación alguna



### 3. PENSIONES





RELEVANTE

ID: 291260  
M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA  
NÚMERO DE PROCESO: (14-04-1950)  
TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 14/04/1950  
DEMANDANTE: ABRAHAM V. DURÁN / JULIO C. CORVACHO N. / MANUEL J. CORDOBA / CARLOS S. GÓMEZ  
DEMANDADO: SANTA MARTA RAILWAY COMPANY  
FUENTE FORMAL: Decreto 136 de 1932 / Ley 64 de 1946 / Ley 53 de 1945 / Ley 6 de 1945 art. 30 y 31 / Ley 49 de 1943 art. 1 / Ley 1 de 1932

TEMA: PENSIONES» PENSIÓN DE JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES FERROVIARIOS» MONTO - Reseña normativa para la escala correspondiente para la fijación de la cuantía de la pensión de jubilación

PENSIONES» DERECHOS ADQUIRIDOS - Reseña doctrinal sobre concepto de derecho adquirido

PENSIONES » DERECHOS ADQUIRIDOS - Se encuentra acreditado que se está en presencia de una situación jurídica concreta, y por lo mismo inalterable posteriormente, porque los hechos generadores del derecho ya se habían cumplido y a ellos correspondía la correlativa obligación de la empresa de reconocer la prestación -al expedirse las disposiciones de las Leyes 6 de 1945 y 64 de 1946, los pensionados por las empresas ferroviarias no oficiales estaban disfrutando de una prestación que se decretó de conformidad con el estatuto vigente en el momento en que surgió el derecho a ella por lo que se trata de situaciones jurídicas concretas que no pueden ser alteradas por medio de leyes posteriores-

PENSIONES » DERECHOS ADQUIRIDOS - Tratándose de derechos resultantes de relaciones jurídicas claras, como son las prestaciones que en virtud de mandatos legales se otorgan a los trabajadores ferroviarios en razón del tiempo de servicio prestado a las empresas y mediante los requisitos que las mismas leyes señalan, una vez terminada la relación vinculatoria entre el trabajador y la empresa y deducido el monto de la respectiva pensión jubilatoria, no puede alterarse por el legislador, en forma arbitraria, la obligación de una de las partes

PENSIONES» DERECHOS ADQUIRIDOS - Decretada la pensión en virtud de sentencia de autoridad competente constituye un derecho adquirido, garantizado por la Constitución e invulnerable por leyes o actos administrativos o jurisdiccionales posteriores

PENSIONES» DERECHOS ADQUIRIDOS - La ley puede modificar las condiciones o requisitos para obtener el beneficio de la jubilación y de igual manera aumentar su cuantía, pero ella no opera sino para el futuro, y, por consiguiente, sus efectos no deben extenderse a situaciones fenecidas, en forma definitiva, con anterioridad, y bajo el imperio de leyes que señalaron la escala o tarifa correspondiente

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» APLICACIÓN DE LA LEY» IRRETROACTIVIDAD - Las leyes de carácter social, lo mismo que las de carácter estrictamente civil, sólo pueden afectar hechos posteriores a su vigencia porque la Constitución Nacional garantiza la irretroactividad de las leyes como una tutela de los derechos patrimoniales

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo V, n.º 41-52, pág. 224-239

RELEVANTE

ID: 291373  
M. PONENTE: LUIS ALBERTO BRAVO  
NÚMERO DE PROCESO: (29-11-1950)  
TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 29/11/1950  
DEMANDANTE: MIGUEL ACOSTA  
DEMANDADO: SANTA MARTA RAILWAY COMPANY  
FUENTE FORMAL: Ley 1 de 1932 art. 4 / Ley 6 de 1945 art. 14 y 17 / Decreto 2340 de 1946 art. 1 / Ley 49 de 1943 art. 1

TEMA: PENSIÓN DE JUBILACIÓN DE EMPLEADOS FERROVIARIOS - El artículo 4 de la Ley 1 de 1932 no fue derogado en términos generales por el artículo 14 de la Ley 6 de 1945, porque aquél, fuera de que es disposición especial, se refiere a una clase de empresas, las ferroviarias, sin consideración al capital, y éste a otras, las de más de un millón de pesos y sin especificar la clase de actividades a que se dediquen

PENSIÓN DE JUBILACIÓN DE EMPLEADOS FERROVIARIOS» REQUISITOS - La comprobación de la renta no es esencial para reconocerle al trabajador el derecho a la pensión de jubilación, y la oportunidad de exigir tal comprobación es aquella en que el pensionado se presenta a reclamar el pago de la respectiva cuota

PENSIÓN DE JUBILACIÓN DE EMPLEADOS FERROVIARIOS » REQUISITOS - El Decreto 2340 de 1946, que es reglamentario de la Ley 6 de 1945 y debe entenderse incorporado a la misma, dispone en su artículo 7 que como los artículos 14 y 17 de la Ley 6 de 1945 limitaron los requisitos para la jubilación a veinte años de servicios y cincuenta años de edad, no debe exigirse ninguna prueba de circunstancias distintas de esas dos a los trabajadores ferroviarios que reclamen su jubilación

PENSIÓN DE JUBILACIÓN DE EMPLEADOS FERROVIARIOS - Cuando se causa y ejercita el derecho a la pensión de jubilación de empelados ferroviarios antes de la vigencia de la Ley 53 de 1945, no es aplicable la escala señalada en esta ley, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto 2340 de 1946

PENSIÓN DE JUBILACIÓN DE EMPLEADOS FERROVIAIROS» LIQUIDACIÓN

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo V, n.º 41-52, pág. 1033-1040

RELEVANTE

ID: 291374  
M. PONENTE: LUIS ALBERTO BRAVO  
NÚMERO DE PROCESO: (29-11-1950)1  
TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 29/11/1950  
DEMANDANTE: ENRIQUE RUIZ DEMANDADO: SANTA MARTA RAILWAY COMPANY  
FUENTE FORMAL: Ley 64 de 1946 / Decreto 1471 de 1932 / Ley 49 de 1943 art. 41 / Ley 1 de 1932

TEMA: PENSIONES » PENSIÓN DE JUBILACIÓN » DESCUENTOS - Respecto de los descuentos de las pensiones reconocidas a los trabajadores, se debe tener en cuenta; i) A partir de la vigencia de la Ley 1 de 1932 las empresas podían hacer préstamos o anticipos con los trabajadores que habiendo prestado sus servicios por 20 o más años no tuvieron la edad exigida, para la pensión de jubilación, ii) Cuando estos préstamos o anticipos eran hechos por el Consejo Administrativo de los Ferrocarriles Nacionales, el reembolso se hacía deduciendo el 20% de las sumas entregadas de la pensión de jubilación, iii) Para las empresa ferroviarias particulares no existía disposición que reglamentara el reembolso y, iv) Este descuento fue



disminuido en 10% por la Ley 64 de 1946 -todas estas reglamentaciones se referían a los anticipos y préstamos o cualquier otra operación que se hiciera con base en la pensión de jubilación, pero no aparece por ninguna parte que ella se refiriera al auxilio de cesantía que se entregare a los trabajadores-

**PENSIONES » PENSIÓN DE JUBILACIÓN » DESCUENTOS** - Las disposiciones acerca de anticipos, préstamos y recompensas y del modo de descontarlos de la pensión de jubilación, se refieren exclusivamente a las empresas administradas por el Consejo Administrativo de los Ferrocarriles Nacionales, y no son aplicables a otras entidades porque no hay constancia de que tuviese establecido en favor de sus trabajadores un régimen semejante -el único precepto legal que antes de la ley 6 de 1945 relaciona expresamente el auxilio de cesantía con la pensión de jubilación a cargo de las empresas particulares, es el artículo 28 del Decreto 652 de 1935, en el que se consagra la opción entre esas dos prestaciones, haciéndolas así incompatibles-

**PENSIONES » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - La finalidad del artículo 28 del Decreto 652 de 1935 no fue otra que la de evitar que un empresario cubriera simultáneamente dos prestaciones consideradas incompatibles por demasiado gravosas -Subordinar el nacimiento del derecho jubilatorio a la devolución del auxilio de cesantía, implica un claro desconocimiento del mandato contenido en el artículo 17 del Decreto 1471 de 1932, y además una injusticia, ya que en muchas ocasiones tal procedimiento conduciría a hacer nugatorio el derecho a la jubilación por imposibilidad del trabajador para conseguir los fondos necesarios-

**PENSIONES» PENSIÓN DE JUBILA-**

**CIÓN» DESCUENTOS** - La sentencia se ciñe a la ley al ordenar que se pague la pensión al actor, pero, respecto de la suma que recibió por concepto de auxilio de cesantía, ha debido limitarse a disponer que la reintegrara en su totalidad, como requisito previo para percibir las cuotas mensuales ya causadas y las futuras

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo V, n.º 41-52, pág. 1041-1048

## 4. PROCEDIMIENTO LABORAL





RELEVANTE

ID: 291570

M. PONENTE: SERGIO ANTONIO RUANO

NÚMERO DE PROCESO: (04-08-1952)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 04/08/1952

DEMANDANTE: LILIA FADIÑO / MIGUEL A. PINZÓN

DEMANDADO: ANA NÚÑEZ DE ORTEGA

FUENTE FORMAL: Código Judicial art. 209, 396, 397 y 398 / Constitución Política de Colombia art. 145

TEMA: RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA - La violación directa sea por contradicción al texto claro de la Ley, o por falta de aplicación de una disposición legal sustantiva, no puede plantearse a través de pruebas

PROCEDIMIENTO LABORAL » ACUMULACIÓN DE ACCIONES » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY - Aun cuando el artículo 209 del Código Judicial, no lo dice expresamente, debe entenderse que la acumulación de acciones en ella prevista, tiene cabida solamente cuando la parte demandante es una misma en todas las acciones, así como la parte demandada, de lo contrario no habrá en el juicio la unidad requerida, y, antes bien, podría decirse que, habría varios juicios reunidos -sólo cabe la acumulación objetiva de acciones, mas no la subjetiva-

PROCEDIMIENTO LABORAL» ACUMULACIÓN DE ACCIONES» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY - El Código Procesal del Trabajo no tiene normas concretas a seguir en los casos de acumulación de acciones, pero en su artículo 145, remite al Código Judicial a falta de disposiciones especiales

PROCEDIMIENTO LABORAL» ACU-

MULACIÓN DE ACCIONES» PROCEDENCIA - Como necesaria a la celeridad procesal se considera conveniente la acumulación de acciones en los juicios de trabajo, cuando en ellos exista una verdadera conexidad jurídica, o continencia de la causa

PROCEDIMIENTO LABORAL » ACUMULACIÓN DE ACCIONES » PROCEDENCIA - Siendo contratos suscritos en diversas épocas y con modalidades distintas, la causa petendi es muy diferente y no está constituida por el solo aspecto que contempla el recurrente, el despido colectivo; el título es distinto para cada caso en lo sustancial lo que hace que sean diferentes las relaciones jurídicas -al no existir conexidad jurídica en cuanto a que lo pedido por cada uno de los demandantes, estimado en valor, proviene de diversa causa, o título, la actuación de los jueces de instancia al darle aplicación a las disposiciones del Código Judicial para no aceptar la acumulación de acciones no produjo el error de hecho-

PROCEDIMIENTO LABORAL» EXCEPCIONES - Lo que constituye una excepción no es el nombre que se le dé, sino el hecho invocado en su apoyo -la Corte Suprema de Justicia, acepta la denominación de excepción perentoria de inepta demanda-

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IX, n.º 72-76, pág. 14-24

RELEVANTE

ID: 291173

M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA

NÚMERO DE PROCESO: (09-03-1949)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 09/03/1949

DEMANDANTE: JOSÉ PEÑALOZA

M. DEMANDADO: SOCONY VACUM

COMPANY OF COLOMBIA

FUENTE FORMAL: Ley 6 de 1945 art. 67 / Decreto 2158 de 1948 art. 58 / Ley 75 de 1945 art. 3 / Código Civil art. 85

TEMA: PROCEDIMIENTO LABORAL»

COMPETENCIA - La competencia en asuntos laborales está contemplada, antes del Decreto 2158 de 1948, en los artículos 58 de la Ley 6 y 3 de la Ley 75 de 1945

PROCEDIMIENTO LABORAL » COMPETENCIA » NORMAS APLICABLES

- Lo establecido en el artículo 85 del Código Civil en virtud del cual se puede en un contrato establecer de común acuerdo un domicilio civil especial para los actos judiciales o extrajudiciales a que diere lugar el mismo, no puede tener aplicación preferente en presencia de la regla 5 del artículo 3 de la Ley 75 de 1945, que expresa que la competencia se determina por el lugar en donde se haya cumplido o debiera cumplirse el contrato de trabajo o por el domicilio del demandado

RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» MODALIDADES DE VIOLACIÓN DE LA LEY - Si se acusa la infracción directa, no hay que relacionar ésta con la cuestión probatoria

RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA - El recurso de casación no puede confundirse con una tercera instancia, que permita volver sobre el acervo probatorio que el Tribunal examinó y valoró con toda amplitud y que, por es intocable por este medio de impugnación, salvo cuando se acusa por error de hecho manifiesto de la apreciación de pruebas, lo que dejó de hacer el recurrente

PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO - En materia de pruebas el Tribunal goza de una gran amplitud

para su estimación, y muy especialmente en cuestiones laborales, en que la tarifa legal no es estrictamente obligatoria

PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO - En casos dudosos no se configura un error de hecho manifiesto, como lo exige la ley, al contrario, la estimación del tribunal de instancia debe ser acogida

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS» ANÁLISIS DE PRUEBAS - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que el trabajo prestado por el empleado no era intermitente y por lo tanto tenía derecho al pago de la sobrerremuneración por horas extras

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CALIDAD DEL TRABAJADOR - Es suficiente que el hospital tenga como finalidad prestar atención al personal de la misma empresa, para que se le considere como parte integrante de ella, y para que sus trabajadores no sean equiparados a empleados domésticos

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IV, n.º 29-40, pág. 193-204

RELEVANTE

ID: 291498

M. PONENTE: ALEJANDRO CÓRDOBA MEDINA

NÚMERO DE PROCESO: (19-11-1952)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 19/11/1952

DEMANDANTE: AQUILEO SERNA

DEMANDADO: COMPAÑÍA MINERA CHOCÓ PACÍFICO S. A.

FUENTE FORMAL: Ley 6 de 1945 / Ley 64 de 1946 / Ley 165 de 1941



**TEMA: INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN TOTAL Y ORDINARIA DE PERJUICIOS** - La acción especial para la indemnización de la merma de capacidad laboral, proviene de un concepto distinto a la responsabilidad por culpa, se funda en la responsabilidad objetiva por el daño causado, tiene indemnización prefijada por la ley y no requiere demostración de culpa sino del daño y de la relación de causalidad con el desarrollo del contrato de trabajo -la acción ordinaria por culpa contractual requiere por el contrario, la demostración de la culpa del agente como también la requiere la culpa extracontractual-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» COMPETENCIA** - La competencia para el conocimiento de las acciones por culpa, corresponde a la Jurisdicción del Trabajo en cuanto ella tiene competencia para conocer de todo lo que se refiere al contrato, y que no conozca dicha jurisdicción de la culpa extracontractual que debe reclamarse ante la jurisdicción ordinaria

**PROCEDIMIENTO LABORAL» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - El artículo 58 de la Ley 6 de 1945 atribuyó a la Jurisdicción Especial el conocimiento de las controversias que suscita directa o indirectamente, la ejecución del contrato de trabajo, ya con motivo de la interpretación o ejecución del mismo o de la convención colectiva, o con ocasión de la interpretación o aplicación de la legislación del trabajo

**PROCEDIMIENTO LABORAL» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - La Jurisdicción Especial del Trabajo también conocerá de las acciones que consagra el inciso 5 del ordinal b) del artículo 12 de la Ley 6 de 1945 -las indemnizaciones especial y ordinaria por perjuicios causados en accidentes de trabajo o enfer-

medades profesionales por culpa comprobada del patrono artículo 21 de la Ley 64 de 1946 -

**PROCEDIMIENTO LABORAL » COMPETENCIA** - La Jurisdicción del Trabajo es competente para conocer de las acciones por indemnización de perjuicios en casos de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, por culpa comprobada del patrono, en tanto se reclame la indemnización especial laboral, preestablecida, no sujeta a la culpa y fundada en la mera responsabilidad objetiva, como cuanto se reclame la indemnización total por el daño causado, proveniente de la culpa comprobada y pendiente de la responsabilidad subjetiva

**PROCEDIMIENTO LABORAL» COMPETENCIA** - Es competente la Jurisdicción del Trabajo para conocer de la acción por perjuicios provenientes de culpa contractual -el 18 de agosto de 1947 fue presentada la demanda, por lo cual la acción estuvo ejercitada ante autoridad competente fecha para la cual estaba vigente el artículo 21 de la Ley 64 de 1946-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» COMPETENCIA** - La acción de indemnización de perjuicios reclamada en la demanda con que se inició el juicio, no tenía fundamento en la Ley 6 de 1945 porque, tal ley no existía cuando ocurrió el accidente que ocasionó los perjuicios, pero la competencia para conocer de tales acciones, bien se fundara en el Código Civil o en la ley citada, pertenecía a la jurisdicción del trabajo en el momento en que se ejercitó la acción

**CULPA PATRONAL » INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES GENERALES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD » ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Error de hecho del ad quem en la apreciación de las pruebas en cuanto no admitió la existencia de

la culpa contractual que de ellas se desprendía, puesto que, la culpa del patrono fue contractual pues proviene de la falta de cuidado y diligencia necesarios para el desarrollo de la relación laboral, ya que el patrono estaba obligado a tomar las medidas de seguridad para que no ocurran los accidentes y responde por esa obligación que proviene de la naturaleza del contrato

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» PRUEBA DE OFICIO** - Previo a dictar sentencia de instancia, y para un mejor proveer, se ordena prueba de oficio

**INDEMNIZACIONES» INDEMNIZACIÓN POR PERJUICIOS MORALES» PROCEDENCIA** - Proceden los perjuicios morales de acuerdo con la jurisprudencia colombiana, fundada en disposiciones de procedimiento penal, se calculan en \$ 2.000.00

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN** - No procede la prescripción alegada con base en el artículo 4 de la Ley 165 de 1941 puesto que, se refiere a la indemnización especial mas no a la ordinaria

**ASISTENCIA MÉDICA, QUIRÚRGICA Y HOSPITALARIA» ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que la empresa había cumplido suficientemente sus obligaciones en relación con la asistencia médica, quirúrgica y hospitalaria y al aparecer pruebas por el demandante, no hubo error en la apreciación de ellas

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» PRUEBA DE LOS PERJUICIOS MORALES** - La culpa en que se apoya la indemnización debe establecerse en el juicio -la estimación de los perjuicios tanto materiales como morales implica un proceso que el patrono está en incapacidad de

hacer con plena certeza, y si la deuda no es absolutamente líquida no puede hacerse el pago-

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IX, n.º 72-76, pág. 315-331

#### RELEVANTE

ID: 291499

M. PONENTE: ALEJANDRO CÓRDOBA MEDINA

NÚMERO DE PROCESO: (25-11-1952)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 25/11/1952

DEMANDANTE: PEDRO ALEJO BETHES

DEMANDADO: ARCADIO CONTRERAS / LILIA DE CONTRERAS

FUENTE FORMAL: Código Judicial art. 604

#### ASUNTO:

**PROBLEMA JURÍDICO:** El recurrente alega que el Tribunal Seccional admitió las declaraciones de Isidro Ayala, Ectidio Torres y Efraín Valencia Bautista como prueba del dicho del demandado en relación con el monto del salario devengado por el demandante, pero que dicho Tribunal cometió error de hecho al no considerar como confesión extrajudicial esa manifestación del demandado Contreras y darle valor de plena prueba.

**TEMA: PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» CONFESIÓN** - La declaración sobre el dicho de otra persona no forma jamás prueba sobre el hecho mismo -no es lo mismo el dicho del tercero que el dicho de la parte, ya que aquél es un testimonio conocido a través de otro y éste constituye confesión extrajudicial cuyo valor probatorio debe examinarse-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» CONFESIÓN** - La confesión extrajudicial no puede considerarse con el mis-



mo mérito que la judicial, sino que deben observarse cuidadosamente las circunstancias de la prueba misma -quien por escrito reconoce un hecho que lo perjudica lo hace en honor a la verdad, tanto por dejar constancia de él como por hacer la manifestación ante la persona interesada-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» CONFESIÓN** - Una confesión extrajudicial verbal hecha ante extraños no reúne características de verosimilitud por sí misma, ya que es frecuente en las conversaciones comunes a las cuales no se les reconoce trascendencia, hacer manifestaciones inexactas, bien sea voluntaria o involuntariamente

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» CONFESIÓN** - La confesión es judicial o extrajudicial -la doctrina indica como menos digna de credibilidad entre las confesiones extrajudiciales, la oral hecha ante terceros si no hay circunstancia que refuerce su valor probatorio-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» CONFESIÓN» ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Error de hecho del ad quem al desechar la prueba testimonial porque consideró, que los testimonios sobre dichos no prueban los hechos, ya que, al referirse los testigos a manifestaciones del demandado, ha debido tenerse esa prueba testimonial como relativa a dichos no de terceros sino del mismo demandado, considerarlas como confesión extrajudicial y examinar el valor que en el caso tuviera dicha clase de confesión

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» CONFESIÓN** - La facultad de confesar se presume según la ley para los apoderados en los escritos de demanda y de contestación -la manifestación del apoderado en el escrito de respuesta es una confesión judicial que el Tribunal Seccional

no apreció y que lo condujo a la estimación de una cantidad inferior a la devengada según la parte demandada en el último período trabajado-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» CONFESIÓN** - No puede deducirse de la confesión sobre cesantía el monto del salario por las posibles variaciones que hubiera podido tener, se comprende que esas variaciones son hechos no ordinarios que la parte demandada ha debido demostrar para desvirtuar el alcance de su confesión

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - La demostración del salario en determinada región puede establecerse con los medios probatorios ordinarios y no requiere necesariamente la práctica de un dictamen pericial

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» JORNADA DE TRABAJO» TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS** - Para tener derecho al descanso dominical y a la remuneración especial cuando se trabaja en domingos y festivos, es necesario haber laborado los días restantes de la semana

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IX, n.º 72-76, pág. 350-363

#### RELEVANTE

ID: 291036

M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA

NÚMERO DE PROCESO: (31-05-1947)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 31/05/1947

DEMANDANTE: ISMAEL UMAÑA  
DEMANDADO: BERNARDO URIBE OCHOA

FUENTE FORMAL: Ley 75 de 1945 art. 3 / Código Judicial art. 480 y 553 / Código Civil art. 1757

**TEMA: PROCEDIMIENTO LABORAL» PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA INCUMBE AL ACTOR** - La máxima del «Onus probandi incumbit actori» ha sido tenida conforme con la razón y con los más elementales dictados de la justicia, a través de todas las legislaciones de todos los lugares y de todas las épocas

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - Siendo la prueba el medio legal que sirve para demostrar la verdad de los hechos que se alegan ante las autoridades judiciales, es preciso que la prueba se produzca para que la autoridad pueda calificarla

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - El que pretende un derecho le basta que alegue y pruebe los hechos que lo producen, actuar que, por lo general, genera una reacción de la parte demandada, quien deberá alegar los hechos que dan lugar para la acción contraria que deben ser probados -máxima reur excipiendo fit actor-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - Obligación de probar -reseña doctrinal-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO** - Que el juez pueda apreciar las pruebas sin sujeción a tarifa legal alguna no implica que en donde no hay prueba, ni elementos de ningún género para formar el convencimiento, sea lógico llenar el vacío probatorio mediante un cambio de posición de las partes en el proceso -por no haberse aportado la prueba del hecho afirmado por el demandante, debió el demandado contraprobar la afirmación-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - Que la tarifa de pruebas no sea obli-

gatoria no implica que, por afirmarse un hecho en la demanda, sin producirse la respectiva prueba para establecerlo, se dé por sentado aquello que no se ha probado -ni siquiera se compadece con nuestro sistema procesal tratar de probar el hecho omitido después, mediante el procedimiento especial-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - Las facultades de que está investido el funcionario que administra justicia, aun cuando obre dentro de una zona de mayor amplitud que aquella del derecho puramente civil, no es tan absoluta como para dar por establecido un hecho sin que se haya demostrado por medio de alguna prueba, así fuere ella deficiente o incompleta

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO** - Aun tratándose de la libre apreciación de la estimación en conciencia permitida en ciertos juicios, debe expresarse por el fallador el fundamento en que basa su convicción

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO» TIEMPO DE SERVICIOS** - La demostración de la existencia de un contrato de trabajo, no envuelve necesariamente la presunción respecto al tiempo de servicio, este tiene que ser establecido en forma completa por el demandante -cuando esta prueba no obre en el expediente resulta inaceptable que deba ser producida por el demandado-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - En materia laboral la jurisprudencia admite en ciertos casos que el fallador obre dentro de una zona de mayor ámbito, en lo relativo a las pruebas, y en favor del trabajador, cuando se parte de la base de la existencia de un hecho demostrado



**PROCEDIMIENTO LABORAL» SENTENCIA** - No existen elementos de juicio para que, al ser casada la sentencia recurrida, se pueda en sede de instancia hacer condenación alguna contra el demandado, por la carencia de pruebas -carece de apoyo legal el fallo que invierte arbitrariamente la posición de las partes en el proceso, echando la carga de la prueba al demandado, esto infringe el precepto contenido en el artículo 1757 del Código Civil-

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo II, n.º 5-16, pág. 153-162

#### RELEVANTE

ID: 291395

M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA

NÚMERO DE PROCESO: (30-04-1951)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 30/04/1951

DEMANDANTE: JULIO CÉSAR CANO  
DEMANDADO: PEDRO MARÍA PALACIO

**TEMA: PROCEDIMIENTO LABORAL» PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN** - El principio de la intermediación consiste en que el juez practique las pruebas personal y directamente, con el objeto de que pueda ponerse en contacto de modo efectivo no solamente con las partes sino con cuantos elementos hayan de intervenir en los juicios laborales

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN** - Concepto doctrinal según Chiovenda

**PROCEDIMIENTO LABORAL » PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN** - La intermediación no puede entenderse en el sentido de que el juez deba tener como prueba aquella que no ha sido recibida con las formalidades que la ley señala -no puede admitirse que prevalido el funcionario del llamado

principio de intermediación admitiendo testimonios producidos extrajudicialmente sin que sean ratificados debidamente en el juicio, o que le de mérito a una confesión judicial, sin requerir el previo juramento, o a las declaraciones de los testigos-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRINCIPIO DE ORALIDAD** - No puede afirmarse que, imperando en el principio de la oralidad, en virtud del cual éste se desenvuelve en su mayor parte en forma verbal, dentro de las respectivas audiencias, ello coloque al juzgador en condición de poder prescindir del lleno de los requisitos legales en la producción de las pruebas

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - La prueba pericial no es completa en tanto que no se haya dado conocimiento a las partes del experticio -no es admisible que a la prueba que no se ha producido en forma completa en el juicio se le pueda dar un valor de que carece-

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo VI, n.º 53-58, pág. 218-223

#### RELEVANTE

ID: 291495

M. PONENTE: ALEJANDRO CÓRDOBA MEDINA

NÚMERO DE PROCESO: (06-10-1952)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 06/10/1952

DEMANDANTE: HERNANDO GARCÍA GRESSA

DEMANDADO: BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO

FUENTE FORMAL: Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social art. 50 y 90 / Decreto 2127 de 1945 / Ley 95 de 1946

**TEMA: RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» PROPOSICIÓN JURÍDICA** - En el recurso de casación es necesario acusar la norma

de derecho sustancial de alcance nacional que contenga el derecho reclamado

**PROCEDIMIENTO LABORAL » PRINCIPIOS » PRINCIPIO DE LA NO REFORMATIO IN PEJUS** - La reformatio in pejus consiste en la extralimitación de la jurisdicción determinada por el recurso interpuesto y la extra petita es la extralimitación de la jurisdicción impuesta por la misma litis -la condenación extra petita hecha por el Tribunal Seccional en favor del demandante cuando es único apelante, no constituye una reformatio in pejus, no sería acusable por la causal segunda sino por la primera en relación con los derechos a que se refiere la condenación-

**PRINCIPIOS » PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO » FRAUDE A LA LEY** - La figura jurídica de fraude a la ley implica necesariamente que se trate de violar un derecho cierto, pero con el despido del actor no se infringieron derechos sino que se impedía la realización de meras expectativas, solamente se afectaban intereses carentes en la realidad de protección, luego no se obraba por motivo legalmente prohibido, ni contrario a las buenas costumbres ni al orden público -los trabajadores que han cumplido veinte años de servicio, pero de ninguna manera a los que tengan la posibilidad de cumplirlos, luego el ejercicio del derecho de despedir se produjo contra expectativas y no contra derechos, luego no hubo fraude a la ley-

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IX, n.º 72-76, pág. 197-210

#### RELEVANTE

ID: 291036

M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA

NÚMERO DE PROCESO: (31-05-1947)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 31/05/1947

DEMANDANTE: ISMAEL UMAÑA  
DEMANDADO: BERNARDO URIBE OCHOA

FUENTE FORMAL: Ley 75 de 1945 art. 3 / Código Judicial art. 480 y 553 / Código Civil art. 1757

**TEMA: PROCEDIMIENTO LABORAL» PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA INCUMBE AL ACTOR** - La máxima del «Onus probandi incumbit actori» ha sido tenida conforme con la razón y con los más elementales dictados de la justicia, a través de todas las legislaciones de todos los lugares y de todas las épocas

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - Siendo la prueba el medio legal que sirve para demostrar la verdad de los hechos que se alegan ante las autoridades judiciales, es preciso que la prueba se produzca para que la autoridad pueda calificarla

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - El que pretende un derecho le basta que alegue y pruebe los hechos que lo producen, actuar que, por lo general, genera una reacción de la parte demandada, quien deberá alegar los hechos que dan lugar para la acción contraria que deben ser probados -máxima reur excipiendo fit actor-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - Obligación de probar -reseña doctrinal-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO** - Que el juez pueda apreciar las pruebas sin sujeción a tarifa legal alguna no implica que en donde no hay prueba, ni elementos de ningún género para formar el convencimiento, sea lógico llenar el vacío probatorio mediante



un cambio de posición de las partes en el proceso -por no haberse aportado la prueba del hecho afirmado por el demandante, debió el demandado contraprobar la afirmación-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - Que la tarifa de pruebas no sea obligatoria no implica que, por afirmarse un hecho en la demanda, sin producirse la respectiva prueba para establecerlo, se dé por sentado aquello que no se ha probado -ni siquiera se compadece con nuestro sistema procesal tratar de probar el hecho omitido después, mediante el procedimiento especial-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - Las facultades de que está investido el funcionario que administra justicia, aun cuando obre dentro de una zona de mayor amplitud que aquella del derecho puramente civil, no es tan absoluta como para dar por establecido un hecho sin que se haya demostrado por medio de alguna prueba, así fuere ella deficiente o incompleta

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO** - Aun tratándose de la libre apreciación de la estimación en conciencia permitida en ciertos juicios, debe expresarse por el fallador el fundamento en que basa su convicción

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO» TIEMPO DE SERVICIOS** - La demostración de la existencia de un contrato de trabajo, no envuelve necesariamente la presunción respecto al tiempo de servicio, este tiene que ser establecido en forma completa por el demandante -cuando esta prueba no obre en el expediente resulta inaceptable que deba ser producida por el demandado-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - En materia laboral la jurisprudencia admite en ciertos casos que el fallador obre dentro de una zona de mayor ámbito, en lo relativo a las pruebas, y en favor del trabajador, cuando se parte de la base de la existencia de un hecho demostrado

**PROCEDIMIENTO LABORAL» SENTENCIA** - No existen elementos de juicio para que, al ser casada la sentencia recurrida, se pueda en sede de instancia hacer condenación alguna contra el demandado, por la carencia de pruebas -carece de apoyo legal el fallo que invierte arbitrariamente la posición de las partes en el proceso, echando la carga de la prueba al demandado, esto infringe el precepto contenido en el artículo 1757 del Código Civil-

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo II, n.º 5-16, pág. 153-162

#### RELEVANTE

ID: 291228

M. PONENTE: LUIS ALBERTO BRAVO  
NÚMERO DE PROCESO: (25-02-1949)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 25/02/1949

DEMANDANTE: LIZARDO GARCÍA  
DEMANDADO: COOPERATIVA CAUCANA DE EMPLEADOS Y MOTORISTAS DEL CAUCA LIMITADA

FUENTE FORMAL: Decreto 2392 de 1938 art. 19 / Ley 61 de 1939 art. 1 y 2 / Código Judicial art. 232

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO - La existencia legal de una cooperativa está condicionada al reconocimiento de su personería jurídica por parte del gobierno, la respectiva resolución de reconocimiento debe publicarse en el Diario Oficial y no produce efecto sino quince días después de su publicación -Ley 134

de 1931 artículo 1 y 36, Ley 128 de 1936 artículo 1-

**PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS** - No es admisible que la parte por cuyo descuido se comete un error procesal lo aduzca luego en su favor -el demandante no está obligado a presentar con la demanda la prueba de que la persona a quien designa como representante del demandado, lo es en realidad-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» NULIDADES** - No se encuentra acreditada la nulidad, pues si bien se omitió la formalidad de dar traslado de la demanda para su contestación, la parte demandada de manera inusitada se apersonó en el proceso, intervino en las audiencias, solicitó la práctica de pruebas y ejerció su defensa plenamente, sin que hubiese formulado ningún reparo al respecto, por lo que el proceso no está viciado de nulidad, como lo sostiene el recurrente

**TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN» ACCIDENTE DE TRABAJO** - La Ley 61 de 1939, en sus artículos 1 y 2 no menciona el accidente de trabajo como fuente de obligaciones patronales a cargo de los empresarios de construcción

**PROCEDIMIENTO LABORAL » DEMANDA » PRETENSIONES** - En cuanto a la solicitud de que se condene a la parte demandada a pagar al actor cesantía y vacaciones, a pesar de que estas prestaciones no fueron incluidas en la demanda, no se resuelve favorablemente, porque de una parte implica una cuestión nueva de casación, y de otra, estaría condicionada al supuesto de que el demandante en su calidad de subcontratista está asimilado, en efectos prestacionales a los trabajadores de construcción, punto que no ha sido necesario estudiar en el presente fallo

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IV, n.º 29-40, pág. 126-135

#### RELEVANTE

ID: 291375

M. PONENTE: LUIS ALBERTO BRAVO  
NUIP: (30-11-1950)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 30/11/1950

DEMANDANTE: DANILO SALAZAR O MESA

DEMANDADO: JESÚS MESA PÉREZ

FUENTE FORMAL: Ley 153 de 1887 art. 75 / Ley 64 de 1946 art. 7 / Decreto 554 de 1942 art. 17 / Ley 6 de 1945 art. 13 num. 14

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIO » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que no se probó la familiaridad entre las partes, razón por la que no es esto justificación de la falta de un pacto salarial, además el hecho de que no se hubiese pactado no implicaba la inexistencia del contrato de trabajo -comprobada la prestación de un servicio, se presume, de acuerdo con la ley, que es oneroso, y basta en tal caso que la remuneración sea determinable por cualquier medio-

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» VÍA INDIRECTA» ERROR DE HECHO** - En el recurso de casación cuando el cargo se orienta por la vía de los hechos se deben atacar todas las pruebas en que se soporta el fallo, así no sean calificadas; las acusaciones parciales no son suficientes

**PROCEDIMIENTO LABORAL» CAPACIDAD PROCESAL** - El menor de edad, una vez surgido el derecho puede hacerlo valer en juicio cualquier momento, mientras no prescriba, ya sea con la autorización de que trata la ley si no ha cumplido 18 años o sin esa autorización, si los



ha cumplido, o dicho, en otros términos, la capacidad procesal se refiere no al momento en que hace el interés jurídico sino al en que se ejerce la acción

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - De acuerdo con el artículo 75 de la Ley 153 de 1887 si se intenta probar la maternidad por ser negada por la presunta madre, la partida o acta de nacimiento no servirá de prueba para establecerla, pues bien puede tratarse de un fraude, a menos que la propia madre aduzca la mencionada prueba para acreditar su calidad de tal respecto de una determinada persona, entonces se presume su autenticidad

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SALARIO» ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Ausencia de error de hecho del ad quem al no descontar las sumas que se alegó haber pagado al trabajador, puesto que no se acreditó el monto de dichos pagos ni que realmente este fuera el salario por los servicios prestados

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO** - El juez está facultado para formar libremente su convencimiento sin estar sujeto a tarifa legal alguna, por lo que puede darle mayor credibilidad a uno de los testimonios

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» EMPRESA» CAPITAL** - Conforme al artículo 7 de la Ley 64 de 1946, se entiende por capital de una empresa o patrono para los efectos de indemnizaciones y prestaciones sociales, el valor del patrimonio gravable liquidado en el último año inmediatamente anterior, sin perjuicio de prueba en contrario, refiriéndose este al que precede al año en que termina el contrato y no al en que se presenta la demanda

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA» APLICACIÓN** - Corresponde al patrono demandado la carga de probar el capital de la empresa para los efectos de indemnizaciones y prestaciones sociales por ser una excepción

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» EMPRESA» CAPITAL» ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Error de hecho del ad quem al no tomar como prueba del capital de la empresa la liquidación de 1947 presentada por el demandado, pues por la circunstancia de que el demandante afirmó en la demanda que su contrato de trabajo terminó en mayo de 1948 este documento era apropiado para acreditar dicho capital

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» PRUEBA DE OFICIO** - Previo a dictar sentencia de instancia, y para un mejor proveer, se ordena prueba de oficio

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo V, n.º 41-52, pág. 1049-1059

#### RELEVANTE

ID: 291018

M. PONENTE: CÁSTOR JARAMILLO ARRUBLA

NÚMERO DE PROCESO : (24/05/1947)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 24/05/1947

DEMANDANTE: CARLOS JULIO RUIZ

DEMANDADO: DAVID HERMANOS

SOCIEDAD LIMITADA

FUENTE FORMAL: Ley 124 de 1937 / Código de Comercio art. 472 y 477 / Decreto 2127 de 1945 art. 7 / Decreto 652 de 1935 art. 18, 19 y 20 / Decreto 484 de 1944 art. 49 / Ley 10 de 1934 art. 10 y 14 / Código Civil art. 2535 / Código Judicial art. 538 y 539

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE

**TRABAJADORES PARTICULARES » SOCIEDADES COMERCIALES » SOLIDARIDAD DE LOS SOCIOS** - En las sociedades colectivas como en las de responsabilidad limitada ha establecido la ley una solidaridad entre los socios frente a terceros, a fin de garantizarles a éstos el fiel cumplimiento de las obligaciones a su favor y a cargo de la compañía -se prohíbe a los socios alegar contra terceros los vicios o defectos de constitución de la sociedad, como excusa para negarse a cumplir sus compromisos-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SOCIEDADES COMERCIALES» SOLIDARIDAD DE LOS SOCIOS** - Que los socios arguyan contra terceros de buena fe, que carecen de la representación legal de la compañía, por hechos de los cuales esos mismos socios son los únicos culpables no es aceptable -aceptar que, por haber expirado el plazo de duración de la sociedad, ésta ya no debe responder ante terceros de los compromisos adquiridos durante su existencia es inmoral-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SOCIEDADES COMERCIALES» SOLIDARIDAD DE LOS SOCIOS** - Reseña normativa de la regulación de las sociedades

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SOCIEDADES COMERCIALES» SOLIDARIDAD DE LOS SOCIOS** - La solidaridad facilita el cobro en cualquier momento de una acreencia contra cualquiera de los socios, y evita, que por cualquier recurso los miembros de la compañía se burlen del acreedor de buena fe

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SOCIEDADES COMERCIALES» SOLIDARIDAD**

**DE LOS SOCIOS** - Son solidariamente responsables por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, las sociedades de personas y sus miembros, ello en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de la responsabilidad de cada socio -Artículo 7 Decreto 2127 de 1945-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - El artículo 7 del Decreto 2127 de 1945 no está configurado como un precepto reglamentario del artículo 8 de la Ley 6 de 1945, pues éste establece una solidaridad entre el patrón sustituto, y el sustituido, al paso que aquél la estatuye entre la sociedad de personas y sus miembros, y entre éstos entre sí

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» SOCIEDADES COMERCIALES» SOLIDARIDAD DE LOS SOCIOS** - La solidaridad establecida por el artículo 7 del Decreto 2127 de 1945 para el pago de prestaciones comprende también la facultad de demandar y de hacer exigible judicialmente ese pago a cualquiera de los socios

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA» ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que el retiro del trabajador de la empresa no obedeció a un retiro voluntario que lo privó del derecho al pago de las prestaciones sociales -al trabajador se le quisieron imponer condiciones nuevas en el contrato de trabajo, las cuales no podían ser obligatorias, para él era facultativo aceptarlas o no-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - Las afirmaciones de las partes, sin



respaldo en pruebas de ninguna naturaleza, nada valen, a no ser que adquieran el carácter de confesión

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» DESCANSOS OBLIGATORIOS» VACACIONES** - Conforme lo establecido en el Decreto 652 de 1935 las vacaciones, de los empleados particulares se causan cada año y deben hacerse efectivas antes de transcurrir el año siguiente, de otra manera estas se acumularían, y está prohibido como lo está igualmente su compensación en dinero, salvo algunas excepciones

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» DESCANSOS OBLIGATORIOS» VACACIONES» CONCEPTO** - La institución conocida con el nombre de vacaciones y también con el descanso anual, consiste en conceder al trabajador un período de tiempo durante el cual pueda restaurar las fuerzas perdidas y renovar la capacidad de trabajo, después de que haya prestado servicios por un lapso que la mayoría de las legislaciones, así como la Organización Internacional del Trabajo, han fijado en un año

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» DESCANSOS OBLIGATORIOS» COMPENSACIÓN EN DINERO DE VACACIONES** - No existe disposición legal del pago de la compensación en dinero en tratándose de empleados particulares, sin embargo, es regla fundamental de hermenéutica cuando no existe ley que contemple exactamente el caso controvertido, se aplicará la que regule materias semejantes

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN» ACCIÓN DE RECLAMACIÓN DE VACACIONES** - Para regular la prescripción de la acción de vacaciones de los empleados particulares, se dará aplica-

ción al artículo 5 del Decreto 484 de 1944 que fija un plazo de cuatro años

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» DESCANSOS OBLIGATORIOS** - El derecho a vacaciones es el que se otorga a quien trabaja un año continuo y nace en el momento de cumplirse un año de labores, el derecho a compensar las vacaciones en dinero es el que adquiere el asalariado cuando termina el contrato de trabajo y nace cuando no se ha gozado de vacaciones, en el momento de extinguir el contrato de trabajo -el derecho a las vacaciones es de carácter principal y el de compensarlas en dinero, es supletorio, porque sólo se otorga éste cuando aquél ya no puede disfrutarse-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» DESCANSOS OBLIGATORIOS» VACACIONES** - Es necesario satisfacer en dinero en forma compensatoria, el tiempo que ha debido disfrutarse en vacaciones, de lo contrario, el patrono obtiene una evidente utilidad al contrariar la ley, se lucra indebidamente con el trabajo obtenido durante el tiempo de vacaciones y se consagra una fuente de enriquecimiento sin causa

**PROCEDIMIENTO LABORAL » PRESCRIPCIÓN » ACCIÓN DE RECLAMACIÓN DE VACACIONES O COMPENSACIÓN EN DINERO** - El tiempo de prescripción para el derecho a las vacaciones, rige de igual manera que para compensarlas en dinero, «4 años» pero por nacer en momentos diferentes, la prescripción se cuenta desde momentos diversos; para el primero nace desde la fecha en que se cumple un año de trabajo continuo y termina, cuatro años después de esa fecha, y para el segundo, surge a la vida legal y entra al patrimonio jurídico del trabajador cuando se extingue el contrato de trabajo, sin que, naturalmente, se hubiera disfruta-

do del correspondiente descanso ya causado, y vence cuatro años después

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN» COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES** - Sólo se puede reclamar y pagar en dinero las vacaciones no prescritas, es decir, aquellas causadas, no disfrutadas y que todavía son exigibles al momento de terminarse el contrato, porque su pago en dinero, una vez extinguido el pacto de trabajo, tiene un carácter compensatorio y debe ser, por consiguiente, igual a lo que trata de compensarse

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN» VACACIONES** - Cuando se tiene el derecho a acumular y se efectúa sin que se disfrute del descanso, la acción para reclamar las vacaciones prescribe en cuatro años, pero con la diferencia, que el plazo principia a contarse desde que se causaron las últimas vacaciones comprendidas dentro de la acumulación

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN** - La prescripción en derecho del trabajo debe correr desde que el trabajador o patrono está en actitud de acudir a los Tribunales exigiendo el cumplimiento de las obligaciones legales, por lo que empieza a contabilizar su término en el momento que se hacen exigibles las obligaciones -modificación de jurisprudencia tribunal supremo-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN** - Que la prescripción de las acciones laborales se cuente a partir de la terminación de contrato de trabajo tiene un fundamento real como es el que durante su vigencia no gozaría el trabajador de completa libertad para demandar a su patrón por el temor a ser despedido por éste -dicho fundamento carece hoy de base en la ley, por lo tanto, no lo acoge la Corte-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY» ANALOGÍA** - Aplicación del artículo 2535 del Código Civil por analogía al no existir disposición expresa sobre la materia en la legislación colombiana del Trabajo

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRESCRIPCIÓN» VACACIONES** - La jurisprudencia que había venido sentando en Colombia la justicia ordinaria, antes de establecerse la Jurisdicción especial del Trabajo, en el sentido de que la prescripción extintiva de la acción de vacaciones comprendía el mismo lapso que el autorizado por la ley para acumularlas, no es aceptable

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» VACACIONES» COMPENSACIÓN EN DINERO» LIQUIDACIÓN**

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo II, n.º 5-16, pág. 94-122

#### RELEVANTE

ID: 291549

M. PONENTE: JUAN BENAVIDES PATRÓN

NÚMERO DE PROCESO: (21-11-1952)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 21/11/1952

DEMANDANTE: RICARDO GRUESO ARBOLEDA

DEMANDADO: MUNICIPIO DE BOGOTÁ

FUENTE FORMAL: Código Sustantivo del Trabajo art. 4 y 65 / Ley 6 de 1945 / Decreto 797 de 1949 art. 1 / Decreto 2127 de 1945 art. 52 / Código Procesal del Trabajo art. 69 y 87

TEMA: PROCEDIMIENTO LABORAL» NORMAS APLICABLES - Según el artí-



culo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, este compendio normativo no es aplicable a las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» PROPOSICIÓN JURÍDICA** - En el recurso de casación es necesario acusar la norma de derecho sustancial de alcance nacional que contenga el derecho reclamado

**LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS» TRABAJADORES OFICIALES» SUSPENSIÓN** - La reanudación del vínculo por expiración del término de la suspensión, conforme al Decreto 797 de 1949, obliga de nuevo a cada parte a cumplir sus compromisos contractuales; para el trabajador, la prestación del servicio y así se debe manifestarse, y sólo la negativa oficial a aceptar la nueva situación jurídica hace incurrir al patrono en las responsabilidades del reintegro y de los salarios caídos, pues el artículo 1 del mencionado Decreto no busca que el trabajador perciba remuneración sin trabajar, sino que confiere el derecho de regresar al trabajo y mediante la labor adquirir el salario, todo esto después de los noventa días que tiene de plazo la entidad para la suspensión

**RECURSO DE CASACIÓN» CAUSALES» REFORMATIO IN PEJUS** - Si se acusa la causal segunda es necesario acreditar el quebranto del principio de la reforma en perjuicio, es decir, que se haga más gravosa la situación de la parte que apeló la sentencia de primera instancia

**PROCEDIMIENTO LABORAL» RECURSOS» GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA** - Por mandato del inciso final del artículo 69 del Código Procesal

del Trabajo deben consultarse tratándose de entidades de derecho público, las sentencias de primera instancia que les fueren adversas, siendo esta consulta ajena, o independiente del recurso de apelación

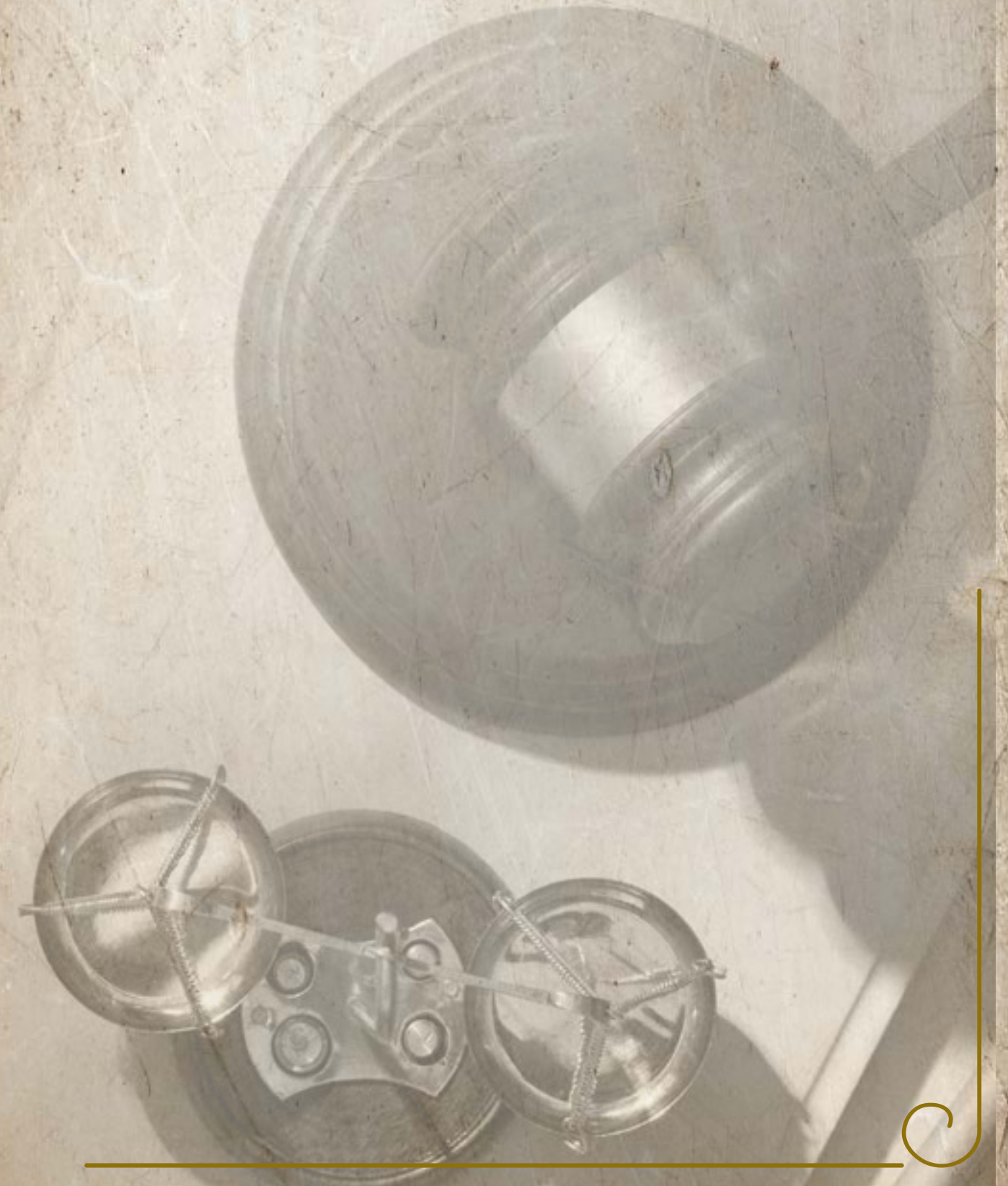
**PROCEDIMIENTO LABORAL» RECURSOS» GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA** - La revisión del superior no está condicionada a los términos del recurso de apelación, sino que debe versar también sobre la materia litigiosa decidida en forma adversa a la entidad de derecho público, por cuanto éste es el objeto propio del grado de jurisdicción de consulta

**RECURSO DE CASACIÓN» CARÁCTER DISPOSITIVO** - Dada la naturaleza dispositiva del recurso de casación, la Corte no puede estudiar de manera oficiosa respecto a un tema no planteado en el recurso de apelación

**CURSOS > GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA** - Por mandato del inciso final del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo deben consultarse tratándose de entidades de derecho público, las sentencias de primera instancia que les fueren adversas, siendo esta consulta ajena, o independiente del recurso de apelación // La revisión del superior no está condicionada a los términos del recurso de apelación, sino que debe versar también sobre la materia litigiosa decidida en forma adversa a la entidad de derecho público, por cuanto éste es el objeto propio del grado de jurisdicción de consulta

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IX, n.º 72-76, pág. 340-349

## 5. RECURSO DE CASACIÓN





RELEVANTE

ID: 291514  
M. PONENTE: ALEJANDRO CÓRDOBA MEDINA  
NÚMERO DE PROCESO: (25-06-1952)  
TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 25/06/1952  
DEMANDANTE: OSCAR BRASSEUR KRIER  
DEMANDADO: CONSEJO ADMINISTRATIVO DE LOS FERROCARRILES NACIONALES  
FUENTE FORMAL: Código Judicial art. 520

TEMA: RECURSO DE CASACIÓN» PROPOSICIÓN JURÍDICA» NORMAS SUSTANCIALES - Las normas procesales no ostentan la calidad de normas sustanciales, no son suficientes para estudiar el fondo de la acusación

RECURSO DE CASACIÓN» CAUSALES - La causal 7 del artículo 520 del Código Judicial, es válida para la casación civil pero inadmisibles en la casación del trabajo

RECURSO DE CASACIÓN » CAUSALES - En la casación laboral sólo existen dos causales «la violación de la ley sustancial y la no reformatio in pejus» y la prosperidad de cualquiera de ellas, por su propia naturaleza, obliga al supremo a decidir sobre lo principal del pleito o sobre los capítulos comprendidos en la casación, sin que pueda hacer uso de la facultad del reenvío de que sí está investida la Corte Suprema de Justicia cuando la causal que prospera es distinta a las tres primeras del artículo 520 del Código Judicial

RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA - En el recurso de casación es necesario para que la demanda de casación pueda prosperar, es necesario destruir los fundamentos probatorios

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo VIII, n.º 65-71, pág. 308-317

RELEVANTE

ID: 291574  
M. PONENTE: SERGIO ANTONIO RUANO  
NÚMERO DE PROCESO : (29-09-1952)  
TIPO DE PROVIDENCIA : SENTENCIA  
FECHA: 29/09/1952  
DEMANDANTE: LUIS ALBERTO PIZARRRO  
DEMANDADO: MATERIALES MALTE-RÍAS DE COLOMBIA S. A.  
FUENTE FORMAL: Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social art. 87 / Ley 6 de 1945 / Código Sustantivo del Trabajo art. 1714, 1715, 1716, 1717, 1718, 1719, 1729 y 1524

TEMA: RECURSO DE CASACIÓN » CAUSALES - El ataque en casación por errores in procedendo o de orden es procedente en la casación laboral, cuando se señalan infringidas como consecuencia de aquellas violaciones, normas de carácter sustantivo laboral -la nulidad del proceso, incluida como motivo de casación no es viable en el curso del proceso del trabajo, porque este procedimiento exige en forma expresa en el artículo 87 del Código Procesal del Trabajo, que la violación sea de una norma sustantiva laboral-

RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA - Para que pueda prosperar la impugnación al desequilibrio jurídico que produce una sentencia enfrentada a la norma aplicable, ha de presentarse en forma clara, precisa, pues, la decisión de la entidad falladora tiene que ajustarse al pedimento, y no le es dado hacer rebuscamientos para encontrar la falla a la providencia

RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA - El artículo 87 del Código Procesal del Trabajo señala las causales o motivos de casación, dentro de los cuales ha de enmarcarse la impugnación

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» COMPENSACIÓN - El código sustantivo del trabajo preceptúa la compensación mediante autorización previa escrita o por mandamiento judicial formas que, también, fueron contempladas en disposiciones del Decreto 2127 de 1945, reglamentario de la, Ley 6 de 1945

RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA - No puede acusarse por falta de aplicación las disposiciones que hayan sido tenidas en cuenta por el ad quem para fallar su decisión

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IX, n.º 72-76, pág. 157-164

RELEVANTE

ID: 290985  
M. PONENTE: CÁSTOR JARAMILLO ARRUBLA  
NÚMERO DE PROCESO: (16-10-1946)  
TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 16/10/1946  
DEMANDANTE: HEREDEROS DE RODRIGO RUEDA RUEDA  
DEMANDADO: COMPAÑÍA DE PETRÓLEOS SHELL DE COLOMBIA  
FUENTE FORMAL: Ley 75 de 1945 art. 39 regl. 69 / Ley 61 de 1945 art. 59 / Código de Procedimiento Civil art. 529

TEMA: RECURSO DE CASACIÓN - El recurso de casación fue establecido, en materia del trabajo, por la Ley 75 de 1945, según su artículo 39 las sentencias proferidas por los Tribunales Seccionales del Trabajo, en juicio cuya cuantía exceda de mil

pesos y cuando se decidida en ella asuntos fundamentales en el derecho del trabajo, serán susceptibles de dicho recurso

RECURSO DE CASACIÓN - La sentencia de los Tribunales o Convenciones de Arbitraje de carácter permanente, establecidos antes de la Ley 6 de 1945 y que las partes convengan en mantener, tienen apelación ante los Tribunales del Trabajo, en cuanto versen sobre prestaciones e indemnizaciones forzosas, y, por consiguiente, procede el recurso de casación contra estas dado una sentencia dictada por un Tribunal del Trabajo en un verdadero juicio o controversia de naturaleza laboral

RECURSO DE CASACIÓN» ADMISIÓN - Se admite el recurso de casación, toda vez que el Tribunal de Bucaramanga resolvió en su fallo cuestiones fundamentales de principios en el derecho del trabajo

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo I, n.º 2-4, pág. 31-34

RELEVANTE

ID: 290986  
M. PONENTE: CÁSTOR JARAMILLO ARRUBLA  
NÚMERO DE PROCESO: (17/10/1946)  
TIPO DE PROVIDENCIA: AUTO  
FECHA: 17/10/1946  
DEMANDANTE: TRABAJADORES DEL RÍO MAGDALENA  
DEMANDADO: COMISIÓN DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL RÍO MAGDALENA  
FUENTE FORMAL: Ley 6 de 1945 art. 59 y 66

TEMA: PROCEDIMIENTO LABORAL» COMPETENCIA DE LA CORTE - La Corte Suprema del Trabajo no se le ha asignado la facultad de decidir acerca de recursos de apelación de ninguna índole -la competencia de la Corte no está fijada



por el ejecutivo, por lo que le corresponde solo ejercer la facultad que le confiere la ley, de servir de tribunal de casación únicamente-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» COMPETENCIA DE LA CORTE** - De acuerdo con la Ley 6 de 1945 y el Decreto 1745, del mismo año, la Corte tiene cuatro funciones: i) De tribunal de casación; ii) De asesora del gobierno para la redacción o revisión de proyectos de leyes, códigos o reglamentos del trabajo; iii) De consultora de los inferiores jerárquicos; y iv) De dirigir observaciones a los mismos inferiores para mejorar la administración de justicia

**PROCEDIMIENTO LABORAL» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - Artículo 59 y 66 de la Ley 6 de 1945 -creación de la Corte Suprema del Trabajo y funciones-

**PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS** - Sólo las leyes nacionales, los decretos de carácter legislativo y los reglamentarios de normas legales no deben probarse, porque estos actos emanados del Poder Público son objeto de interpretación y no de prueba, por el contrario, las disposiciones de carácter no nacional, como las leyes extranjeras, las resoluciones ministeriales, las ordenanzas departamentales, los acuerdos municipales, los decretos ejecutivos las sentencias y otros actos similares, sí deben acreditarse de acuerdo con el régimen probatorio común

**PROCEDIMIENTO LABORAL » COMPETENCIA DE LA CORTE** - La Corte Suprema del Trabajo no es competente para conocer de las apelaciones que se promuevan contra los fallos de la Comisión de Conciliación y Arbitraje del Río Magdalena -parágrafo del artículo 3 del Capítulo VI del Fallo Arbitral de 1946 no es una disposición de carácter general sobre competencia que haga parte de la legislación o que tenga el valor de ésta, por

lo que, no puede suplantar las reglas sobre competencia, ni pretermitir las leyes sobre atribuciones de las instancias de los juicios, ni tampoco de sus recursos ordinarios o extraordinarios-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» COMPETENCIA DE LA CORTE** - Las Leyes sobre jurisdicción y competencia de las autoridades jurisdiccionales son de orden público y no están condicionadas a la voluntad de las partes -sólo la ley tiene atribuciones para señalar la competencia de las diversas autoridades judiciales de la república, por lo que, esta atribución no corresponde a las partes o litigantes-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» RECURSOS» RECURSO DE CASACIÓN** - Diferencia entre el recurso de casación y el recurso de apelación

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo I, n.º 2-4, pág. 35-42

#### RELEVANTE

ID: 291009

M. PONENTE: LUIS ALBERTO BRAVO

NÚMERO DE PROCESO: (30/10/1946)

TIPO DE PROVIDENCIA: AUTO

FECHA: 30/10/1946

DEMANDANTE: SINDICATO DE LA INDUSTRIA DEL CAFÉ

DEMANDADO: FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS

FUENTE FORMAL: Código Judicial art. 1203 / Ley 6 de 1945 art. 58, 70 / Ley 75 de 1945 art. 39

**TEMA: PROCEDIMIENTO LABORAL» COMPETENCIA** - Funciones de la jurisdicción del trabajo según el artículo 58 y otros de la ley 6 de 1945

**PROCEDIMIENTO LABORAL » COMPETENCIA** - Las funciones de la jurisdicción ordinaria se encuentran divida

en dos grupos: el primero constituye la actividad ordinaria de los jueces de trabajo dirigida a resolver los conflictos o controversias en que aparecen contrapuestos intereses económicos concretos de personas o de grupos, y el segundo, casi todas, son funciones de policía, que pertenecieron a autoridades administrativas y que sin el expreso mandato legal no podrían entenderse comprendidas en la esfera de esta jurisdicción especial, estas podrían clasificarse bajo la denominación de policía judicial del trabajo que reclaman un procedimiento especial, allí no se declaran derechos sino que se limita a autorizar, prohibir o reprimir

**PROCEDIMIENTO LABORAL » COMPETENCIA** - Reglas para resolver las controversias a que se refiere el artículo 39 de la Ley 75 de 1945

**RECURSO DE CASACIÓN» ADMISIÓN** - El recurso extraordinario de casación que conoce la Corte Suprema del Trabajo ha sido instituido únicamente respecto de las sentencias proferidas por los Tribunales Seccionales que hayan sido iniciadas y tramitadas conforme al procedimiento verbal, no conforme al procedimiento breve y sumario -la tramitación equivocada no desnaturaliza la índole legal de la sentencia para los efectos del recurso de casación-

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PROCESO ESPECIAL» NORMAS APLICABLES** - Como la legislación procesal del trabajo no contiene regulación particular del procedimiento breve y sumario, es aplicable al caso el artículo 1203 del Código Judicial

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo I, n.º 2-4, pág. 46-50

#### RELEVANTE

ID: 290988

M. PONENTE: CÁSTOR JARAMILLO ARRUBLA

NÚMERO DE PROCESO: (21-11-1946)

TIPO DE PROVIDENCIA: AUTO

FECHA: 21/11/1946

DEMANDANTE: JUSTO AMAYA

DEMANDADO: LUCÍA PAREDES LAMILLA

FUENTE FORMAL: Código de Procedimiento Civil art. 522, 523 y 529 / Ley 75 de 1945 art. 39 regla. 61 / Ley 6 de 1945 art. 61

ASUNTO:

**PROBLEMA JURÍDICO:** Corresponde estudiar cuáles son los requisitos indispensables para que pueda aceptarse por la Corte un recurso de casación en tales juicios.

**TEMA: RECURSO DE CASACIÓN» ADMISIÓN** - El estudio previo de la admisibilidad del recurso de casación, no es otra cosa que el examen natural que debe verificar todo funcionario o entidad de la rama jurisdiccional, de su propia competencia, antes de darle curso a la demanda o a los recursos ordinarios o extraordinarios de que se trate

**RECURSO DE CASACIÓN** - Origen y fundamento

**RECURSO DE CASACIÓN» ADMISIÓN» REQUISITOS** - Son tres los requisitos previos indispensables que deben reunirse para que pueda concederse por el Tribunal y deba admitirse por la Corte un recurso de casación: i) Que haya sido interpuesto por persona hábil, ii) Que haya sido interpuesto en tiempo y, iii) Que la sentencia sea impugnada por ese medio

**PROCEDIMIENTO LABORAL» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - Artículos 522, 523 y 529 del CPC



**RECURSO DE CASACIÓN» ADMISIÓN» REQUISITOS** - Primer requisito: «que haya sido interpuesto en tiempo», se puede cumplir de una de las dos maneras siguientes: i) Puede interponerse oportunamente en el momento de notificarse personalmente de la sentencia la parte o su apoderado o, ii) Puede también proponerse por medio de escrito o memorial dirigido por la parte o su apoderado al Tribunal, dentro de la oportunidad debida

**RECURSO DE CASACIÓN» ADMISIÓN» REQUISITOS** - Segundo requisito: «que haya sido interpuesto por persona hábil» debe existir dos situaciones procesales a la vez: la existencia y demostración de dos situaciones procesales a la vez, es decir, de ambas, y son: i) La personería, o sea la capacidad procesal o para comparecer en juicio, bien de la parte recurrente o de su apoderado o representante legal; y ii) El interés jurídico que tenga esa parte para impugnar la sentencia

**RECURSO DE CASACIÓN » ADMISIÓN » REQUISITOS** - Tercer requisito: «que la sentencia sea impugnada por ese medio» se debe cumplir con cualquiera de las siguientes condiciones: i) Que haya sido proferida por un Tribunal Seccional del Trabajo, en juicio cuya cuantía exceda de un mil pesos moneda legal; y ii) Que haya sido dictada por un Tribunal del Trabajo, en cualquier juicio, pero siempre que el fallo decida acerca de asuntos fundamentales de principios en el derecho del trabajo como se establece en el artículo 39, regla 61 de la Ley 75 de 1945

**RECURSO DE CASACIÓN» ADMISIÓN** - El Tribunal de instancia no debe hacer un análisis tan estricto como el de la Corte cuando vaya a resolver si concede o deniega el recurso de casación que ante él se interpone, porque es esta última entidad la que debe decidir con plena autoridad si

tiene o no competencia para conocer del recurso propuesto y la ley le da en último término la atribución expresa de resolver acerca de la admisibilidad o inadmisibilidad de tal medio de impugnación extraordinario

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD» INTERÉS JURÍDICO PARA RECURRIR** - El apelante debe controvertir expresamente las decisiones que le sean desfavorables para activar el recurso extraordinario, quien la ha consentido, siéndole adversa, no puede interponer casación contra la sentencia de segunda instancia que confirma la de primer grado -legitimación para recurrir-

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD» INTERÉS JURÍDICO PARA RECURRIR** - Cuando la sentencia de primer grado es desfavorable a las pretensiones del trabajador, se exceptúa, pues al lado del Interés privado de esa parte, surge el interés público o social que obliga a consultar el fallo adverso, y, por lo tanto, él no puede perder su Interés jurídico por el silencio ante una sentencia desfavorable

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - En el estudio de la admisibilidad del recurso de casación no se analiza ningún aspecto de fondo o sustancial, pues sólo corresponde dilucidar en la sentencia y dentro del estudio del cargo respectivo

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo I, n.º 2-4, pág. 59-66

#### RELEVANTE

ID: 290993

M. PONENTE: CÁSTOR JARAMILLO ARRUBLA

NÚMERO DE PROCESO: (27-11-1946)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 27/11/1946

DEMANDANTE: RICARDO ZAPATA  
DEMANDADO: HERNÁN CAICEDO  
BUENAVENTURA

FUENTE FORMAL: Ley 61 de 1945 / Ley 75 de 1945 art. 30, 39, 41 y 49 / Ley 153 de 1887 / Código Judicial art. 519, 520, 567, 593 y 1745 / Código Civil art. 1460 y 1760 / Código de Comercio art. 467, 472, 477 y 638

TEMA: **RECURSO DE CASACIÓN** - Al suspenderse provisionalmente el Decreto 969 de 1946 y siguiendo las normas generales de hermenéutica que consagra nuestra legislación para casos similares, debe la Corte aplicar en un todo, mientras se expide el Código Procesal del Trabajo, las disposiciones del de Procedimiento Civil, acerca de las causales de casación y el trámite en estos recursos, en cuanto no sean incompatibles con las características especiales del derecho del trabajo y las leyes sobre la materia

**PROCEDIMIENTO LABORAL» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - Artículo 89 de la Ley 153 de 1887

**RECURSO DE CASACIÓN» FINALIDAD** - El recurso de casación de acuerdo a lo determinado por el artículo 519 del Código Judicial, a través de la respectiva demanda, controla la actividad judicial, defiende la norma legal, y, por tales caminos, unifica la jurisprudencia, lo cual aplica en materia laboral pues es lógico deducir que el legislador tuvo la misma finalidad al instituir el recurso de casación en materia civil

**RECURSO DE CASACIÓN» FINALIDAD** - En el recurso de casación se enfrentan sentencia y la ley, así de la confrontación entre ellos se llega o no a la infirmación de la sentencia

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - Es la decisión del Tribunal lo que el recurso ataca, por lo tanto, las causales de casación deben perseguir, en consecuencia, el fin práctico de desquiciar fundamentalmente los soportes del fallo acusado

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» ERROR DE HECHO** - En el recurso de casación civil aplicable en materia laboral por estar suspendido el laboral, para que se configure el error de hecho por apreciación errónea o por falta de estimación de una prueba determinada, es indispensable que ese error aparezca de modo manifiesto en los autos

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO** - Cuando se presenta una situación de hecho dudosa, el fallador puede hacer uso de su facultad legal de analizar las pruebas y, de acuerdo con las reglas de sana crítica, acoger las que en su opinión ofrezcan mayor crédito, sin que esa estimación sea atacable eficazmente en casación

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» ERROR DE DERECHO** - En el recurso de casación para que se configure el error de derecho debe existir una contravención a la ley que establece y valora la prueba respectiva, y, además, una indebida aplicación de la regla jurídica en que se apoya el fallo, por haber conducido el error a dar ilegalmente por probado un hecho que no lo estaba o viceversa, y consecuentemente a aplicar la disposición sobre una base falsa

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - Según el artículo 702 del Código Judicial si el sentenciador ha estimado unas declaraciones de testigos y desechado otras, esa apreciación del inferior cae



dentro de su libertad de criterio, y sólo es atacable en casación cuando se ha incurrido en error evidente en los autos

**RECURSOS» RECURSO DE CASACIÓN** - Las disposiciones que consagra el ordinal 10 del artículo 520 del Código Judicial son aplicables al recurso en materia laboral, excepto las que se opongan al sistema probatorio especial que rige en los litigios del trabajo

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - La tarifa legal de pruebas no es estrictamente obligatoria en la apreciación de las que se aduzcan ante la justicia del trabajo, pero los fallos serán siempre en derecho, este se entiende como el principio de libre apreciación judicial de la prueba, el cual no puede confundirse con los medios legales de prueba que al igual que en materia civil están instituidos legalmente

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - Diferencia entre medios legales de prueba, reglas probatorias y las disposiciones formales

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS** - Diferencia entre libre apreciación judicial de la prueba con el sistema o teoría de la verdad sabida y buena fe guardada o de fallo en conciencia

**PROCEDIMIENTO LABORAL» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY » ANALOGÍA** - Tanto en el sistema que rige la prueba en materia civil, como en el que regula la del trabajo en Colombia, están instituidos los llamados medios legales de prueba pues nuestra legislación no acepta sino los que determinan el Título 21 del Libro 40 del Código Civil y el Título XVII del Libro II del Código Judicial, según lo dispone el artículo 593 de éste, en armonía con el 1745 de aquél, que no sólo se aplican a los juicios civiles, sino también

a los del trabajo, por analogía, toda vez que no se ha dictado aún el Código Procesal en materia laboral

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » ERROR DE HECHO** - Es cierto que la ley otorga soberanía al tribunal para analizar las pruebas y darles el valor probatorio que su convicción les señale, pero es posible que el sentenciador de segunda instancia haga una equivocada apreciación de las pruebas, o de alguna o algunas de ellas, o deje de considerarlas, y que esa conducta lleve claramente a dar por establecido un hecho que no lo está, o, al contrario, a no considerar como existente uno que sí está, allí que sea admisible en casación en materia del trabajo el cargo por error de hecho en la estimación de las pruebas o por falta de apreciación de ellas

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» ERROR DE DERECHO** - En el recurso de casación el error de derecho tiene lugar cuando se le da a una prueba un valor o mérito distinto del que la tarifa legal respectiva le señala, o cuando deja de apreciarse una prueba y se viola en consecuencia el precepto legal que le asigna un determinado valor probatorio

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» ERROR DE DERECHO** - Se presenta el error de derecho en la estimación de una prueba, cuando se haya dado por establecido un hecho con un medio probatorio no autorizado por la ley, por exigir ésta, al efecto, una determinada solemnidad sustancial para la validez del acto, pues en este caso no se debe admitir su prueba sino por este último medio y, viceversa, también existe cuando deja de aplicarse una prueba de esta naturaleza, siendo el caso de hacerlo

**PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUE-**

**BAS » LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO** - El juez no está sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta observada por las partes durante el proceso, sin embargo, cuando la ley establezca determinada solemnidad sustancial para la validez del acto, no se debe admitir su prueba por otro medio

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» PRUEBA AD SUBSTANTIAM ACTUS Y AD SOLEMNITATEM» CONCEPTO**

**SOCIEDADES COMERCIALES» SOCIEDAD DE HECHO** - Es procedente establecer la existencia de una sociedad de hecho, por medio de declaraciones de testigos -artículos 472 y 477 del Código de Comercio Terrestre

**SOCIEDADES COMERCIALES» SOCIEDAD DE HECHO** - Si faltan ciertas formalidades externas en la constitución de una sociedad, es jurídico afirmar que esa compañía tiene la calidad de Irregular o de hecho

**SOCIEDADES COMERCIALES» SOCIEDAD DE HECHO** - La existencia de una sociedad de hecho puede demostrarse con prueba testimonial, ellas no están sometidas en su formación a formalidades especiales, como lo están las demás sociedades, además puede acreditarse por declaraciones de testigos o por cualquiera de los demás medios que las leyes positivas admiten

**SOCIEDADES COMERCIALES» SOCIEDAD DE HECHO** - Dado el carácter de solemne del contrato de sociedad comercial, si en su constitución faltan los ele-

mentos intrínsecos como son la escritura pública y el extracto social debidamente registrado y publicado, se está en presencia de una sociedad irregular o de hecho según los artículos 472 y siguientes del Código de Comercio Terrestre

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - En el recurso de casación es necesario señalar la disposición sustantiva violada y el concepto en que se estime que fue trasgredida por el sentenciador, bien sea por violación directa, aplicación indebida o interpretación errónea

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - Flexibilización de los requisitos de la demanda de casación

**SOCIEDADES COMERCIALES » SOCIEDAD DE HECHO » ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Ausencia de error de hecho de ad quem al determinar la existencia de una sociedad de hecho entre los demandantes, a pesar de haber dado por establecidos los elementos integrantes de la noción de sociedad, sin estar todos acreditados, puesto que en este caso existió duda entre si se configuraba dicha sociedad de hecho o un contrato de trabajo, por lo tanto no de demostró un error manifiesto en los autos pues el tribunal podía perfectamente aceptar el extremo que, de acuerdo con su criterio, estuviese más fuertemente demostrado

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - En el recurso de casación deben atacar todas las pruebas en que se soporta el fallo

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - La apreciación de la prueba en conjunto no autoriza el ataque en casación de una sola de las prue-



bas

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - En el recurso de casación es necesario singularizar las pruebas que se consideran fueron omitidas o mal valoradas

**RECURSO DE CASACIÓN» SENTENCIA** - Cuando deja de casarse la sentencia no siempre significa que la Corte compartió o acepte las bases en que aquella está fundada, porque puede suceder que ello provenga de no incidir las acusaciones hechas contra el fallo en sus fundamentos y en este caso la Corte no puede entonces tocarlos, porque en casación se estudian los motivos tal como han sido expuestos por el recurrente

**PROCEDIMIENTO LABORAL» EXPENSAS Y COSTAS» CONDENA EN COSTAS» PROCEDENCIA** - La imposición de las costas procede de forma mecánica para la parte vencida en juicio, a menos que se rectifique una doctrina o que la Corte llegue a la conclusión de no casar el fallo, pero por motivo distinto del que sustenta la sentencia recurrida  
Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo I, n.º 2-4, pág. 69-91

#### RELEVANTE

ID: 291023

M. PONENTE: CÁSTOR JARAMILLO ARRUBLA

NÚMERO DE PROCESO: (23/07/1947)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA : 23/07/1947

DEMANDANTE: SINDICATO DE TRABAJADORES DE PETRÓLEOS ARIGUANÍ

DEMANDADO: SOCIEDAD PETRÓLEOS ARIGUANÍ S. A.

FUENTE FORMAL: Código Judicial art. 520 / Ley 75 de 1945 art. 3 / Ley 6 de 1945 art. 58

**TEMA: RECURSO DE CASACIÓN» CAUSALES** - En el recurso de casación cuando se invoca la causal primera consagrada en el artículo 520 del Código Judicial esta procede por ser la sentencia violatoria de ley sustantiva por infracción directa, aplicación indebida o interpretación errónea

**RECURSO DE CASACIÓN** - Ley sustantiva y adjetiva -concepto-

**RECURSO DE CASACIÓN** - La naturaleza de una disposición, su calidad de sustantiva o adjetiva, resulta de su propio contenido y no del Código o estatuto en donde figura -los preceptos adjetivos no están sujetos a su estudio en casación-

**RECURSO DE CASACIÓN» CAUSALES** - La primera causal de casación requiere que la violación de la ley recaiga sobre preceptos sustantivos, como quiera que, dentro del Código Judicial, son los únicos susceptibles de originar, cuando son violados por los Tribunales, la casación, no así con las leyes adjetivas, o de mero procedimiento encaminadas a determinar los medios de hacer valer los derechos abstractos pues estos, escapan a la revisión de la Corte

**RECURSO DE CASACIÓN** - La violación de las disposiciones legales adjetivas o de mero procedimiento no dan lugar al recurso de casación

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - Las declaraciones de testigos tienen un doble carácter, pues son de orden sustantivo en cuanto a su admisibilidad y a su mérito y de orden adjetivo o procesal en cuanto a su constitución y producción

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» PROPOSICIÓN**

**JURÍDICA** - Las disposiciones que reglamentan la manera de practicar tal prueba y la de apreciarse, es decir, de servir de medio de llegar el Juzgador a la certidumbre, son incuestionablemente adjetivas

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» PROPOSICIÓN JURÍDICA** - El ataque en casación por transgresión de normas adjetivas del Código Judicial es procedente cuando se señalan también como infringidas las respectivas disposiciones sustantivas de la legislación del trabajo como consecuencia de aquella violación  
**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» PROPOSICIÓN JURÍDICA** - Se acredita que la acusación resulta incompleta pues no se señaló las disposiciones de la ley del trabajo, de orden sustantivo, que resultaron violadas como consecuencia de la primera infracción

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - En el recurso de casación es necesario indicar el concepto que infringe la disposición esto es, violación directa, aplicación indebida o interpretación errónea

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - En los juicios del trabajo desapareció como obligatoria la tarifa legal de pruebas, según clara disposición del artículo 3 regla 4 de la Ley 75 de 1945, de modo que lo establecido artículo 697 del Código Judicial que es uno de los que señalan esa tarifa para la prueba testimonial, no es de aplicación estricta en las controversias de carácter laboral

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - Es necesario que el recurrente discuta los aspectos relevantes que son motivo de inconformidad para que sean motivo para considerar en

casación

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo II, n.º 5-16, pág. 266-274

#### RELEVANTE

ID: 291198

M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA

NÚMERO DE PROCESO: (10-09-1949)

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA  
FECHA: 10/09/1949

DEMANDANTE: FERNANDO ÁLVAREZ VÉLEZ

DEMANDADO: ELOISA GAVIRIA V. DE GAVIRIA

FUENTE FORMAL: Decreto 2158 de 1948 art. 66 / Ley 75 de 1945 art. 3

**TEMA: RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - Flexibilización de los requisitos de la demanda de casación

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» CONTRATO DE TRABAJO» ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que lo que existió entre las partes fue un contrato de sociedad y no una relación de trabajo, puesto que así se verificó en la prueba pericial que determinó que la firma del demandante aparecía repetidamente en los asientos respectivos, consideración que no está desvirtuada con las pruebas alegadas por el recurrente

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUEBAS» LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO** - En materia de derecho laboral el juzgador forma su convencimiento libremente, sin someterse a la tarifa legal de pruebas, según los artículos 66 del Decreto 2158 de 1948 y 3 de la Ley 75 de 1945

**PROCEDIMIENTO LABORAL» PRUE-**



**BAS» LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO** - El Tribunal de instancia goza de gran amplitud para su estimación por lo que el error de hecho solamente adquiere viabilidad para operar en casación, cuando ostensiblemente se presente contraria a la realidad de los hechos acreditados en los autos

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IV, n.º 29-40, pág. 783-789

#### RELEVANTE

ID: 291367

**M. PONENTE:** LUIS ALBERTO BRAVO  
**NÚMERO DE PROCESO:** (09-11-1950)  
**TIPO DE PROVIDENCIA:** SENTENCIA  
**FECHA:** 09/11/1950  
**DEMANDANTE:** JOSÉ M. VARGAS  
**DEMANDADO:** EMPRESA DEL TRAN-VÍA MUNICIPAL DE BOGOTÁ  
**FUENTE FORMAL:** Decreto 2158 de 1948 / Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social art. 90

**TEMA:** RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA - En el recurso de casación es necesario que se expresen los motivos de casación y se citen los preceptos sustantivos que hayan sido violados

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - El órgano de casación juzga la sentencia, mientras que el de instancia, juzga la controversia, de allí que para el ejercicio de este recurso extraordinario se exija una técnica especial, sin la cual no sería posible alcanzar la finalidad de uniformar la interpretación científica de las leyes

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA** - El instituto de la casación tiende no a favorecer el espíritu de litigiosidad de los recurrentes sino a facilitar y a disciplinar aquella preciosa

obra de aclaración y de rejuvenecimiento del derecho objetivo que la jurisprudencia realiza sin descanso -Calamandrei-

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo V, n.º 41-52, pág. 912-914

#### RELEVANTE

ID: 291496

**M. PONENTE:** ALEJANDRO CÓRDOBA MEDINA  
**NÚMERO DE PROCESO:** (16-10-1952)  
**TIPO DE PROVIDENCIA:** SENTENCIA  
**FECHA:** 16/10/1952  
**DEMANDANTE:** CARLO J. VILLAMARÍN  
**DEMANDADO:** PEDRO SOTELO G.  
**FUENTE FORMAL:** Decreto 2127 de 1945 art. 20 / Ley 6 de 1945 art. 1 / Ley 797 de 1949 / Decreto 3871 de 1949 art. 1 / Código Sustantivo del Trabajo art. 16

**TEMA:** RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» PROPOSICIÓN JURÍDICA - En el recurso de casación las normas meramente reglamentarias y disposiciones de procedimiento no son suficientes para la prosperidad del cargo, sino en cuanto a través de ellas se haya violado una norma consagratória de derechos u obligaciones, por lo cual es incompleto el cargo en que no se formulan disposiciones de la última clase mencionada

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - El artículo 20 del Decreto 2127 de 1945 no consagra derecho u obligación concreta, sino la presunción del contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal y quien lo recibe o aprovecha, dejando al último la carga de la prueba sobre destrucción de la presunción

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - Los artículos 1 de la Ley 6 de 1945 y 1 y 2 del Decreto 2127 del mismo año definen el contrato de trabajo y señalan los elementos requeridos para su existencia

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - Los artículos 52 del Decreto 2127 de 1945 y 1 del Decreto 797 de 1949 consagran la vigencia del contrato de trabajo mientras el patrono deje de poner a disposición del trabajador los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le adeude

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» MEDIO NUEVO** - En el recurso de casación el medio nuevo lo constituye el planteamiento de temas o hechos no debatidos en las instancias -hecho nuevo-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - Inaplicación del artículo 1 del Decreto 3871 de 1949 por no encontrarse vigente cuando terminó el contrato de trabajo entre las partes

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - Inaplicación del artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo por no encontrarse vigente

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - El artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo no se encuentra vigente en la época de la terminación del contrato y tampoco es aplicable por no estar demostrada

la prórroga del mismo, ella envuelve solamente una presunción sin consagrar concretamente derechos u obligaciones

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES» INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - Inaplicación del artículo 27 del Código Sustantivo del Trabajo por ser su vigencia posterior al término de la relación laboral y por no prórroga del contrato

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » PROPOSICIÓN JURÍDICA** - Los artículos 49, 60 y 61 del Decreto 2158 de 1948 se refieren al principio de la lealtad procesal, al análisis de las pruebas y a la libre formación del convencimiento, son disposiciones de procedimiento que por sí solas no pueden servir si no para una violación medio -sino no se determinan las disposiciones consagratórias de los derechos reclamados cuya violación se produjo a través de las procedimentales, no conducen a la prosperidad del cargo-

**RECURSO DE CASACIÓN» REQUISITOS DE LA DEMANDA» PROPOSICIÓN JURÍDICA** - El artículo 66 del Código Civil define la presunción y sus diferentes clases, pero no es norma consagratória de los derechos u obligaciones que, en concreto, han de discutirse en cada juicio, por lo cual su violación es también una violación medio y si no va acompañada de violación de normas sustantivas del trabajo no puede constituir una acusación completa

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo IX, n.º 72-76, pág. 216-224



## CONCEPTOS

### RELEVANTE

ID: 290996

M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA

NÚMERO DE PROCESO: (04-11-1946)

TIPO DE PROVIDENCIA: CONCEPTO

FECHA: 04/11/1946

DEMANDANTE: JUEZ CUARTO DEL TRABAJO DE BOGOTÁ

FUENTE FORMAL: Ley 61 de 1945 art. 55 / Código Judicial art. 1203

#### ASUNTO:

**CONCEPTO:** Para que sea contestada dentro de la premura que el caso exige, con todo respeto y acatamiento me permito formular a esa alta entidad la siguiente consulta sobre la base de que este Despacho considera que a su cargo se halla una de las más delicadas situaciones que puedan presentarse, y en la cual está comprendido el orden público del país y que para fijar de una vez la orientación que al respecto debe seguir la Jurisdicción Especial del Trabajo se presenta la oportunidad para que esa suprema autoridad en el orden jerárquico sienta doctrina definitiva en relación con los puntos fundamentales, motivo de esta consulta. 1ª—¿Qué procedimiento debe adoptarse en el caso de que una empresa demande la ilicitud de una huelga iniciada y en vigencia, ante un Juzgado de Trabajo? 2ª—¿Una entidad, que mediante concesión del Estado es a un tiempo productora y distribuidora de gasolina, y sus derivados, ¿puede o no considerarse como de servicio público? -Texto original de la gaceta del trabajo-

TEMA: PROCEDIMIENTO LABORAL » COMPETENCIA - De acuerdo con lo

dispuesto en el artículo 55 de la Ley 61 de 1945, los Tribunales o Jueces del Trabajo deben resolver acerca de la legalidad o ilegalidad de una huelga, en forma discrecional, mediante un procedimiento adecuado para obtener el necesario conocimiento de causa, siguiendo el procedimiento de que trata el artículo 1203 del Código Judicial por no existir norma laboral al respecto -Concepto de consulta realizada al Tribunal Supremo del Trabajo-

PROCEDIMIENTO LABORAL - El Tribunal Supremo del Trabajo sólo resuelve consultas relacionadas con problemas de jurisdicción y competencia

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo I, n.º 2-4, pág. 11-13

### RELEVANTE

ID: 290991

M. PONENTE: CÁSTOR JARAMILLO ARRUBLA

NÚMERO DE PROCESO (04/11/1946)

TIPO DE PROVIDENCIA: CONCEPTO

FECHA: 04/11/1946

DEMANDANTE: JUEZ DEL TRABAJO DE MAGANGUÉ DEMANDADO:

FUENTE FORMAL: Decreto 1745 de 1945 art. 37

#### ASUNTO:

**CONSULTA:** «Artículo 66 Ley 6 de 1945 parece no autorizó Ejecutivo fijar vacaciones a funcionarios justicia trabajo, según hizo en artículo 37 Decreto 1745. de 1945. Habiéndose declarado que funcionarios referencia pertenecen rama jurisdiccional consúltale respetuosamente si por razones hermenéutica legal cabe dar prelación a artículo 181 Código Judicial.» -Texto original de la gaceta del trabajo-

TEMA: PROCEDIMIENTO LABORAL » COMPETENCIA » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY - Decreto 1745 de 1945 -aplicación de la norma en todas sus disposiciones, entre las cuales está la de resolver consultas de sus inferiores jerárquicos, sin que le sea dable entrar a considerar si la Ley 61 de 1945 le dio facultades al Gobierno para fijarle nuevas atribuciones a la Corte Suprema del Trabajo, pues mientras esté en vigencia y no haya sido suspendido o anulado por la autoridad competente, obliga su estricto cumplimiento-

PROCEDIMIENTO LABORAL » COMPETENCIA - La Corte Suprema del Trabajo carece de competencia para decidir si el artículo 37 del Decreto 1745 de 1945, que fija los días de vacancia de la jurisdicción especial del trabajo, debe considerarse legal o no

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » VACACIONES COLECTIVAS - Por haberse definido que la justicia del trabajo hace parte de la rama jurisdiccional del poder público, no es dable afirmar que le sean aplicables a aquella las disposiciones legales sobre vacaciones de la justicia ordinaria, como quiera es una jurisdicción especial del trabajo que se rige por disposiciones especiales «artículo 37 decreto 1745 de 1945» -Concepto de consulta realizada al Tribunal Supremo del Trabajo-

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo I, n.º 2-4, pág. 19-20

### RELEVANTE

ID: 290999

M. PONENTE: DIÓGENES SEPÚLVEDA MEJÍA

NÚMERO DE PROCESO: (08/11/1946)

TIPO DE PROVIDENCIA: CONCEPTO

FECHA: 08/11/1946

DEMANDANTE: JUEZ DEL TRABAJO DE SEGOVIA

FUENTE FORMAL: Decreto 2127 de 1945 art. 55 / Ley 6 de 1945 / Ley 75 de 1945 art. 3

#### ASUNTO:

**CONCEPTO:** «Ante la duda que surge de estos hechos me permito consultar si efectivamente la jurisdicción del trabajo es competente para intervenir en la clasificación de trabajadores, ya que es una cuestión que surge con motivo de la ejecución del contrato de trabajo y en consideración también a que dicha clasificación es de carácter particular, puesto que solamente se aplica a la empresa cuyos trabajadores han sido clasificados.» -Texto original de la gaceta del trabajo-

TEMA: PROCEDIMIENTO LABORAL » COMPETENCIA - La jurisdicción del trabajo por vía general no tiene la atribución para verificar la clasificación de trabajadores, sin embargo, en determinados casos que se tramiten de conformidad con el procedimiento que establece el artículo 3 de la Ley 75 de 1945, pueden los jueces del trabajo definir dicha clasificación -Concepto de consulta realizada al Tribunal Supremo del Trabajo-

Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo I, n.º 2-4, pág. 22-24