

**Los conflictos laborales en Cali:
reclamos a la sala laboral del
Tribunal Superior entre
1946-1960**

JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ SALCEDO

No. 175

CIDSE

Documento de trabajo No. 175

Septiembre de 2018
ISSN 0122-5944

Universidad de valle

Facultad de Ciencias

Sociales y Económicas

Apartado Aéreo 25360

Teléfonos: 331 5200 y 321 2346
FAX: 331 5200

Email: cidse@univalle.edu.co

Cali, Colombia

Los conflictos laborales en Cali: reclamos a la sala laboral del Tribunal Superior entre 1946-1960

JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ SALCEDO

Los conflictos laborales en Cali: reclamos a la sala laboral del Tribunal Superior entre 1946-1960¹

José Fernando Sánchez Salcedo

Resumen: Este documento de trabajo presenta una primera aproximación a un caso poco estudiado en Colombia como lo es el desarrollo de la justicia laboral en relación con los conflictos laborales dirimidos por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali- encargada de recibir los casos que eran apelados en las primeras instancias ó juzgados laborales-, con base en las sentencias expedidas por dicha Sala entre los años 1946 y 1960. Para la realización del trabajo, se analizó una base de datos compuesta por 4332 sentencias las cuales fueron organizadas teniendo en cuenta: fecha de su expedición, el magistrado o los magistrados encargados de revisar el caso, el demandante, la empresa demandada y los motivos de la demanda. Entre los hallazgos producto de este análisis se encuentra que las principales causas de reclamo son los *no* pagos de cesantías, salarios e indemnizaciones y que el principal demandado para el periodo estudiado es el Estado.

Palabras claves: Tribunal Superior, legislación laboral, conflictos laborales

Introducción

El advenimiento de un empresariado en las primeras décadas del siglo XX, la conformación del Valle del Cauca como un Departamento autónomo con sus respectivas instituciones político- administrativas y la implementación de nuevas tecnologías de transporte como el Ferrocarril del Pacífico transformaron profundamente la vieja ciudad y aceleraron su proceso de modernización.

Un aspecto poco estudiado de ese proceso de modernización es el papel que empiezan a jugar las instituciones jurídicas en la resolución de los conflictos laborales generados entre

¹ El presente documento hace parte del proyecto de investigación “Los conflictos laborales en Cali: reclamos a la sala laboral del Tribunal superior entre 1946-1960” que se desarrolla conjuntamente con el profesor Enrique Rodríguez de la Universidad ICESI y es financiado con recursos de la Convocatoria de apoyo a la investigación de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad del Valle realizada en el II semestre de 2017. El proyecto contó con el apoyo de la Historiadora Natalia Mendoza, quien, junto con Diana Marcela Pérez, estudiante del programa de Sociología, se encargaron de recoger la información y elaborar la base de datos que se presenta en este trabajo.

patronos y empleados en el contexto de las nuevas empresas privadas e instituciones públicas que se desarrollaría en las primeras décadas del siglo XX.

La Ley 105 de 1892 dispuso la creación de un nuevo distrito judicial que fue denominado “del Pacífico”, compuesto por los circuitos de Cali, Buenaventura, San Juan y Atrato con sede en Cali. Posteriormente la Ley 23 del 28 de septiembre de 1912 creó el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en la que se especifica que éste último estaba compuesto además de los circuitos de Cali y Buenaventura por los de Istmina, Cartago, Quibdó y Roldanillo, y según el artículo 3 disponía para su funcionamiento, de tres magistrados y dos salas: la civil y la criminal.

El acto legislativo No. 1 de 1940 creó la Jurisdicción Especial del Trabajo, reglamentado más adelante por el Decreto 2350 de 1944, con su respectiva composición. La sala laboral empezó a funcionar en 1945, después de que se sancionara la Ley 6 de 1945 en donde se ratifica la jurisdicción especial: Juzgados del Trabajo, Tribunales seccionales del Trabajo y la Corte Suprema del Trabajo. El Acto Legislativo No 1 de julio 18 de 1945 en su artículo 163 modifica la Constitución para formalizar la jurisdicción especial del trabajo y habilitar la conformación de Tribunales de Comercio, creado con el fin de resolver las controversias que generan los contratos de trabajo entre patronos y asalariados, lo que le da un marco legal e institucional al problema laboral, que luego será concretado en el Código General del Trabajo de 1950.

El presente estudio constituye un primer acercamiento al modo en que fueron abordados los conflictos laborales por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali entre 1946 y 1969. El tipo de conflictos que se estudiarán en este trabajo, se inscriben en la marco del orden jurídico, pues la vía para su solución supuso recurrir a instancias judiciales y que en términos de Kohler & Martín (2005) implica reconocer que “se encuentran inmersos en dinámicas de coacción, intervención y regulación normativa por parte de la institucionalidad” (pp. 151, 177).

Para realizar este estudio, se consultaron las sentencias expedidas por dicha sala y se elaboró como resultado, una base de datos a través de la cual se pudieron describir algunos aspectos que arrojan luces sobre el tipo de reclamos realizados, las organizaciones y empresas demandadas, así como el modo en que el Tribunal procedió para resolver dichos conflictos.

El documento está dividido en cinco partes: una introducción que ubica de manera general los contornos del trabajo a realizar, una segunda parte que se centra en una breve referencia a los principales hitos de la legislación laboral en Colombia hasta mediados del siglo XX, la tercera hace un recuento del campo empresarial hacia la década de los cuarenta en Cali y el Departamento del Valle, la cuarta parte se centra en describir los principales hallazgos obtenidos en el análisis de la sentencia y finalmente, en la quinta parte se proponen algunas conclusiones.

La Legislación en materia laboral en Colombia: 1887-1989

Aunque existen importantes antecedentes de legislación en materia laboral en el continente americano, el auge legislativo coincide con los procesos de industrialización y urbanización que caracterizó las primeras décadas del siglo XX. Así mismo su principal referente fueron las legislaciones laborales realizadas en Europa y Estados Unidos, con sus respectivas instituciones internacionales como la Oficina Internacional del Trabajo.

Sin embargo, la legislación de temas laborales siguió en América Latina caminos muy distintos: “Argentina, así como Bolivia, Perú y Venezuela optaron por la vía de legislaciones laborales consolidadas en dos o tres leyes principales; otro fue el caso de Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y República Dominicana, que escogieron la ruta de la codificación” (Avella, 2010: 19-20).

En el caso particular de Colombia, la legislación laboral comprende dos etapas: la primera va del año 1887 a 1944 regulada por la legislación civil y comercial y la segunda que va de 1945 hasta 1989, periodo en el que se logra concretar una Ley General del Trabajo y finalmente un Código General del Trabajo en 1950.

Durante el primer periodo, tal y como es posible constatar en la Tabla No 1. fueron regulándose parcialmente algunos tipos de trabajos por sectores como el de minería, construcción de obras, sector de agricultura (contratos de aparcería, arrendatarios de parcelas, vivientes, mediasqueros, cosecheros, etc.), empleados del servicio doméstico, empleados del

sector público y privado, reconociéndose derechos, prestaciones o indemnizaciones diferentes según el sector.

Tabla No 1. Legislación laboral 1905-1930	
Regulación laboral	Ley 104 de 1923. Comisión Parlamentaria de Asuntos Sociales y de Fomento de la Agricultura, se instauró con el propósito de que estudiara durante el primer semestre de 1924 “los problemas sociales más trascendentales del país, que exigían inmediata solución y la manera de dar incremento a la agricultura”. Ley 83 de 1923 y Decreto Reglamentario 637 de 1924. crea la Oficina General del Trabajo, fue creada como una sección del Ministerio de Industrias., Decreto 726 de 1924. Por el cual se dictan varias disposiciones sobre estadística de las industrias y del trabajo. La Ley 73 de 1927 y el Decreto 837 de 1928 reorganizan el Ministerio de Industrias y la Oficina General del Trabajo; se crea el Boletín de la Oficina General del Trabajo. Ley 73 de 1927. Mediante ella también se inauguró el servicio estatal de Inspección del Trabajo, con la función principal de velar por el cumplimiento de la legislación laboral.
Seguridad Industrial (Ley de sillas)	Ley 36 de 1926. Dispone que en fábricas y almacenes haya suficientes sillas para los empleados.
Conflictos Laborales	<u>Huelgas:</u> - Decreto Ejecutivo 002 de 1918. En su Artículo 1º, el Decreto 002 de 1918 prohibió las reuniones populares en las vías públicas, y para prevenirlas o disolverlas se autorizaron los procedimientos prescritos en el Código Penal para los “casos de sedición”, tal como se estilara en la práctica europea desde el siglo XIX. Pero el decreto citado no se limitó a expedir medidas represivas, sino que contribuyó a <u>sentar las bases de las instituciones relacionadas con el derecho de huelga y la solución de conflictos a través del arbitraje</u>. Así, en su Artículo 9º dispuso que “En

	caso de huelga no acompañada de violencia, los obreros o trabajadores y los empresarios pueden constituir de común acuerdo arbitadores o tribunales de arbitramento, que diriman sus competencias. En la constitución del arbitramento, que se extenderá por escrito, se acordará el procedimiento a que deben someterse las partes y los puntos que se deben decidir por el arbitramento, cuyo fallo será obligatorio en todo caso para las partes. - Ley 78 de 1919. define lo que es una huelga y reconoce que su objeto es mejorar las condiciones de trabajo. Ésta se desarrollaría en forma pacífica; se ofrece protección a quienes quieran continuar trabajando, así como a quienes se enganche para reemplazar a los huelguistas; autoriza la creación de tribunales de arbitramento. <u>Conciliación y arbitraje:</u> Ley 21 de 1920. estableció que no podrá haber suspensión colectiva del trabajo sin cumplir previamente con procedimientos de conciliación que en su orden son: arreglo directo, conciliación y arbitramento y definió perentoriamente que, “el arbitraje es obligatorio, y toda cesación de trabajo colectivo está prohibida mientras el Tribunal dicta su fallo, en las siguientes empresas ...”: “medios de transporte (ferrocarriles, tranvías, buques fluviales y marítimos), acueductos públicos, alumbrado público de las poblaciones, higiene y aseo de las ciudades, y explotación de minas de la Nación”. Todas ellas relacionadas según la Ley 21 “con la seguridad, la salubridad y la vida económica y social de los ciudadanos”.
Reparación por accidentes de trabajo	Ley 57 de 1915. define accidente de trabajo y establece cuatro clases de incapacidades: temporal, permanente parcial, permanente total y muerte, así como sus indemnizaciones; además, establece taxativamente las industrias en que habría lugar para la reparación por accidentes: alumbrado público, acueductos públicos ferrocarriles y tranvías, licores, fósforos, construcción con más de quince obreros, minas y canteras,

	navegación con embarcaciones mayores, empresas industriales servidas por maquinaria con fuerza mecánica, y obras públicas nacionales. Ley 32 de 1922. Adiciona y reforma la 57 de 1915 y la 37 de 1921, sobre seguros de vida Decreto 502 de 1923. Por el cual se reglamentan las Leyes 37 de 1921 y 32 de 1922 sobre seguro colectivo obligatorio Decreto 682 de 1924. Resolución 63 de 1927. Por la cual se reglamentan las indemnizaciones por accidentes del trabajo y seguro colectivo.
Higiene y asistencia médica	Acuerdo 33 de 1917. La Junta Central de Higiene se encarga de la vigilancia de las condiciones de higiene en el trabajo, así como de la restricción de laborar más de 10 horas al día para hombres, 8 horas para las mujeres y 6 horas para los niños. La Ley 32 de 1918 creó la Dirección Nacional de Higiene que reemplazó a la Junta Central de Higiene y la vinculó como departamento al Ministerio de Industrias. La Ley 15 de 1925 dispuso que en fábricas y establecimientos comerciales y docentes se contara con un reglamento de higiene. En la minería se establecieron exigencias específicas. Así, la Ley 26 de 1921 ordenó que las compañías mineras del Chocó tuvieran servicios médicos y hospitalarios para sus operarios; y la Ley 4 de 1921 exigió lo mismo en las empresas de explotación de petróleo, además de habitaciones higiénicas para los trabajadores, y una alimentación sana y suficiente, o el salario requerido para conseguirla.
Previsión social	<u>Pensiones de Jubilación.</u> Ley 29 de 1905: Regula pensiones para Magistrados de la Corte Suprema de Justicia y otros empleados públicos con treinta años de servicio.

	Decreto legislativo 26 de 1906: Crea la Caja de Recompensas y Pensiones para empleados postales. <u>Seguro colectivo obligatorio.</u> Ley 37 de 1921 y Ley 32 de 1922: seguro individual y colectivo Decreto 502 de 1923. Decreto 682 de 1924. Decreto 786 de 1924. Resolución 63 de 1927. Ley 44 de 1929. Para empresas de cierto valor de la nómina, se dispone que deberán crear un seguro de vida colectivo de sus empleados y obreros, por una suma equivalente a la suma de los salarios anuales de cada obrero.
Protección obrera	Ley 37 de 1905: declara obligatoria la guarda de las fiestas religiosas (católicas). Ley 24 de 1924. Ley 18 de 1926: establecen auxilios para obras educativas de origen religioso en favor de organizaciones obreras como el Círculo de Obreros de Bogotá, y el Sindicato Nacional de Obreras de la Aguja. Ley 57 de 1926: declara obligatorio un día de descanso después de seis días de trabajo Decreto 83 de 1927. Ley 49 de 1927.
Protección de infantes y menores	La Ley 48 de 1924 dispone que las empresas con un cierto número de trabajadoras, están en la obligación de fundar salas-cunas para sus hijos. La Ley 56 de 1927 señala que es obligación de los padres o sus representantes, proporcionar a los niños un mínimo de educación, pero que son libres de escoger los medios para otorgarla. La Ley 9 de 1930 establece la edad de 18 años como la mínima para trabajar en la industria.

Fuente: Ministerio de Industrias. Oficina General del Trabajo. Compilación de Leyes Obreras, 1905-1927. Blanco Rivera (2007, pp. 199-200). Ley 26 de 1921 citada en Aguilera (1965, p.326), Avella (2010).

La legislación laboral que se iba estableciendo no estaba organizada en forma de código ni en la parte sustantiva ni procesal, por lo cual en lo que respecta a este último punto, los conflictos derivados de las relaciones laborales se tramitaban en la **jurisdicción ordinaria (civil)** aplicando los procedimientos verbales de conformidad con el código civil y judicial vigentes. Fue sólo a finales de este periodo que mediante Acto Legislativo No. 1 de 1940 se crea la jurisdicción especial del trabajo y mediante Decreto 2350 de 1944 se dictan las competencias de esta jurisdicción especial y se establece el régimen de transición de los asuntos laborales que llevaban los jueces ordinarios.

Algunas normas establecieron pasos obligatorios no judiciales para la solución de algunos conflictos como los de carácter colectivo, los cuales debían agotarse antes de poder acudir ante un juez -las etapas de arreglo directo y conciliación fueron obligatorias con la Ley 21 de 1920-, sin embargo, una legislación especial del trabajo en materia procesal no se obtuvo en esta época.

La Ley 83 de 1923 crea la Oficina General del Trabajo, como una sección del Ministerio de Industrias y se plantean como objetivos los siguientes:

“Esta Oficina estará especialmente encargada del estudio de todas las cuestiones que se relacionan con los conflictos que puedan presentarse entre los trabajadores y los capitalistas, por razón del salario; de los seguros individuales y colectivos; de las habitaciones para obreros; de la aplicación de las leyes sobre higiene y salubridad en las fábricas y empresas industriales y mercantiles; de los accidentes del trabajo; del trabajo de las mujeres y de los niños; de la educación cívica de las clases proletarias; de los jornales mínimos; de la instrucción técnica; de la lucha contra la vagancia, el alcoholismo, la sífilis, la tuberculosis y demás enfermedades que amenazan principalmente al proletariado” (Ley 83 de 1923, Artículo 2 en Ministerio de Industrias).

Con el pasar de los años y a través de diferentes normas se van asignando más funciones a esta oficina relacionadas con la vigilancia y control del cumplimiento de las leyes, por lo cual

podría conocer denuncias de los trabajadores por las infracciones a la legislación laboral - Ley de sillas, condiciones de higiene, jornada laboral, salarios mínimos los cuales eran diferenciales por sectores y podían ser pactados mediante acuerdos o fallos arbitrales, licencias, etc.-. Algunas autoridades administrativas como Gobernadores y Alcaldes también podían conocer del incumplimiento de las leyes laborales e imponer multas.

En el aspecto sustancial de derechos reconocidos para los trabajadores, se observa que inicialmente aplicaba el código civil y el comercial en cuanto a los contratos para la realización de ciertas tareas, de tal forma que el trabajo donde primaba la actividad material sobre la intelectual, se denominaba contrato **para la confección de una obra material**, el último se definía como **arrendamiento de servicios inmateriales** (Arts. 2063 Código Civil).

Las transformaciones económicas operadas a nivel mundial y nacional a finales de la década del veinte y principios de los años treinta, fueron la principal causa de las reformas que empezaron a generarse en Colombia en la década del 30 del siglo XX y que darían las base para la conformación de una Ley General del Trabajo en 1945.

En el caso de Colombia, las políticas expansionistas aplicadas desde 1932 remolcaron la demanda agregada, de modo que el crecimiento retornó ese mismo año, y la economía pudo abandonar el estado de deflación en el cual permaneció durante cuatro años [1928-1932]. La intervención del Estado se hizo evidente en diferentes áreas de la economía. En este contexto la agenda de reformas laborales tuvo puesto destacado. Al igual que en otros países, especialmente de América Latina, el tema laboral había sido objeto de estudio y controversia de parte de juristas, autoridades ejecutivas y cuerpos legislativos sin lograr su expedición legal. El de 1930 fue un año de transición política de lo que se llamó la hegemonía conservadora a lo que no tardaría en llamarse hegemonía liberal” (Avella, 2010: 47).

Como lo muestra la Tabla No 2., la primera norma que se expidió durante esta década fue el Decreto 1827 de 1930 que reguló la jornada de ocho horas para los empleados del gobierno.

Luego vendrían otras como: la Ley 10 de 1934 a partir de la cual se regulan algunos términos del contrato de trabajo. En su artículo 13, establece que el contrato de trabajo debe ser escrito y sus términos generales deben observar los que redacte la Oficina General del Trabajo.

En caso de que no se haya firmado contrato, éste se presume celebrado de acuerdo con los términos del modelo publicado por la Oficina. La expedición del Decreto 2350 de 1944 define el contrato de trabajo, estableciendo la presunción de este *“entre quien presta un servicio personal bajo la dirección de otro, y quien recibe o aprovecha tal servicio a falta de estipulaciones lícitas distintas, el contrato de trabajo se entenderá celebrado de conformidad con los modelos que el Gobierno promulgue (...)”*.

Tabla No 2. Síntesis de la Legislación Laboral Colombiana entre 1930 y 1950

Decreto 1827 de 1930. Estableció la jornada de ocho horas para los empleados del Gobierno.

Ley 72 de 1931. Reguló el descanso dominical y el trabajo excepcional en domingos en algunas industrias.

Ley 105 de 1931. Definió la inembargabilidad de los salarios. Además, estableció la jornada de siete horas para los empleados del Poder Judicial.

Ley 83 de 1931. Sobre sindicatos. Reconoció el derecho de los trabajadores a asociarse libremente.

Ley 129 de 1931. Ratificó los Convenios de la OIT.

Ley 133 de 1931. Reglamentó el derecho al seguro colectivo de vida, en la cual se estableció que “el dueño de la empresa es quien debe cumplir con todas las obligaciones establecidas en las leyes del trabajo”, evitando que habilidosamente dicha responsabilidad se transfiriera a terceros.

Ley 134 de 1931. Reguló el sistema cooperativo. Sobre sociedades cooperativas, reivindicación de cobertura universal.

Ley 1ª de 1932. Reconoció pensiones de jubilación a los trabajadores ferroviarios.

Decreto 895 de 1934. Aprobó la jornada laboral de ocho horas.

Ley 10ª y Decreto Reglamentario 652 de 1935. Confirmó la jornada de ocho horas, definió los conceptos de patrono y empleado (distinto al obrero) particular (distinto al oficial), definió los elementos del contrato de trabajo; estableció vacaciones remuneradas de quince días y cesantías de un mes por cada año de servicios.

Acto Legislativo No 1 de 1936. (Reforma constitucional). Definió el trabajo como obligación social con especial protección del Estado (art. 17); dio rango constitucional a la libertad de asociación (art.15); garantizó el derecho de huelga salvo en los servicios públicos (art.20); y estableció que la propiedad era una función social con obligaciones (art.10).

Ley 66 de 1936. Estableció el ahorro obligatorio de empleados y obreros

Ley 38 de 1937. Estableció el 1º de mayo como fiesta del trabajo.

Ley 53 de 1938. Prohibió el despido de la mujer trabajadora en embarazo o lactancia.

Ley 96 de 1938. Creó el Ministerio del Trabajo, Higiene y Previsión Social.

Ley 165 de 1938. Creó la Carrera Administrativa.

Decreto 1632 de 1938. definió los elementos característicos de la relación laboral: salario, subordinación, prestación personal del servicio.

Acto Legislativo No. 1 de 1940. Creó la jurisdicción especial del trabajo, creó una jurisdicción diferente a la ordinaria para desatar los litigios del mundo laboral. Dotó a las instituciones laborales de una jurisdicción especial; aprobada por unanimidad, la reforma creó una jurisdicción diferente a la ordinaria para desatar los litigios del mundo laboral. Refrendado por el Acto Legislativo No 1 de 1945, la jurisdicción laboral sólo tendría vigencia a partir de la segunda mitad de los cuarenta.

Decreto 709 de 1940. Estableció la responsabilidad patronal por el pago de prestaciones al empleado.

Decreto 2350 de 1944 y Ley 6ª de 1945. Dictaron disposiciones sobre el contrato individual, a término fijo o a término indefinido; la jornada de trabajo; el salario mínimo legal; la remuneración de los días de descanso obligatorio; las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a cargo del patrono; las vacaciones de quince días por año de servicios; el auxilio de cesantía; el derecho de los trabajadores a asociarse libremente; la constitución de sindicatos de empresa, gremiales y de oficios varios; la definición del sindicato de empresa como base de la organización sindical y la restricción para que no exista más de un sindicato en una misma empresa; el establecimiento del fuero sindical; la convención colectiva; la definición de servicios públicos en los que se prohíbe la huelga; la institución de la Jurisdicción del Trabajo.

Decreto 2313 de 1946. Reglamentó la parte colectiva de la Ley 6ª de 1945.

Ley 90 de 1946. Estableció el seguro social obligatorio y creó el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales.

Decreto 2158 de 1948. Código Procesal del Trabajo.

Decreto 2283 de 1948. Sobre denuncia de la Convención Colectiva.

Decreto 2663 y Decreto 3743 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo (Marco institucional del derecho laboral, individual y colectivo para el sector privado). Tres Partes.

Primera: Derecho Individual del Trabajo. Segunda: Derecho Colectivo del Trabajo. Tercera: Vigilancia, Control y Disposiciones Finales. La primera parte versa sobre el contrato de trabajo; el periodo de prueba y aprendizaje; el reglamento de trabajo; los salarios, incluido el salario mínimo, las retenciones y deducciones; la jornada y los descansos obligatorios; las prestaciones patronales y la higiene y seguridad en el trabajo. La segunda parte versa sobre los sindicatos; los conflictos colectivos de trabajo; y sobre convenciones, pactos y contratos sindicales.

Fuentes: Silva Romero (2005); Cuellar López (2009); González Charry (1990)

Las normas durante esta época establecen indemnizaciones por accidentes de trabajo, seguros colectivos obligatorios -especialmente para empresas de cierto capital -, seguro de vida, dejando a un lado la legislación civil que era la que regulaba la responsabilidad del patrono.

Se establece la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, entre otros cabe resaltar: el descanso dominical obligatorio el cual -con la Ley 57 de 1926- no era remunerado, la limitación de la jornada laboral a ocho horas diarias (Decreto 182 de 1930, Ley 139 de 1931 y Decreto 895 de 1934), vacaciones, auxilios por enfermedad, auxilio de cesantía (Ley 10 de 1934), la provisión de herramientas y útiles necesarios para el trabajo de construcción, la obligatoriedad de garantizar la seguridad en el sitio de trabajo (Ley 61 de 1939), la indemnización por despido sin justa causa, el contrato presuntivo de trabajo², los preavisos (Decreto 652 de 1935), etc.

Se dictan normas para proteger la infancia, para regular sus condiciones de trabajo, las actividades laborales que podían ser realizados por menores de edad, la maternidad, el derecho a amamantar (art. 4 Ley 53/1938), el derecho de huelga, existiendo para el último caso diferentes normas que se encargaron de regular los pasos para los conflictos colectivos,

² De conformidad con el Artículo 5 del Decreto 652 de 1935 los contratos constarán por escrito según las cláusulas generales de la Oficina General del Trabajo, los contratos verbales deberán formalizarse y los que no lo hagan no privan al empleado particular de los derechos que consagra la Ley 10/34 y se entienden incorporadas las condiciones generales, a esta última figura se le conoció como Contrato presuntivo de trabajo.

el derecho de sindicalización, la intervención de las autoridades administrativas, los servicios públicos esenciales, la ilicitud de las huelgas, entre otros.

Se empiezan a regular aspectos relacionados con la higiene, la asistencia pública, la previsión social, por lo que se crean obligaciones para los empleadores tales como la provisión de sillas suficientes en el sitio de trabajo (Ley 36 de 1926), el deber de contar con un reglamento de higiene aprobado por la autoridad administrativa (Ley 15 de 1925), la responsabilidad del patrón por los accidentes de trabajo y la obligación de brindar asistencia médica (Ley 57 de 1915), la inembargabilidad de los salarios en el porcentaje que indicara la ley, la no posibilidad de retención del salario por parte del empleador, se establece el ahorro obligatorio (Ley 66 de 1936).

Pese a que muchas de las normas recopiladas durante el periodo anterior a 1945 no tienen unos considerandos de los cuales se pueda deducir cuál fue la motivación que sirvió a su expedición, se observa como fundamento de los cambios en la legislación laboral, en las pocas normas que lo permiten, que se alude a las transformaciones a nivel internacional y la necesidad de propiciar relaciones más justas, así como seguridad jurídica y la prevención de los conflictos. Estos eran, como lo plantea Avella (2010)

los temas continentales de la época, y a ellos había que atender en la medida en que la actividad económica urbana ganaba importancia. Simultáneamente, la seguridad industrial, la protección de los asalariados, y el ejercicio del derecho a la huelga eran temas de primera línea en la agitación laboral internacional que siguió al fin de la Gran Guerra (Avella, 2010: 29).

Por su parte, en la recopilación de normas durante el periodo de 1945 a 1989 se puede observar que se concretan los intentos de codificación en material laboral³, en la Ley 6 de 1945 se recopilan varios aspectos sustanciales de la legislación laboral de la época. Esta norma es reglamentada por varios decretos y posteriormente con el Decreto Ley 2663 de

³ Según Ley 104 de 1923 la Comisión de Asuntos Sociales y de Fomento a la Agricultura sería la encargada de formular un proyecto de ley que contenga soluciones prácticas a los distintos asuntos de carácter social. Posteriormente, por medio del Decreto No. 693 y 1934 de 1950 se crea la comisión redactora del código

1950 se expide como legislación permanente el Código Sustantivo del Trabajo, el cual ha sido reformado y reglamentado hasta la época pero que se encuentra vigente actualmente.

Durante este periodo se expide una regulación especial en materia procesal para que la aplicara la jurisdicción especial del trabajo (Decreto Ley 2158 de 1948 Código Procesal de Trabajo), se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, se introducen normas internacionales de la OIT a la legislación interna y se reconoce su carácter vinculante.

En materia sindical, la intervención del Estado a través del Ministerio del Trabajo fue obligatoria en la etapa de mediación según la Ley 39 de 1985. Así mismo en lo referente a la personería jurídica de los sindicatos:

- Mediante el Decreto 2313 de 1946 se estableció que
Ningún sindicato podrá actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos civiles, mercantiles o laborales que le correspondan legal o contractualmente mientras no obtenga el reconocimiento de su personería jurídica [...]” (art. 13).

El Ministerio del Trabajo por conducto de las inspecciones seccionales y el Departamento Nacional tenían el control directo de la existencia legal de las instituciones sindicales (establece un trámite de aprobación gubernamental para obtener personería).

- Esta situación cambia con el Decreto 1469 de 1978 el cual establece que si al vencimiento del término de los quince días previsto en el artículo 366 del Código Sustantivo del Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no hubiere emitido pronunciamiento sobre la solicitud de reconocimiento de personería jurídica de un sindicato, la organización adquirirá automáticamente su personería jurídica (Art. 5).
- Con la Ley 50 de 1990 se estableció que la personería jurídica de un sindicato se adquiría al fundarse el mismo sin intervención de las autoridades administrativas (regular este tema era una obligación del Estado Colombiano desde la aprobación del convenio de la OIT sobre libertad sindical con la Ley 26 de 1976).

Durante este periodo se podían fijar salarios mínimos diferenciales según regiones o actividades (Decreto 1156 de 1955, Ley 187 de 1959, Decreto 3506 de 1983), no obstante, el Gobierno estaba facultado para fijar un salario mínimo general.

Las expediciones de varias de las leyes sancionadas durante este periodo parecen obedecer a la necesidad de aclarar o precisar normas anteriores, pero también a la de mantener el orden público, responder a los reclamos de los trabajadores y ajustarse a las normas internacionales (como la legislación especial de la OIT)

El Estado y las reformas laborales

El surgimiento de la jurisdicción especial laboral en Colombia estuvo asociado a procesos de institucionalización de la justicia laboral, durante los gobiernos liberales, como respuesta al desarrollo industrial en el que se insertaba el país y a su consecuente necesidad de dar una salida más adecuada a los conflictos que empezaban a producirse en el marco de la relación entre capital y trabajo. Al respecto Gabriel Ricardo Nemogá expresa:

Todo el periodo de la Hegemonía Liberal se caracterizó por sentar las bases económicas, políticas, sociales y culturales para la introducción del modo de producción capitalista en el país y para garantizar la creación y adecuación de las instituciones jurídicas que las nuevas relaciones sociales demandaban. En este periodo se consolidaron los gremios de la producción institucionalizando su funcionamiento, se modernizaron el Ejército y la Policía Nacional y se desarrollaron los medios de comunicación” (Nemogá, 2001:218)

A nivel internacional, el contexto en que se desenvuelve esta discusión está estrechamente ligado a la conformación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como una “institución internacional que buscaba conciliar los intereses de los trabajadores y los empresarios y mejorar el trato de estos últimos a sus obreros” (Stagnaro, 2012: 55), buscando con ello resolver las contradicciones que generaba la producción industrial capitalista en una gran diversidad de países.

La OIT se propuso que los estados miembros “llevaran adelante una serie de medidas tendientes a institucionalizar el reclamo obrero e impedir de algún modo que la pauperización de sus condiciones de trabajo y la organización de los trabajadores se tradujese en situaciones revolucionarias” (p.56)

La OIT celebra también conferencias internacionales, como la Conferencia Panamericana realizada en Santiago de Chile en 1924, en la cual se exhortaba a los estados miembros a la codificación de leyes, la creación de organismos técnicos y de inspección con el fin de lograr una legislación laboral que promoviera el bienestar social (Avella 2012: 67-70). La novedad de la OIT radica, como lo expresa Stagnaro, en que esta se da en el marco del surgimiento de una nueva organización internacional (Organización de Naciones Unidas) que buscaba la resolución de conflictos por medios pacíficos. Por lo demás ya existía en los países, diferentes iniciativas de normatividad, pero también de forjar instituciones del Estado encargadas de abordar con las legislaciones vigentes los problemas que se presentaran a nivel laboral.

En el caso particular de la sociedad colombiana, se empieza a crear una institucionalidad desde la Rama Ejecutiva del Estado en materia laboral primero con la creación de una dependencia del "*Ministerio de Industrias*" que inspeccionaba a través de la Oficina General del Trabajo principalmente aspectos sanitarios, esta Oficina podía apoyarse, donde no se encontrara, en las autoridades políticas de los Departamentos o Municipios (Ley 83 de 1923). Posteriormente, como una dependencia del Ministerio de Instrucción y Salubridad Públicas, entidad en la cual se establecen funciones para la *Dirección Nacional de Higiene y Asistencia Pública*, encargada de: Habitaciones para obreros y para las clases pobres, Inspección de las fábricas entre otras (Ley 15 de 1925). En 1938 con la Ley 96 se crea una entidad enfocada específicamente a las relaciones laborales con el "*Ministerio del trabajo, higiene y previsión social*".

En cuanto al aspecto judicial, se encuentra que con el acto legislativo No. 01 de 1940 se crea la jurisdicción especial del trabajo. Sin embargo, más adelante, mediante el Decreto 2350 de

1944 se reglamenta lo anterior y se establece que la Jurisdicción especial del trabajo es competente de

"[...] decidir de las controversias que susciten, directa o indirectamente, la ejecución del contrato de trabajo entre patronos y asalariados, entre asalariados solamente, entre las asociaciones profesionales de patronos y las de asalariados, o entre los asalariados y sus asociaciones profesionales ya con motivo de la interpretación o ejecución de las leyes de carácter social". (Artículo 33, Decreto 2350 de 1944).

Esta se ejerce.

- a) Por los tribunales o juzgados Municipales del Trabajo, que conocerán y decidirán, en primera instancia, de las demandas cuya cuantía no exceda de trescientos pesos, o de quinientos pesos en las capitales de los departamentos.
- b) Por los tribunales seccionales del trabajo o de apelación, que conocerán y decidirán en segunda instancia, de las decisiones de los tribunales Municipales, y en única instancia, de todos los demás asuntos que se susciten en los territorios de su jurisdicción. Cuando no se convenga otra cosa serán tribunales en los conflictos colectivos y llenarán funciones de conciliación o consulta que determine el reglamento;
- c) Por el tribunal Supremo del Trabajo con jurisdicción en todo el territorio nacional, que concederá de los recursos de casación y revisión que procedan contra las sentencias de los Tribunales Municipales y Seccionales del Trabajo.

Los negocios asignados a la jurisdicción especial del trabajo, de que tengan conocimiento los jueces ordinarios, pasarán, en el grado en que se hallen, a los tribunales del Trabajo tan pronto como estos se organicen.

En la Ley 6 de 1945 se hace referencia, también, a la composición de la jurisdicción especial del trabajo así:

- Juzgados del Trabajo.
- Tribunales seccionales del Trabajo
- Corte Suprema del Trabajo

Esta composición será refrendada en el Código Laboral de 1950.

El proceso de institucionalización laboral que llevan a cabo los gobiernos colombianos en la primera mitad del siglo XX tuvo que afrontar además del desarrollo industrial, la violencia partidista que se había empezado a gestar desde la década de los treinta, pero que alcanzó su máximo escalonamiento a finales de la década de los cuarenta. Esta violencia incentivó la migración de los campesinos a las ciudades y el incremento del desempleo (Oquist, 1978:290).

La consolidación de la justicia laboral se desarrolló en un contexto marcado por la violencia y la movilidad social. Entre los hechos que se destacan por sus repercusiones sociales y políticas están: el asesinato del líder liberal Jorge Eliecer Gaitán en 1948, la caída de los gobiernos liberales y el consecuente ascenso del conservatismo al gobierno y la instauración de un gobierno dictatorial entre 1953 y 1957. Este último acontecimiento acarreó el cierre del Congreso y la esfera judicial, afectando la dinámica de la administración de justicia durante el periodo de la dictadura (Nemogá, 2001:239-243).

Así las cosas, el desarrollo de la jurisdicción laboral en el país se llevó a cabo en un contexto de estado de excepción, generado entre 1948 y 1958, que probablemente incidió en los modos de ejercer justicia y abordar el conflicto laboral en el país.

El contexto laboral en Cali y el Departamento del Valle a partir de 1930

Cómo lo plantea Jairo Henry Arroyo para la cuarta década del siglo XX, ya había estructurado en el Valle del Cauca un campo empresarial:

Este campo, como expresión del proceso de modernización y formación del mercado interior regional y nacional, estaba estructurado por distintos tipos de empresarios: negociantes propietarios de almacén, comerciantes de café, empresarios industriales,

comerciantes extranjeros y los empresarios fundadores de los ingenios azucareros (Arroyo, 2014: 18).

Dos características principales que caracterizaban al empresario vallecaucano, era en primer lugar, su tendencia a la diversificación más que a la especialización, esto con el propósito de maximizar sus ingresos en un mercado todavía en formación: “crianza y venta de ganado en cuanto hacendado, importación de artículos de consumo para las élites especialmente, almacenes y venta de rancho y licores, droguerías, otorgamiento de créditos y actividades bancarias e industrias manufactureras” (Vásquez, 2012:32). Un segundo aspecto que caracterizaba a los empresarios era el hecho que las sociedades empresariales “se constituían con base en las relaciones familiares, de amistad y compadrazgo (32). Sólo a partir del gran crecimiento industrial de la década de los cuarenta empieza a cambiar este comportamiento y emergen sociedades anónimas.

Aunque muchas de estas empresas se habían creado en las primeras décadas del siglo XX, (Ingenio Manuelita, 1901, Banco Comercial, 1903, Compañía de Navegación del Río Cauca, 1904) fue después de superada la crisis de finales de los veinte⁴, que hubo un importante proceso de reactivación de la economía cuya máxima expresión fue el apogeo del desarrollo industrial de la ciudad. En este periodo se crearon varias empresas como: “Alotero” (1932), “Fábrica de Tejidos Punto Sport” (1932), “Maizena S. A.” (1933); Textiles “El Cedro” (1937) y “Croydon” (1937)” (Vásquez, 2001:186).

El temprano desarrollo empresarial de Cali, dinamizó a su vez el crecimiento de la ciudad, al punto de convertirla en el centro del desarrollo regional, lo que se tradujo en importantes obras como: la creación del primer servicio de recolección de basuras (1910-1920), la Empresa de Teléfonos de Emmanuel Pinedo (1912), el primer Acueducto Metálico y la

⁴ En 1929 se produjo en Estados Unidos el desplome de la bolsa en Nueva York el que trajo importantes consecuencias para el mundo capitalista. Para el caso colombiano sus efectos se manifestaron en la dramática reducción del crédito externo y en el fin de la “danza de los millones”, que se había generado después de la venta del Canal de Panamá. “Ante el cierre del crédito externo el gobierno nacional suspendió las obras publicas. En el Valle se paralizó una serie de obras que venía adelantando el Ferrocarril” (Vásquez, 2012: 149), lo que generó desempleo y la reducción de las nóminas, afectando de esta forma también la actividad económica y el empleo del sector privado.

ampliación de la Planta de San Antonio de propiedad municipal (1910-1930), la creación de las Empresas Municipales (1930) (Vásquez, 2012: 33). A este listado habría que sumarle el Tranvía (1910) y El Tren (1915) que ampliaron la movilidad de los caleños.

Para el año 1940 el paisaje empresarial del Valle del Cauca se había diversificado a través de un conjunto importante de unidades económicas de producción, constituida fundamentalmente por empresas productoras de bienes de consumo corriente:

Tabla No 3, Empresas del Valle del Cauca 1940- 1949

Unidades económicas de producción	Empresas
Construcción	Tejares Santa Mónica; Tejares San Fernando; Compañía Constructora de Lalinde & Vallejo; Fábrica de Baldosas-Mateo Valli; Producto ideal Cemento S.A; Compañía de Cemento Danés; Cementos del Valle S. A; G. Garcés & Cia. S. A; K.F: Jhensen & Cia. S.A; Eternit Pacífico S. A
Textiles y de la confección	La Garantía A. Dishington S. A; Industrias Textiles de Colombia; Industrias Perfecto S.A; Industrias Textiles “El Cedro”; Calceteria Mariella S.A; Nessim & Cia; Industria Colombo Americana de Tejidos S.A.
Alimentos y bebidas	Mariano Ramos & Cia; Fábrica de mantequilla “Alfresa”; Compañía frigorífica colombiana S.A; Fábrica de dulces “Colombina”; Consorcio de Lecherías S.A; Consorcio de Cervecerías Bavaria S.A; Cerveza Negra “El Toro”.

Artes Gráficas	Carvajal & Cia; Editorial América; Tipografía Manuel Sinisterra; Tipografía Pacífico.
La Prensa	Correo del Cauca; Relator; Diario del Pacífico; El País; El Liberal; Herald Industrial; El Crisol.
Cigarrillos y velas	Fábrica de Velas “La Campana” de Ignacio Arango; Compañía Colombiana de Tabaco.
Confección de calzado	Fábrica de calzado “El Tigre”; Solórzano Hermanos; Fábrica de calzado “El Pacífico”; Fábrica de calzado “El Vencedor”.
Jabones	M.A. Ayala E. & Cia. LTDA, “Jabones la Victoria”; A. Lloreda & Cia. S. A; Fábrica de Jabón Varela; Oso. Valentin Burrowes; Venús. Tenorio & Ortiz.
Otros (Caucho, metalmecánica, farmacéutica, papel, servicios)	Compañía Croydon del Pacífico S.A; Compañía de Tapas “Corona” S.A”; Droguería y Laboratorios JGB; Laboratorios Uribe Ángel (sucursal); Alberto Lotero & Compañía; Marco Trujillo & Compañía; Industrias Metálicas de Palmira S.A; Compañía Colombiana de Electricidad S.A; Compañía Telefónica del Pacífico; El Marañón S.A”; Good Year; R. Squibb & Sons International Corporation; Cartón de Colombia; Whitehall Lab. (Home Products); Eveready de Colombia; Unión Carbide S.A.

Fuente: (Arroyo; 2014)

La producción industrial sostuvo una dinámica de crecimiento desde 1945 hasta 1957. Durante los años cincuenta, la participación de la industria en el PIB pasó de ser del 15% en 1950 al 17,2 % en 1958” (Nemogá, 2001: 228).

El despegue industrial estuvo acompañado por importantes organizaciones como la Cámara de Comercio, la Asociación de Fabricantes y Productores, la Sociedad de Agricultores del Valle del Cauca, la Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO), la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), las cuales estaban encargadas de manejar los intereses del empresariado (Arroyo, 2014:18), pero también contó con un contexto político administrativo adecuado que se forjó con la conformación del Valle del Cauca como Departamento en 1910. Esta autonomía política administrativa del vecino Departamento del Cauca, hizo de Cali la capital del Departamento, pero también “sede de la rama jurisdiccional del nuevo ente territorial y del Comando Militar del Sur” (Vásquez, 2012: 33), lo que le permitió a las nuevas élites vallecaucanas proyectar la ciudad de acuerdo a sus necesidades e intereses.

Sin embargo y como era de esperarse, la modernización empresarial y el desarrollo de las instituciones del Estado a nivel local y regional, fue escenario de conflictos y tensiones en materia laboral, que requirió de un contexto normativo adecuado para darle una salida jurídica e institucional a dichos conflictos.

A diferencia del primer impulso del desarrollo industrial capitalista entre los años 1923-1935, el segundo auge de su desarrollo, que va desde 1945 hasta los primeros años de la década de los cincuenta, se desenvolvió en medio de una profunda crisis en el frente laboral. El crecimiento industrial basado en la importación de maquinaria e infraestructura industrial había elevado la composición orgánica del capital y provocado la ampliación de la clase trabajadora a niveles entonces desconocidos (Nemogá, 2001: 229).

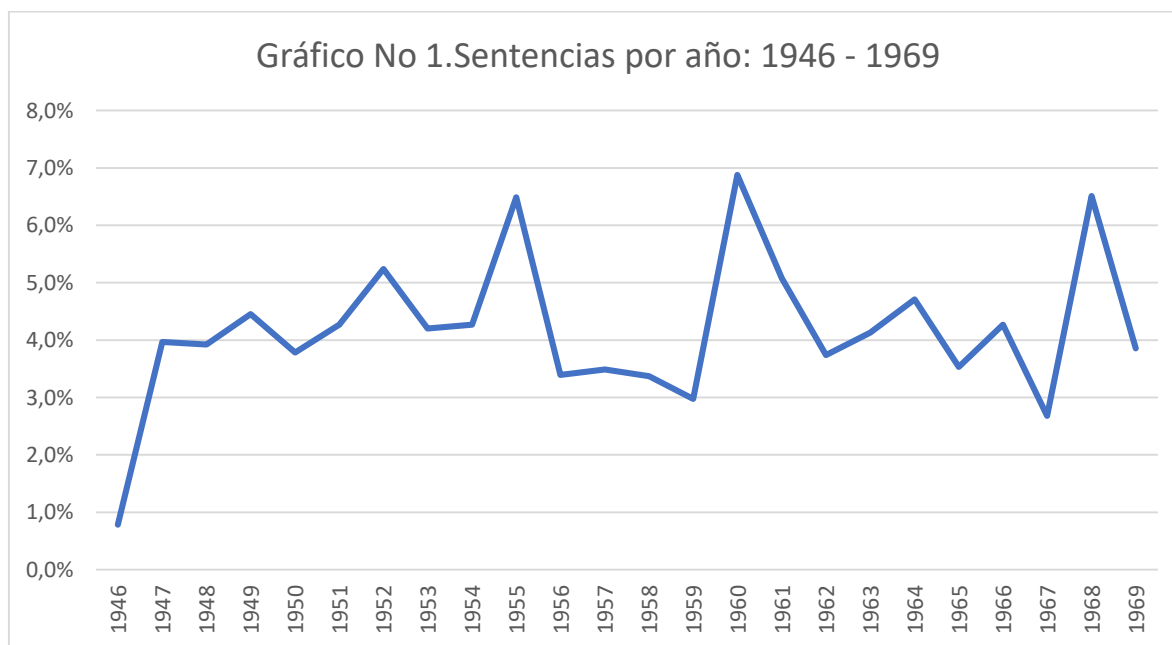
La conformación de una sala laboral del Tribunal Superior de Cali en la década de los cuarenta permite rastrear a partir del análisis de las sentencias falladas entre 1946 y 1969 los

principales aspectos que definen los motivos del conflicto laboral durante el periodo estudiado.

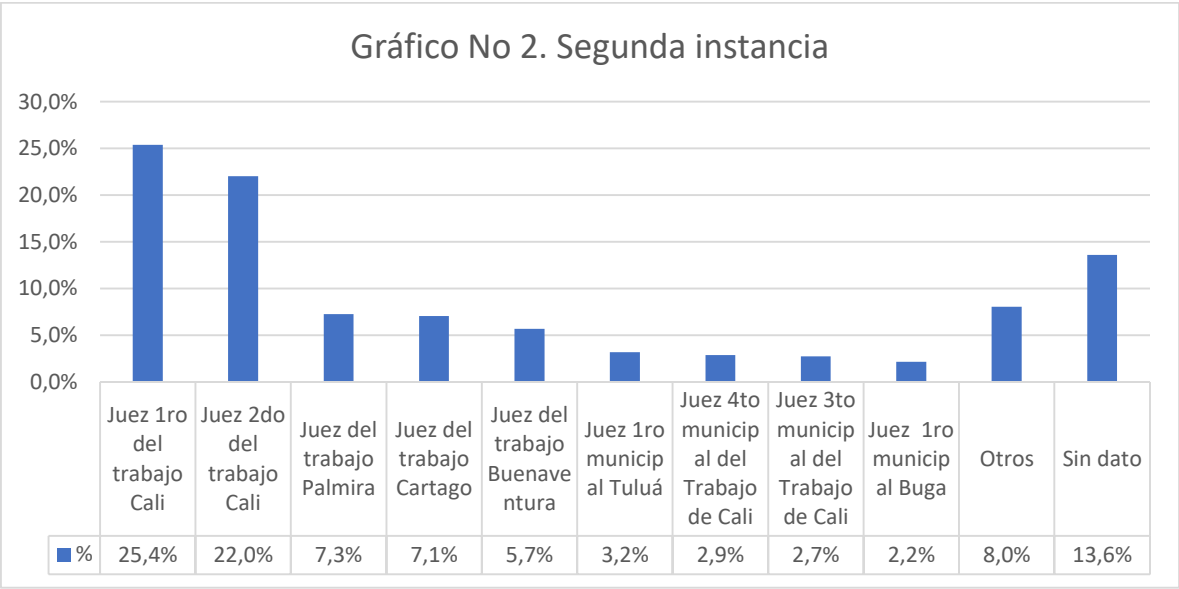
El siguiente apartado presenta una descripción general de estas sentencias, las cuales constituyen una fuente importante para realizar una primera aproximación al conflicto laboral en la ciudad y el modo como era tramitado a nivel jurídico primero por los juzgados laborales y en segunda instancia por la Sala Laboral del Tribunal Superior.

Las sentencias de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali

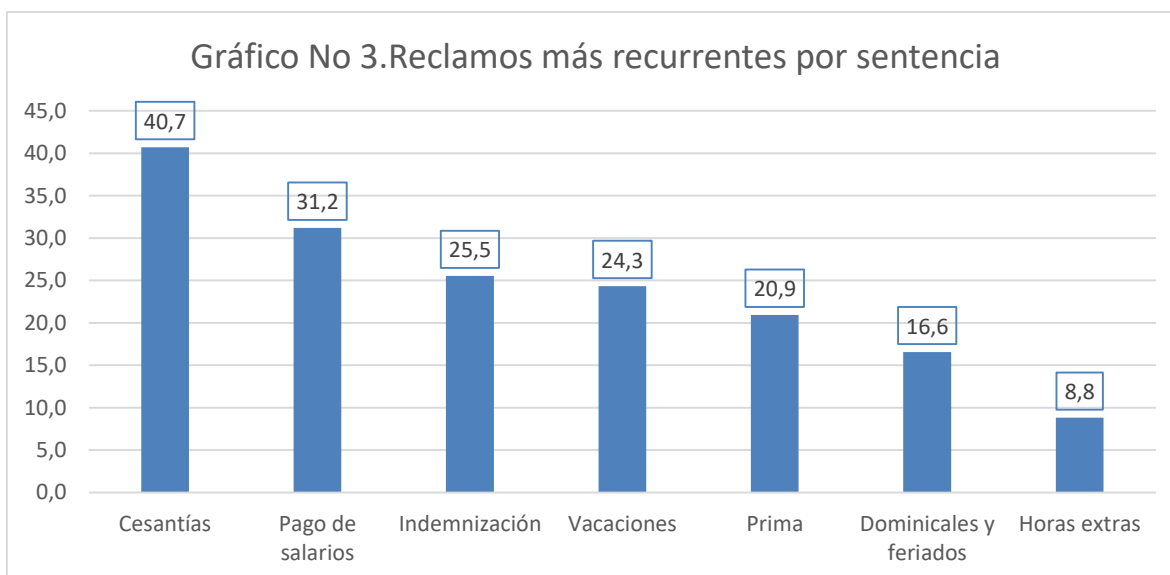
Entre 1946 y 1969 se sancionaron 4332 sentencias. El número de sentencias, tal y como lo señala el Gráfico No. 1, tienen un ritmo creciente al inicio luego se estabiliza y durante todo el periodo, las sentencias se mantienen por encima de los 110 casos por años, salvo en tres importantes momentos en 1955 en el que se sancionan 281 sentencias equivalentes el 6.1% del total de sentencias presentadas, luego en 1960 con 298 casos, 6,9% y finalmente en 1968 donde se presentan 282 casos que equivalen al 6.5% de las sentencias sancionadas. Con la información con que se cuenta, no es posible explicar por el momento las razones de dicho incremento, salvo que coinciden con un periodo de importante crecimiento industrial y de movilidad social a nivel urbano, que quizás haya incidido en su incremento.



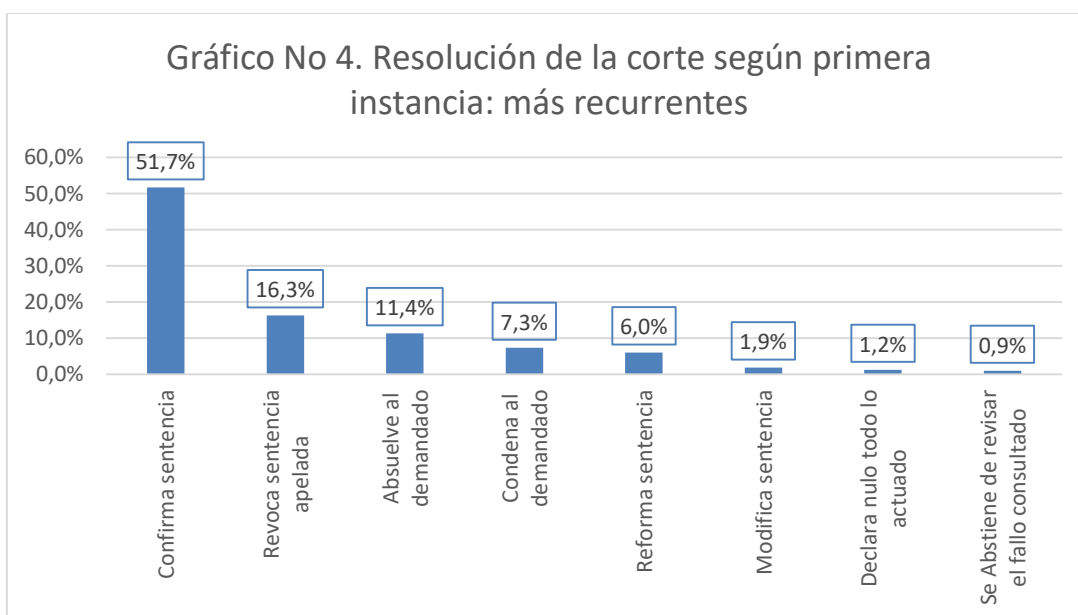
La mayoría de los casos que son remitidos a la sala laboral del Tribunal, Gráfico No. 2, provienen de los juzgados de trabajo de Cali: Juzgado primero (25,4%), juzgado segundo de Cali, (22,0%), juzgado tercero (2,7%) y el juzgado cuarto con el (2,9%) Luego siguen, en una menor proporción, los juzgados del trabajo de Palmira, Cartago, Buenaventura, Tuluá y Buga. Esto se explica porque la mayoría de las empresas tenían asiento en Cali y el cercano municipio de Yumbo, los otros municipios del Departamento contaban con otro tipo de unidades productivas como los Ingenios y las empresas de explotación de madera.



Los principales motivos de los reclamos que van a segunda instancia, es decir que pasan, de los jueces de trabajo a la sala laboral del Tribunal, como lo señala el Gráfico No 3, son los siguientes en orden descendente: cesantías (40,7%), pago de salarios (31,2 %), indemnizaciones (25,5%), vacaciones (24,3%), prima (20,9%), el no pago de dominicales y feriados (16,6%) y horas extras (8,8%).

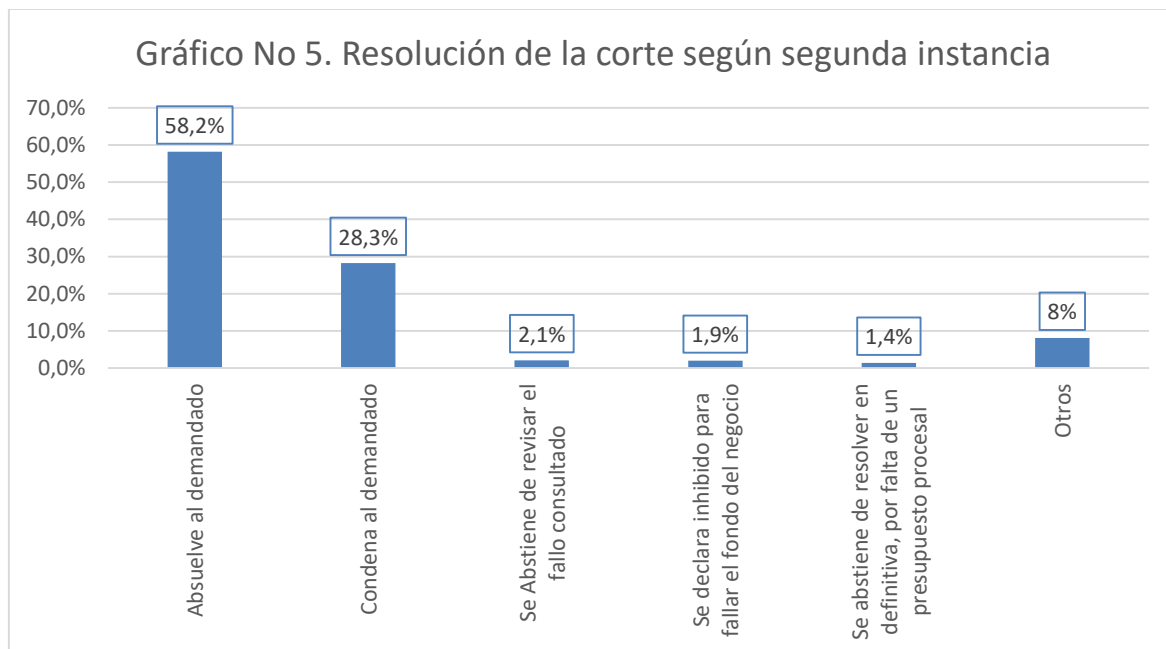


El 51,7% de los fallos realizados en las primeras instancias -jueces de trabajo- confirman sentencias, el 16,3% de estos fallos revocan la sentencia apelada por el ciudadano, el 11,4% de los fallos absuelve al condenado, el 7,3% lo condena y el 6,0% reforma la sentencia. Lo que muestra que en la mayoría de los casos son avalados los fallos producidos en las primeras instancias.



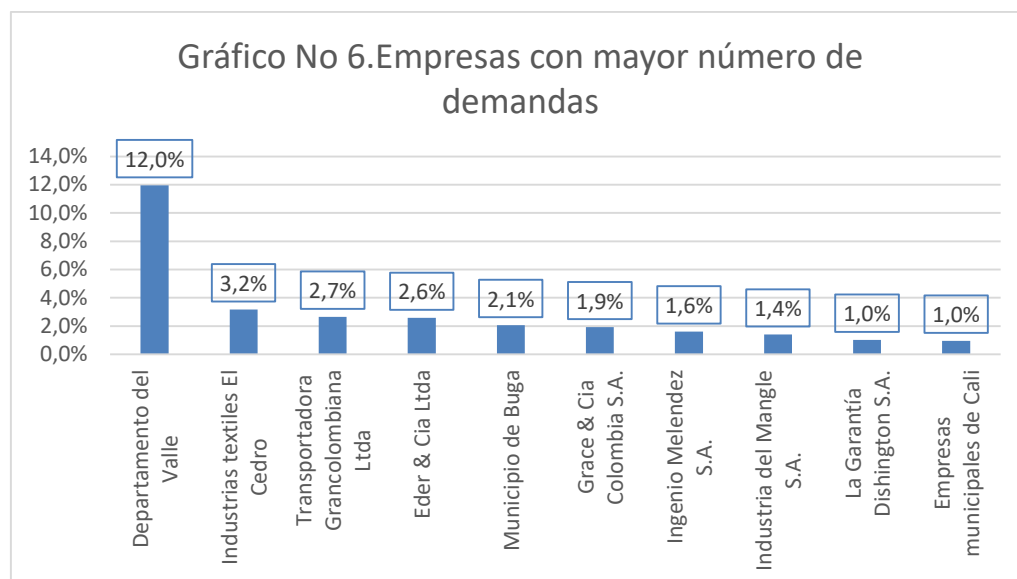
Fuente: Propia (Base de datos Sentencias Sala Laboral)

Cuando los casos son remitidos a segunda instancia, es decir a la sala laboral del Tribunal Superior la actividad sancionatoria vuelve a recaer a favor de los demandados tal y como es posible ver en el Gráfico No 5:



En la mayoría de los casos, el 58,2% los magistrados de la sala laboral absuelven al demandado y sólo el 28,3% de las sentencias presentadas son condenatorias. Resulta curioso como en la mayoría de los casos la segunda instancia absuelve a las empresas y empresarios demandados. De manera general además de absolver y condenar, esta Corte procede también absteniéndose de revisar el fallo (2,2%), se declara inhibida (1,9%) o se abstiene por falta de presupuesto procesal (1,4%). Habría que revisar la razón de esta forma de proceder estudiando casos específicos, que permitan determinar el origen del fallo.

En lo que respecta a las empresas y organizaciones demandadas, existe muy poca información, pues el 68,72% de los casos no tiene registrada una empresa demandante. De la cantidad restante 31,28%, se pudieron establecer las siguientes empresas, tal y como lo muestra el Gráfico No 6:



Es de anotar como el porcentaje más alto de demandas recae sobre instituciones públicas como el Departamento del Valle (12,0%), el Municipio de Buga (2,1%) y las Empresas Municipales de Cali (1,0%) y en una menor proporción sobre empresas privadas. Entre las empresas se encuentran dos del ramo de la manufactura: Industria de Textiles El Cedro, fundada en 1937 y la Garantía Dishington, una sociedad comercial fundada en 1906, Eder & Cía., un ingenio, el Ingenio Meléndez.

No obstante, como es posible constatar en la Tabla No 4, las empresas demandadas pertenecen a ramas diversas, aunque en la mayoría de los casos comparten el mismo motivo de reclamo por fallas en el cumplimiento de las prestaciones sociales por parte de los empleadores.

Tabla No 4. Algunas Empresas privadas demandas 1946-1950

Nombre de la empresa	Fecha en que es demandada	Motivo de la demanda	Fallo de primera instancia	Fallo del Tribunal
Muebles Giraldo y Cía. Ltda.	23 de octubre de 1946	Despido definitivo	Se abstiene de revisar el fallo consultado	Se abstiene de revisar el fallo consultado

Gaseosas Posada y Tobón	3 de diciembre de 1946	Prestaciones sociales	Se abstiene de revisar el fallo consultado	Se abstiene de revisar el fallo consultado
Panadería la Española	24 de febrero de 1947	Prestaciones sociales: cesantías, horas extras, vacaciones e indemnización	Confirma sentencia	Sin información
Ingenio Pichichi S. A	28 de marzo de 1947	Prestaciones sociales: vacaciones	Modifica sentencia	Sin información
Clínica de Occidente S. A	24 de mayo de 1947	Prestaciones sociales: cesantías, indemnización y pago de salarios	Sin información	Sin información
Banco de Bogotá-Sucursal Sevilla	21 de julio de 1947	Prestaciones sociales: cesantías, vacaciones y pago de salarios.	Sin información	Absuelve al demandado
Colegio Villegas	16 de diciembre de 1947	Prestaciones sociales: cesantías y vacaciones	Sin información	Absuelve al demandado
Hotel Alférez Real	10 de enero de 1948	Prestaciones sociales:	Probada exención de	Absuelve al demandado.

		cesantías, horas extras, dominicales y feriados	ilegitimidad de la personería sustantiva de la parte demandada.	
Urbanización Santa Isabel	6 de febrero de 1948	Prestaciones sociales	Sin información	Condena al demandado
Hacienda Altomira	24 de enero de 1949	Prestaciones sociales: cesantías, horas extras, dominicales y feriados, pago de salarios.	Sin información	Condena al demandado.
Sociedad Arbeláez Hermanos	24 de febrero de 1949	Prestaciones sociales: horas extras y pago de salarios.	Sin información	Absuelve al demandado.
Roldan Calle & Cia Ltda.	20 de enero de 1950	Prestaciones sociales: violación contrato	Sin información	Absuelve al demandado.

Fuente: Elaboración propia con base en las sentencias consultadas.

La información consignada en la Tabla No 4, muestra la diversidad de empresas que son demandadas durante el periodo estudiado, lo que evidencia un tratamiento institucional a los conflictos que empieza a presentar la relación entre empleadores y empleados durante el periodo del estudio. Sin embargo y como ya se expuso *supra*, el peso de estas empresas no resulta significativo ante los reclamos que en ese mismo periodo se elevan contra las instituciones del Estado.

Conclusiones

La consulta a las sentencias de la Sala Laboral del Tribunal Superior brinda una importante información sobre las principales causas de conflicto laboral entre empleadores y empleados en los primeros 14 años de la implementación de la Jurisdicción Especial del Trabajo en la ciudad y el Departamento. Así mismo da cuenta del modo en que procedió la justicia para abordar las problemáticas laborales y el modo como resuelve dichos conflictos.

En lo que respecta a las principales causas de conflictos laborales, el estudio muestra como la principal causa de reclamos y demanda a empleadores está relacionado con el no pago de las cesantías, seguido del pago de salarios e indemnizaciones, lo que muestra la dificultad de las empresas públicas y privadas, para cumplir con estos requisitos de Ley (Ver Ley 6 de 1945). Los datos también muestran cómo las principales empresas demandadas son las del Estado y en una proporción menor las organizaciones privadas.

En lo que tiene que ver con el funcionamiento del Tribunal, la consulta a las sentencias permite identificar una diferencia entre el procedimiento llevado a cabo en las primeras y segundas instancias, pues mientras en los juzgados de Trabajo se tiende a confirmar la sentencia apelada, en la segunda instancia, la tendencia es absolver al demandado, aunque es importante señalar que a diferencia de la primera instancia, la acción condenatoria es mayor en la segunda instancia, 28,3% la cual equivale solo al 7,3%. La resolución de la sentencia termina ratificando lo expuesto en la segunda instancia.

El conocimiento de la resolución de las sentencias permite mostrar cómo opera el Tribunal, pues además de absolver y condenar está también facultado para declarar nulo todo el proceso, autorizar o no los despidos, reintegrar al demandante y hasta declarar ilícita una huelga. Es de resaltar, como para el periodo estudiado, al parecer, no pasa por esta Sala ninguna huelga o actividad colectiva.

Bibliografía

Arroyo, J. H. (2014). Historia de las prácticas empresariales en el Valle del Cauca, Cali 1900-1940. Santiago de Cali: Programa Editorial Universidad del Valle.

Avella, M. (2010). Las instituciones laborales en Colombia. Contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990. Borradores de Economía No 613, Banco de la República.

Kohler, H. & Martín Artiles, A. (2005). Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Madrid: Delta Publicaciones.

Nemogá, G. (2001). Contexto social y político de las transformaciones institucionales de la administración de justicia en Colombia. En: Buenaventura de Sousa Santos & Mario García Villegas, *El caleidoscopio de las justicias en Colombia*. Bogotá: Siglo del Hombre editores, p 215-259.

Stagnaro, A. (2012). Los Tribunales del Trabajo como escenario del conflicto entre el capital y el trabajo 1948-1960 (Tesis de Doctorado) La Plata: Universidad Nacional de la Plata.

Vásquez, E. (2001). Historia de Cali en el siglo XX: sociedad, economía, cultura y espacio. Santiago de Cali: Artes Gráfica Editores.

_____ (2012) Cali en la primera mitad del siglo XX: mentalidades y sensibilidad. En: Jiménez, Wilson Ferney (coordinador Tomo) Historia de Cali Siglo XX, Tomo III, Cultura. Santiago de Cali: Programa editorial Universidad del Valle

Otras Fuentes:

Palacio de Justicia, Sentencias de la Sala Laboral Tribunal Superior de Cali