



H.S Doris Vega.

Proyecto de Ley 2015 Senado.

“por medio de la cual se dictan normas para la vinculación laboral de los profesionales de bellezas en Salones de Bellezas o/y Estéticas”.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. El personal requerido en todo salón de belleza o/y Estética, será vinculado a través de contrato de trabajo en congruencia con el artículo 132 del Código Sustantivo de Trabajo.

Artículo 2°. A partir de la promulgación de la presente ley, queda prohibido en el territorio nacional, la contratación de personal del salón de belleza y/o estética a través de contrato de arrendamiento de espacio o concesión.

Artículo 3°. Los trabajadores que se encuentren celebrando contrato de arrendamiento con los propietarios de salones de bellezas o/y estéticas, se les aplicara el principio de primacía de la realidad sobre formalidades estipuladas por los sujetos de las relaciones laborales; establecido por la Corte Constitucional.

Artículo 4°. El Ministerio de Trabajo, a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas a los salones de bellezas o/y estéticas, que no cumplan con lo establecido en esta ley.

Artículo 5°. Esta ley deroga las disposiciones legales y reglamentarias que le sean contrarias.

Artículo 6°. La presente Ley rige a partir de la fecha de su sanción y promulgación.



H.S Doris Vega.

Exposición de Motivos.

Proyecto de Ley de 2015

“Por medio de la cual se dictan normas para la vinculación laboral de los profesionales de bellezas en Salones de Bellezas o/y Estéticas”.

I. Historia.

En la Edad media las relaciones de trabajo se presenta bajo la figura jurídica conocida en el derecho romano como la “locatio”, arrendamiento, y bajo la misma figura quedaba en realidad englobados tres tipos de relaciones: la locatio conductio rei (arrendamiento de la cosa), la locatio conductio operis (arrendamiento de la obra) y la locatio conductio operarum (arrendamiento de servicios). Mientras el trabajador fue entre el esclavo y el liberto.

La tesis del Derecho Romano de la “locatio” o arrendamiento de servicios, es acogida en los textos del Código de Napoleón de 1804, el artículo 1710 definió el arrendamiento como el contrato por el cual una de las partes se compromete a hacer una cosa por cuenta de la otra, mediante un precio convenido entre ellas, noción que es equivalente a la locatio conductio operarum de los romanos.

Nuestro código civil colombiano plasmó en sus preceptos el espíritu del Código de Napoleón y sus artículos 2045 a 2066, reglamentaron el trabajo del hombre en nuestro ordenamiento jurídico, hasta la expedición de las primeras normas de carácter laboral. Expedido en 1873 y fiel al trabajo de traducción del Lingüista venezolano don Andrés Bello, el Código civil colombiano resumió en pocos artículos el pensamiento individualista y liberal de la Revolución Francesa equiparando el contrato de trabajo al de arrendamiento, y consagrando en estas breves disposiciones el “arrendamiento de criados domésticos” , “el arrendamiento para la



H.S Doris Vega.

Confección de una obra material” y el “arrendamiento de servicios inmateriales”.

II. Justificación.

En Colombia se ha venido presentando en la estética/cosmética ornamental (Barberías, peluquerías, estilistas y manicuristas...) una figura que degrada al profesional de la belleza. En la gran mayoría de salones de bellezas y/o estéticas encontramos que su personal de servicio no tiene una vinculación laboral, pues se disfrazaba el contrato de trabajo en un contrato de arrendamiento de espacio o en una concesión o en el peor de los casos se aduce que cierto establecimiento es una sociedad de hecho. Es decir el empleado de un salón de bellezas y/o estética no cuenta con garantías en su ocupación, se le vulnera los principios fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Constitución Política.

Celebrar un contrato de arrendamiento de espacio o concesión es válido y aceptable, siempre que este cumpla con los requisitos estipulados en la ley, pero en la práctica se presenta una situación contraria a los preceptos constitucionales y a las jurisprudencias de las altas cortes, el establecimiento comercial tiene su personal a través de un contrato de arrendamiento, cuando podría estar frente a un contrato de trabajo.

La persona dueña del salón de belleza o estética arrienda un espacio o cubículo a otra persona que va a ejecutar su labor con el cliente, esta persona que es profesional de belleza, paga al dueño del salón un porcentaje sobre lo cobrado en cada servicio, lo que quiere decir es que la relación existente es comercial y no laboral, pero la persona propietaria del establecimiento exige al peluquero, manicurista, barbero, etc. Cumplimiento de horario y la modalidad del pago coincide con el salario a destajo que indica el artículo 132 del C.S.T,



H.S Doris Vega.

Lo que nos lleva a entender que en la realidad se estaría en la presencia de una relación de trabajo.

Es por esto que uno de los principios fundamentales en el derecho laboral que ha hecho énfasis la Corte Constitucional es la “primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales” , en la

Sentencia C-555/94 hizo alusión explicando “...El mencionado principio agota su cometido al desentrañar y hacer triunfar la relación de trabajo sobre las apariencias que hayan querido ocultarla. Y esta primacía puede imponerse tanto frente a particulares como al Estado mismo. Su finalidad no puede dilatarse hasta abarcar como función suya la de aniquilar las que son formalidades sustanciales de derecho público...”.

La Corte Suprema de Justicia ha hecho mención sobre esta situación y ha estipulado en la decisión de una tutela lo siguiente. *“...En las anteriores condiciones se desestima la existencia del contrato de arrendamiento, porque cuando dicho contrato se celebra con el objeto de usar y gozar de una cosa mueble, el canon que debe pagarse no puede estar condicionado a la fuerza de trabajo de una persona ni menos puede ser variable diariamente; además, porque no se cumplen a plenitud los requisitos y características a que se hizo alusión. Lo que aquí se pretendió fue disfrazar el contrato de trabajo en un contrato de arrendamiento, de suerte que se impone la aplicación del artículo 53 Superior sobre ‘la primacía de la realidad sobre las formalidades...’”.*

Por otro lado la Corte Constitucional, Sala plena, en Sentencia C- 665 de noviembre 12 de 1998 declaró inexecutable el artículo 2º de la Ley 50 de 1990 aduciendo que *“...la carta política establece en cabeza de todos los trabajadores, sin discriminación alguna, una especial protección del Estado, y les garantiza el ejercicio pleno y efectivo de un trabajo en condiciones dignas y justas, así como un trato igual. Por lo tanto, cuando a un reducido sector de trabajadores que prestan sus servicios personales remunerados en forma habitual, en desarrollo de un contrato civil o comercial, y pretenden alegar la subordinación jurídica, al trasladársela la carga de la prueba de la subordinación, se produce ciertamente, dentro del criterio de la prevalencia de la realidad sobre la forma, una discriminación en relación con el resto de los trabajadores, colocando*



H.S Doris Vega.

a aquellos, en una situación más desfavorable frente al empleador, no obstante que la Constitución exige para todos un trato igual.

Cabe advertir que conforme lo establece el artículo 53 de la Carta fundamental, el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica como lo ha sostenido esta Corporación, un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades.

Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser éste quien deba demostrar la subordinación jurídica...”

La Corte Constitucional a través de la sentencia T-1070 de 2001 ordeno el pago de las prestaciones sociales, tutelando el derecho al trabajo y al mínimo vital de la accionante, la cual se encontraba desempeñando el cargo de manicurista en una Sala de belleza, fue despedida injustamente por el hecho de encontrarse en estado de embarazo, la propietaria del salón abogo diciendo que el contrato de la accionante era de arrendamiento y por lo tanto no tenía obligación laboral con ella.

Camuflar la relación laboral es menoscabar la dignidad de estos trabajadores, el Congreso de la Republica ante esta situación debe actuar y regular de manera clara y contundente la forma de vinculación que los empleados de salones de belleza y estética requieran.



H.S Doris Vega.

III. Preceptos Constitucionales.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; **primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales**; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

DORIS CLEMENCIA VEGA QUIROZ

SENADORA DE LA REPÚBLICA