

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
EN LA LEGISLACION
COLOMBIANA

LIDYS DEL CARMEN ROMERO BORRE

**Trabajo de Grado presentado como
requisito para optar al título -
de ABOGADA.**

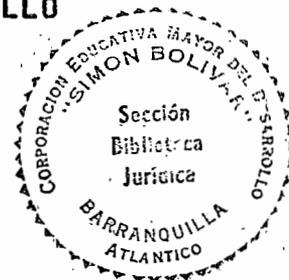
Director: JORGE ALBERTO MORENO

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO

SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

Barranquilla, junio de 1.984



4034600

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

DR # 1058

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA

BARRANQUILLA
4034600

087

No. 1°

27 FEB. 2008

DONACION

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

T.
344.01
12 #63

PERSONAL DIRECTIVO

RECTOR :	Doctor JOSE CONSUEGRA HIGGINS
DECANO :	Doctor ERNESTO R. ARIZA MUÑOZ
SECRETARIO GENERAL :	Doctor RAFAEL BOLAÑO MOVILLA
SECRETARIO ACADEMICO :	Doctor CARLOS LLANOS SANCHEZ
DIRECTOR DE TESIS :	Doctor JORGE ALBERTO MORENO

JURADO :

JURADO :

HOJA DE ACEPTACION

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Barranquilla, Junio de 1.984

DEDICATORIA

Dedico esta Tesis con cariño a mis padres ESTEBAN ROMERO RAMIREZ y MARIA DEL CARMEN BORRE DE ROMERO, quienes con amor me encarrilaron por el camino del bien, me dieron apoyo moral y económico para la culminación de mis estudios.

A mis hermanos, familiares, compañeros y amigos, quienes serán árbitros de mis actuaciones dentro de los postulados del Derecho en guarda de la equidad y la justicia .

AGRADECIMIENTOS

La autora, expresa sus agradecimientos a :

Al doctor JORGE ALBERTO MORENO, profesor de la Universidad Simón Bolívar, Director de la Tesis.

Al doctor ALFONSO GIL DE LA HOZ, profesor de la Universidad Libre, seccional atlántico.

A la Universidad SIMON BOLIVAR.

A todas aquellas personas, que de una u otra forma colaboraron en la realización de la presente tesis.

Barranquilla, Junio 14 de 1.984.

DOCTOR

ERNESTO RAFAEL ARIZA MUÑOZ

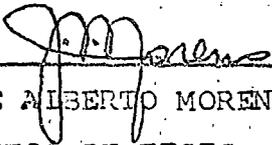
DÉCANO FACULTAD DE DERECHO

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

En consideración a la designación de que fui objeto, de acuerdo a la Resolución No. 12 de fecha Abril 2 de 1.984, según la cual se me asignó el cargo de Director de Tesis de grado de la egresada LIDYS DEL CARMEN ROMERO BORRE, a continuación me permito emitir concepto al respecto.

El trabajo presentado por la egresada "CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA", es indudablemente un compendio jurídico sobre este tema de tanta importancia en la Legislación Laboral Colombiana, y la prolija investigación hecha por la egresada, ameritan el reconocimiento del juicio en el desarrollo del tema, lo cual es palpable en el trabajo presentado y respaldado por una muy completa bibliografía tanto de autores nacionales como extranjeros, y sus conclusiones reflejan tanto un buen criterio jurídico como un dominio sobre el tema, y es por ello que conceptúo que el trabajo presentado, reúne todos los requisitos para que le sea aceptada como Tesis de grado para optar al título de ABOGADA.

Atenta mente;



JORGE ALBERTO MORENO
DIRECTOR DE TESIS.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	pag
1. EVOLUCION HISTORICA Y JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN COLOMBIA	1
1.1. ESCLAVISMO	2
1.2. SERVIDUMBRE Y CORPORATIVISMO	7
1.3. LIBERTAD DE TRABAJO	10
1.4. CONTRATACION LABORAL INTERVENIDA	13
2. HISTORIA DEL DERECHO DE TRABAJO EN COLOMBIA	16
2.1. EPOCAS	16
2.1.1. PERIODO PREHISPANICO	17
2.1.2. PERIODO HISPANICO	18
2.1.3. PERIODO NACIONAL	25
2.1.3.1. PERIODO NACIONAL ANTERIOR AL SURGIMIENTO DEL DERECHO LABORAL	26
2.1.3.2. PERIODO NACIONAL EN QUE SURGE EL DERECHO LABORAL	27
2.1.3.2.1. ETAPA DE 1.915 a 1.936	27
2.1.3.2.2. ETAPA DE 1.963 a 1.946	29
2.1.3.2.3. ETAPA DE 1.946 a nuestros días	30

	pag
3.- ORIGEN DEL CONTRATO DE TRABAJO COMO FIGURA JURIDICA	32
3.1. ANTECEDENTES HISTORICOS	32
3.2. DEFINICION DE CONTRATO DE TRABAJO	38
3.3. FUENTES	42
3.4. CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO	46
3.4.1.PRINCIPAL	48
3.4.2.CONSENSUAL	48
3.4.3.BILATERAL	49
3.4.4.ONEROSO	49
3.4.5.CONMUTATIVO	49
3.4.6.DE TRACTO SUCESIVO	50
4. LA RELACION DE TRABAJO	52
4.1. ANTECEDENTES DE LA RELACION DE TRABAJO	52
4.2. DEFINICION	55
4.3. ELEMENTOS ESENCIALES	57
4.3.1.ACTIVIDAD PERSONAL	58
4.3.2.LA SUBORDINACION	58
4.3.3.EL SALARIO (RETRIBUCION)	62
5. NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO	65
5.1. TEORIA DEL ARRENDAMIENTO	66
5.2. TEORIA DE LA COMPRAVENTA	67

	pag
5.3 TEORIA DE LA SOCIEDAD	69
5.4. TEORIA DEL MANDATO	70
5.5. TEORIA DEL CONTRATO AUTONOMO	71
6. REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	74
6.1. CAPACIDAD	74
6.1.1.EDAD MINIMA DEL TRABAJADOR	77
6.2. CONSENTIMIENTO	78
6.3. OBJETO	81
6.4 CAUSA	83
7. SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	85
7.1. SUJETOS QUE INTERVIENEN EN EL CONTRATO DE TRABAJO	85
7.2. DEFINICION DE LOS TERMINOS "TRABAJADOR Y PATRONO"	87
7.3. EL TRABAJADOR	87
7.4. EL PATRONO	89
7.5. OBLIGACIONES DEL PATRONO	90
7.6. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR	97
7.7. PROHIBICIONES AL PATRONO	100
7.8. PROHIBICIONES AL TRABAJADOR	107

	pag.
8. MODALIDADES Y DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO	111
8.1. CLASIFICACION	111
8.2. FORMA	111
8.2.1. CONTRATO VERBAL	113
8.2.2. CONTRATO ESCRITO	115
8.3. DURACION	117
8.3.1. CONTRATO A TERMINO FIJO	118
8.3.2. CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO	120
8.3.3. TRABAJO TRANSITORIO, OCACIONAL O ACCIDENTAL	121
8.3.4. TRABAJO DE TEMPORADA	121
8.3.5. DURACION DE UNA OBRA O LABOR	122
9. PERIODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO DE TRABAJO	124
9.1. NOCIONES	124
9.2. DEFINICION	125
9.3. NATURALEZA JURIDICA	127
9.4. OBJETO DE LA PRUEBA	129
9.5. SUSPENSION Y TERMINACION UNILATERAL DEL PERIODO DE PRUEBA	129
10. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO	131
10.1. CAUSALES GENERICAS	131
10.2. TERMINACION CON PREVIO AVISO	136
10.3. TERMINACION SIN PREVIO AVISO POR PARTE DEL PA TRONO	141

	pag
10.4. TERMINACION SIN PREVIO AVISO POR PARTE DEL TRABAJADOR	147
10.5. INDEMNIZACION EN CASO DE TERMINACION UNILATERAL SIN JUSTA CAUSA	153
10.6. MANIFESTACION DEL MOTIVO DE LA TERMINACION	157
CONCLUSIONES	159
BIBLIOGRAFIA	167

INTRODUCCION

Constituye sin duda alguna, el "CONTRATO DE TRABAJO", un tema tan complejo, de múltiples concepciones por parte de los diferentes tratadistas y autoridades en derecho labora

Estudiar el contrato de trabajo, en sus diferentes manifestaciones y aspectos, es recorrer un largo camino, camino - que aún no ha llegado a su verdadera meta. Es esta la razón por la cual es preciso traer a colación un poco de historia, que pueda permitir y facilitar la verdad en la exposición y dé un mayor relieve a su importancia.

Es necesario también, declarar en forma categórica, que el aspecto político del pasado y el presente han venido a de marcar los estudios y progresos alcanzados en el campo laboral, en concordancia con la lucha del gremio asalariado - y del pueblo sufrido por la explotación económica de las grandes capitales.

Naturalmente que al hablar del aspecto político me refiero - ni quiero referirme en ningún momento a las luchas parti -

diatas, a las luchas enconadas llenas de ambiciones, de odios y en no pocos casos de mentiras y calumnias entre los hijos de una misma patria.

Despojada de toda pasión, trato de analizar los diferentes conceptos y expongo mi opinión personal sobre éste tan delicado tema.

El contrato de trabajo tuvo su origen en la Instituciones-legales de los romanos, en las figuras jurídicas conocidas con los nombres de "LOCATIO CONDUCTIO OPERIS Y LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM", pese a que algunos tratadistas no comparan estos conceptos.

El doctor ROBERTO ZUBIRIA, hace severas críticas a éste aspecto. pienso que el error de los que así divagan al rededor de esta materia descansa en el hecho de perder de vista las transformaciones económicas que ha experimentado la humanidad a lo largo de etapas como el esclavismo, el feudalismo, etc, y en el afán de investigar en Roma esencialmente jurídica una relación por encima de todo es fundamentalmente económico.

Mario de la Cueva, dice que en Roma en un principio solo -

se servía el señor de sus esclavos, pero con el tiempo se fué tomando la costumbre de tomar en arrendamiento esclavos de otras personas, y más tarde, cuando las necesidades lo impusieron, acudieron los hombres libres al mercado público para ofrecer sus servicios, dando lugar a que se forme una situación análoga a la del arrendamiento de esclavos ajenos.

Nacieron así la "LOCATIO CONDUCTIO OPERARIS", y la "LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM", Estos contratos de la misma manera que la esclavitud, establecía una relación personal entre una persona llamada locator, que obliga a prestar su servicio a otra llamada conductor y que, en sus virtudes, se subordinaba a la voluntad de ésta. Hay que anotar que los principios individualistas se desencadenaron todas las guerras, y los principios liberales de los "Derechos del hombre", inspirados las Constituciones.

No se conoció un sistema distinto que cobijara todos los hombres, no bajo el principio de la igualdad ante la ley, sino sobre las normas naturales del deber y del derecho, de acuerdo con el sistema de trabajo y de la reglamentación de la vida.

La legislación laboral Colombiana es muy reciente, y se encuentra contenida en el Código Sustantivo del Trabajo, cuya vigencia data del 1 de Enero de 1.951, vino a recoger en un solo cuerpo legal todas las disposiciones sociales que regían las relaciones obrero-patronales y cuyo texto constituir una reglamentación aislada.

Se le ha hecho muchas modificaciones por decretos, cuyos textos se encuentran incorporados al Código en el lugar correspondiente, en beneficio de los trabajadores, y a los cuales me voy a referir más adelante en forma particular y concreta.

1. EVOLUCION HISTORICA Y JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN COLOMBIA

Con la aparición del hombre sobre la tierra nacen un sin número de relaciones inherentes a cada uno de ellas. Una de esas relaciones es la que los liga con la necesidad de la subsistencia, ya que se ve obligado a conseguir el sustento para él y su familia. Esta relación natural, es la que en principio establece con la naturaleza, ya que de ella dependen su subsistencia.

Al estudiar un tema como "EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO", tenemos necesariamente que iniciarlo con una reseña histórica, o sea desde su nacimiento, para después traer a colación definiciones y conceptos necesarios para el complejo entendimiento de lo que quiero expresar.

El contrato de trabajo ha sido una creación jurídica del hombre, nace con el derecho, una vez que es creado el ESTADO, como consecuencia del nacimiento de la propiedad privada, cuando en la etapa primitiva a la familia producía más de lo que necesitaba, había sobrante, aparece la superioridad de unos sobre otros, la lucha por el poder, el mandato; y una vez conseguido el poder por unos, nace

la subordinación que hoy es uno de los elementos indispensables del contrato de trabajo en nuestra legislación Colombiana.

El derecho del trabajo ha pasado por diferentes etapas del devenir histórico, incluyendo en ellas el primitivismo, que es una etapa en la cual no había ninguna regulación jurídica, por lo tanto describo y analizo 4 etapas principales, en la historia del trabajo humano y del derecho del trabajo, a saber:

"1.- ESCLAVISMO

2.- SERVIDUMBRE Y CORPORATIVISMO

3.- LIBERTAD DE TRABAJO

4.- CONTRATACION LABORAL INTERVENIDA" 1

1.1.- ESCLAVISMO;

Antes de entrar a fondo a analizar ésta etapa, tenemos necesariamente que traer a colación que el trabajo humano nace con el hombre, por sus propias necesidades de sobrevivir.

¹ CAMACHO HENRIQUEZ GUILLERMO, Derecho del Trabajo, Tomo I Editorial Temis Bogotá 1.961, Capítulo II, pag. 35.

La etapa primitiva, incluso por encima del esclavismo ha sido una de las más difíciles de superar, ya que como todo paso que hay que dar para realizar un hecho, el primero es el más difícil.

El esclavismo corresponde a la etapa más extensa de la historia jurídica del trabajo humano.

La esclavitud conocida desde los tiempos más remotos, se puede considerar como institución característica de las primeras culturas.

Una vez que nace la propiedad privada como producto del remanente en la producción agrícola, nace la esclavitud, (etapa superior de la Barbarie) como una necesidad en el desarrollo de la vida económica y social.

Como bien sabemos, en la Grecia antigua, en Roma y en toda Europa, fue donde más raíces tuvo este sistema conocido como la esclavitud, de ahí pasó con todas sus organizaciones al Nuevo Continente (América), descubierta por Colón, que perduró hasta hace poco en todos los países Americanos, por ejemplo en Brasil se abolió en 1.888 y en Colombia en 1.886.

Desde el punto de vista jurídico el trabajador recibía la denominación de esclavo, y quien se beneficiaba era el DUEÑO. El hombre esclavo se comparaba a las cosas, y dentro de ellas se le estudiaba, ya que el derecho no reconocía su personalidad de hombres, y en consecuencia ninguna forma contractual era posible a este respecto, ya el contrato implica la existencia de partes, y bajo el esclavismo, el trabajador ni siquiera era persona.

El esclavismo es la negación hasta de los rudimentos de un derecho propio del trabajo.

Con el descubrimiento de América, en vez de disminuirse la esclavitud, lo que hizo fué que la incrementó, ya que la corona Española en un principio, y la corona inglesa después, necesitaron de la mano del hombre para la explotación de todo ese conjunto de riquezas, que había en el nuevo mundo, es así como aparece el mercadeo negro por los mares

Los indígenas del África eran cazados como animales y vendidos al mercado negro, que más tarde los traía a América para la explotación de las minas, y demás oficios que no podían desarrollar los indígenas nuestros, ya que no estaban acostumbrados a esas faenas.

"Sin embargo, en Roma no todo fué trabajo esclavo. En esa época ciertos artesanos considerados hombres libres, prestaban sus servicios contractualmente. Agrupándose en corporaciones llamadas COLLEGIA EPIFICUM en las cuales - algunos quieren ver un remoto antecedente de las corporaciones medievales". 2

La esclavitud no se dió por igual en todos los países así: "Los juristas Romanos hicieron una curiosa distinción, al considerar el trabajo libre prestado contractualmente como una forma de arrendamiento. Se hablaba de LOCATIO CONDUCTIO OPERIS y de LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM".3

Esta distinción se encuentra en el desenvolvimiento de la esclavitud. Sucedia en ocasiones que un dueño de esclavo, permitía que otra persona se beneficiara con los servicios de ellos, y ocurría algo semejante al arrendamiento de cosas, ya que los esclavos, en principio se asimilaban a las

²DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano, Editorial Porrúa, México 1.948 pag. 7, citado por CAMACHO HENRIQUEZ QUILEERMO, pag. 36.

³CAMACHO HENRIQUEZ GUILLERMO, pag. 36, ob.cit.

cosas. Era entonces sencillamente un arrendamiento de cosas.

Los hombres libres comenzaron a arrendar sus servicios, a semejanza de lo que hacían con los esclavos. De ahí que las prestaciones de trabajo libre se consideraba en el mundo romano como una forma de arrendamiento

Perfeccionando los conceptos, se conocieron dos formas principales de arrendamiento de servicios, que llegaron hasta el derecho romano: el llamado arrendamiento de servicios propiamente dicho y el arrendamiento de obra.

Los juristas romanos también desarrollaron otra forma de contratación, que la llamaron MANDATO, que se dió cuando algunos hombres libres se ocupaban en realizar actividades, prestar sus servicios a otros en labores no materiales, o no serviles; y se diferenciaban del arrendamiento de servicio (LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM), en que más de ser gratuito - por naturaleza, entre el mandante y el mandatario no existía relaciones de obediencia.

Con la abolición de la esclavitud el hombre se hace libre, la relación de trabajo es más cordial, pero nace el feudalismo - con todos sus defectos y vundades. Con este nuevo de producción, continúa la explotación del hombre por el hombre y el sometimiento al trabajo constante y muy pagado.

1.2. SERVIDUMBRE Y CORPORATIVISMO

Había caído el Imperio Romano, y cuando estaba comenzando la edad media, surgió en Roma una institución social que comprendía a los trabajadores del agro: esa institución, fué la SERVIDUMBRE, característica del sistema feudal.

Sus orígenes se remontan a los tiempos antiguos, y los encontramos en el COLONATO. El colonato era una persona vinculada a la tierra, y que gozaba de una condición mixta - entre la esclavitud y la libertad.. Este surgió en Roma - en la época del bajo Imperio, motivado por causas diversas una de ellas fué especialmente cuando por el abandono que de la tierra hicieron los hombres libres, los propietarios territoriales se vieron obligados a confiarla a esclavos - mejorados de condición y también por el hecho de que los hombres libres pero miserables entregaron sus tierras a hombres poderosos que se las dejaban a título de colonos

Todavía señalaban algunos el hecho de que los emperadores enviaban a los bárbaros recién introducidos al Imperio, a tierras lejanas para que las cultivasen.

Se designan estos colonos como SERVI TIERRA, es decir, es

clavos de la tierra, ya que no la podían abandonar. No eran esclavos personales del dueño de la tierra, a quien pagaban una renta en dinero o en especie; por lo tanto podían tener patrimonio y obligarse, aunque para enajenar sus bienes necesitaban el consentimiento del propietario de la tierra. Podían igualmente contraer matrimonio.

"Estas relaciones de trabajo no libre de siervos, se fortalece y se generalizan rápidamente en la edad media, en Europa; para corroborar esto vemos que los vocablos VILLA NUS Y RUSTICUS, para designar al campesino se convierte en sinónimo de siervo. Gran parte del siglo IX, X y XI las servidumbres se extienden a toda población agrícola, al punto, de considerar el fenómeno más acentuado en lo social y lo económico". 4

Si las servidumbres fué una forma de trabajo agrícola, que la desempeñó la mayoría de la población, aparece al lado de ésta una nueva forma llamada CORPORACIONES, ya que en los burgos o Villa los hombres libres se dedicaban a diferentes-

⁴ PIRENNE HENRY, Historia de Europa, citado por CAMACHO HENRIQUEZ GUILLERMO, pag., 38.

tipos de trabajo, Nace en la historia una forma particular de producción social, un sistema que se conoce con el nombre de CORPORATIVISMO, vos derivada de corporación, que a la vez es sinónimo de gremio. También se le denomina GUILDA y en Francia se le llamó CORPS DE METIER.

Esra forma es típica de la edad media y fué creada con el único y preciso fin para fijar y defender los precios de sus productos y a la vez evitar o suprimir la competencia, excluyendo a quienes no formaren parte de la corporación, a la cual era difícil de ingresar, lo que fué causa de su desaparición.

En lo albores del siglo XII surgen las CORPORACIONES, aunque su origen es difícil establecer con exactitud, aunque, lo decisivo fué el medio económico y social, el crecimiento de poblaciones urbanas, la conquista de libertades comunales, el desarrollo de los oficios y tendencia a la asociación. El trabajo corporativo es una forma de trabajo urbano.

Todo gremio aseguraba la formación profesional mediante la INSTITUCION DE APRENDIZAJE; por eso en la corporación se distinguen tres grados jerárquicos: el de aprendiz, el de compañero y el de maestro.

"En el régimen corporativo influye poderosamente el factor RELIGIOSO. Cada gremio es devoto de un santo a quien le rinde especial veneración, que precide sus trabajos y sus festividades, las que se celebran con gran pompa".⁵

Los primeros rudimentos de un HORARIO de trabajo los encontramos en el derecho corporativo y varían según la estación del año, llegando a hacer de nueve a doce horas en el invierno y de trece a diecisiete en el verano. No era permitido trabajar los días domingos y en los de fiesta religiosa. El trabajo nocturno estaba prohibido por regla general.

1.3. LIBERTAD DE TRABAJO

Una nueva etapa en la historia del derecho de trabajo se iniciaron con el influjo de uno de los grandes movimientos que registra la humanidad: LA REVOLUCION LIBERAL, que se gestó a través de importantes construcciones ideológicas que la dotaron de un contenido filosófico, político, social y económico.

⁵ CAMACHO HENRIQUEZ GUILLERMO, pag., 39 , ob. cit.

En las colonias inglesas de América del Norte se producen sus primeras manifestaciones buscando de inmediato objetivos políticos; luego se extendió por toda Europa, adquiriendo perfiles transcendentales en el período llamado de la Revolución Francesa, que destruyó el absolutismo monárquico y proclamó la libertad y la igualdad de todos los hombres.

El nacimiento de este período liberal representa la inmediata abolición de la servidumbre y las corporaciones, para buscar la libertad del trabajo que caracterizaría esta época histórica. Por decreto de Marzo de 1.791 se permitió en Francia la libertad de trabajo, acabándose con el monopolio que tenían las corporaciones tanto en Austria, Sicilia, Sajonia, Inglaterra, etc, etc,.

Abolida la esclavitud, la servidumbre y las corporaciones, los hombres se hicieron libres para prestar su trabajo en la forma que quisieran y a quienes le pareciera mejor.

Con la libertad de trabajo, y garantizados por el Estado sus derechos naturales, el individuo no necesita de grupos intermediarios que sólo serviría para entablar su libertad. La idea de que el individuo, es el mejor defensor de su propio interés, es el postulado para no aceptar los grupos.

En base a tales ideas el Estado es convertido en un simple garantizado, del orden público y el derecho.

"Como todos los hombres son iguales, bajo todos los aspectos y ninguno necesita de protección jurídica especial de la voluntad autónoma y soberana expresada en el contrato, surge siempre la justicia social". 6

En este período no se inventaron nuevas fórmulas jurídicas sino que se recurrió a las ya tradicionales normas del derecho Romano. El Código Civil Francés de 1.804 recogió - las concepciones romanas del arrendamiento de servicio y de obra.

"Es así como en el arrendamiento de servicio sale, por virtud de éste nuevo orden de cosas, del modesto círculo, en que lo apreciaba el derecho antiguo, y de acuerdo con el nuevo sistema de la economía liberal, hace nada menos, que la Institución sobre la nueva forma de producción económica".7

6 LAGOS MATTOS GUSTAVO, El problema Histórico del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, Santiago 1.950, pag. 103. citado por CAMACHO - HENRIQUEZ, pag. 41.

7 GARCIA OVIEDO CARLOS, Tratado elemental del derecho Social, Edit. Isa. Madrid 1954, pag.118. Cit. por CAMACHO BENRIQUEZ GUILLERMO, pag.41.

1.4. CONTRATACION LABORAL INTERVENIDA

Tanto que se habló de la Revolución Liberal, que abolió definitivamente la esclavitud, las corporaciones, la servidumbre, en muchos estados de Europa, sin embargo no significó de manera absoluta la liberación del hombre en el campo laboral, sino, que por el contrario, creó lo que algunos doctrinantes llegaron a llamar o a considerar una nueva forma de esclavitud en los tiempos modernos. La esclavitud Industrial realizada en Inglaterra principalmente, unidas a las nuevas formas de producción libre y no intervenida, permitió la formación del capitalismo.

La libertad de trabajo vino a producir nuevos fenómenos conflictivos, convirtiéndose una vez más en utópica la condición libre de los trabajadores.

El capitalismo creó un moderno sistema de explotación del hombre por el hombre, a semejanza de lo que produjo el mundo antiguo.

Surgió una enorme masa social, denominada el PROLETARIADO O CLASE ASALARIADA, constituida por la inmensa mayoría de los miembros de la sociedad carente a de los medios de producción.

distintos de su propio trabajo personal y que su fuente de vida es el salario. Esta clase social vino a crear un enorme problema, que hoy enfrenta la sociedad: LA CUESTION-social, que se entiende como el malestar social propio de los tiempos modernos y de los contemporáneos, causados, por la mala distribución de las riquezas.

En el período liberal, antes del nacimiento del derecho de trabajo, la cuestión fué más aguda que en los tiempos actuales. La absoluta libertad de contratación permitió los mayores excesos respecto a horarios de trabajo, protección a la salud del trabajador, y el salario. Fué entonces cuando se habló del mercado del trabajo donde la capacidad laboral de un hombre, se equiparó a una simple mercancía sujeta a la conocida ley económica de la oferta y la demanda donde el salario, se fijaba en un plano de evidente desigualdad económica entre trabajador y patrono, por la mayor o menor afluencia de brazos en demanda de trabajo, lo que significaba el aumento o disminución del salario y la contratación, de incógnitas condiciones.

Aparece así, como un intento de solución a los graves problemas originados en el período liberal inmediatamente anterior, por la llamada cuestión social un nuevo DERECHO, ins

pirado en concepciones desconocidas en el mundo antiguo, medieval y moderno, cuyas finalidades se concretan en la PROTECCION DEL DEBIL FRENTE AL PODEROSO, EN EL AMPARO DEL TRABAJADOR ASALARIADO Y DEPENDIENTE.

No debe olvidarse que éste derecho, que surgió para corregir los excesos de la época liberal, como un derecho de clase, han originado actualmente su rígida concepción protectora de los tiempos iniciales, reemplazándola por una concepción protectora de los tiempos iniciales, que pretende encontrar fórmulas equitativas entre trabajadores y patronos (representativas de los factores de la producción.) sin que alcance a perder su carácter proteccionista, el cual aparece enmarcado dentro de soluciones que reconocen los derechos del capital, orientación que, como veremos es acogida por el derecho Colombiano.

2. HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN COLOMBIA

2.1. EPOCAS

El derecho del trabajo, como cualquier otra rama del derecho, en nuestro país, tiene su historia en cuanto a su origen ; para esto dividimos la historia del derecho del trabajo en tres etapas o épocas bien caracterizadas, que son las siguientes:

a) EPOCA PREHISPANICA

Que se extiende desde los tiempos prehispánicos hasta los finales del siglo XV.

b) EPOCA HISPANICA

Que comprende los siglos XIX y XXII, XVIII, 1939

C) EPOCA NACIONAL

Que comprende el siglo XIX y lo que va corriendo del actual.

2.1.1. PERIODO PREHISPANICO

Como su nombre lo indica éste período va desde la era primitiva, con la aparición del hombre sobre la tierra, más tarde con la aparición de la propiedad privada, la lucha de clases, hasta finales del siglo XV con el descubrimiento de América por parte de los Españoles.

En este período no existió entre nosotros un derecho del trabajo, ni siquiera rudimentario, ya que en esta época, en que núcleos humanos de origen desconocidos se asientan en nuestras cordilleras, valles y costas, y se desempeñaban, en las más diversas actividades, como la caza y la pesca, la agricultura, la explotación de las minas, la orfebrería. También realizaban estas actividades los primitivos con gran maestría.

Los autores parecen estar de acuerdo en señalar como origen del derecho del trabajo, contemporáneo la división de

clases que surgió a causa del nacimiento y el auge del capitalismo industrial, de las tesis individuales sobre la libertad y especialmente sobre la libertad económica.

El derecho del trabajo en Colombia viene a desarrollarse con la independencia del país y a codificarse independientemente a partir de este siglo después de la segunda guerra mundial.

2.1.2. PERIODO HISPANICO

Este periodo el más largo después del prehispánico, se caracteriza por el gran influjo y dependencia de nuestro país a mano de los Españoles quienes por el hecho de haber nos descubierto por el gran marino CRISTOBAL COLON, sus gentes venidas de más allá de los mares, descubrieron y explotaron nuestro territorio, conquistaron a los primitivos habitantes, trasladaron sus formas de vida social, política, económica y religiosa a éstas nuevas tierras y comenzó a producirse la amalgama de la cual brotaría la nacionalidad Colombiana.

Los conceptos de raza y casta son fundamentales en lo que tiene que ver con el trabajo del hombre. Varias Instituciones reglamentaron las prestaciones de servicios perso-

nales, a saber: la esclavitud, la encomienda y la mita. También se expidió una legislación laboral contenida en las llamadas leyes de India.

LA ENCOMIENDA

Como dije al comienzo de éste trabajo, la esclavitud fué una de las formas utilizadas por los poderosos para el rendimiento del trabajo. En las postrimerias de la época primitiva, cuando aparece la propiedad privada, la supremacía del hombre sobre el hombre, allí tiene su nacimiento éste sistema histórico de explotación que fué abolida hace mucho tiempo en Europa, mientras aquí perduraba.

Durante el período hispánico se dió la esclavitud entre nosotros que nace con el descubrimiento de América hasta mediados del siglo XIX. Pero ya entre los naturales de la tierra era conocida y empleada; y los Españoles la tenían entre sus prácticas sociales.

Como hecho característico, la esclavitud en América recayó, casi exclusivamente entre individuos de la raza negra, traídos en grandes cantidades del continente Africano. Los esclavos ocupaban, como era lógico dentro del sistema y -

mentalidad entonces imperante, el último peldaño de la escala social, A pesar de esto, se pueden encontrar grandes diferencias de tratamiento y de condición entre los esclavos, según la calidad moral de los amos y la clase de servicios a que aquellos eran dedicados. Así entre el negro destinado al trabajo de las minas y el adscrito a tareas domésticas, -habían profundas semejanzas, ya que el primero era un verdadero paria y el último se convertía en persona casi familiar, estimada y querida por las habitantes de la casa".⁸

Como histórico ejemplo debe recordarse el de la negra Hipólita, a quien el libertador Simón Bolívar profesó agran afecto.

Debido a esto muchos esclavos alcanzaron por medio de la manumisión la libertad y luego engrosaron los nacientes núcleos de trabajadores libres.

LA ENCOMIENDA

Esta Institución que es muy parecida a la esclavitud, pero diferenciándose en la forma de traer y sostener a los indi-

⁸HISPANO CORNELIO. El libro de Oro de Bolívar. Pag., 20, citada por CAMACHO HENRIQUEZ GUILLERMO, pag., 58.

genas también perduró y hechó sus raíces aquí en América y particularmente en nuestra patria.

Según el tratadista de derecho JOSE M. OT S CAPDEQUI, jurídicamente - la encomienda era "merced real hecha con el doble fin de recompensar a los conquistadores beneméritos o a sus descendientes, con los beneficios que las mismas producan, servicios personales de los indios primero, percepción de tributos después, al mismo tiempo que se conseguía la incorporación de los Indios a la civilización cristiana, colocando los bajos el amparo de un Español encomendero".⁹

Las personas que hacían parte de la encomienda eran el Encomendero y el Encomendado. No podían ser Encomenderos ciertos funcionarios o miembros del Consejo de Indias, Virreyes, Presidentes, Oidores, Gobernadores, ni los Prelados, ni las Iglesias, Monasterios, Cofradías, casas de religión o Clérigos. A los mulatos, los mestizos, las mujeres y los extranjeros también les estaba prohibido tener encomiendas, las que eran -

⁹ Manual de Historia del derecho español en las indias y del derecho propiamente indiano, Edit. Losada, Buenos Aires, 1.945, pag. 223 - citado por CAMACHO HENRIQUEZ GUILLERMO, pag. 59.

privilegios unicamente de Españoles. Los encomendados pertenecian siempre a la raza indigena.

Juridicamente la encomienda era un bien inalienable, ya que no podia enajenarse a ningun titulo, ni prestarse ni arrendarse y el derecho de propiedad sobre la encomienda se consideraba indivisible. La obligacion principal del encomendado consistia en proteger y en doctrinar a los indios y acudir con las armas en defensa del territorio. Debia residir por lo menos 8 años en los limites de la encomienda y tener caesa poblada en año y medio.

Durante el régimen Español, en que a los indios se les tenia como libres en derecho, no obstante se les consideraban como personas rústicas o miserables, a quienes debian de imponerles tutela y protección jurídica. De ahí que la Institución de la encomienda debia cumplir con esa concepción acerca de la personalidad de los primitivos pobladores de América.

LA MITA

Otra Institución reguladora del trabajo de los Indios durante el período colonial fué la conocida con el nombre de MITA, por la cual los indios estaban obligados a trabajar ciertos núme

ros de días al año, al servicio de los colonizadores Españoles que los requiriesen, persibiendo por ello determinados salarios. La mita trataba de solucionar el problema de la falta de brazos, sin recurrir al sistema del trabajo obligatorio permanente, combatidos por la corona en las encomiendas. Para saber cuales eran los Indios llamados a prestar el servicio, se recurría al sistema de sorteo, que efectuaban los caciques de la localidad.

El Mitayo aunque trabajador forzado, durante gran parte del año era asalariado; por esto se acostumbraba a buscar en las épocas de libertad trabajo remunerado. De esta manera se forma, al decir HERNANDEZ RODRIGUEZ, el problema en Colombia; "La Mita nutre al proletariado como clase naciente en los albores de la colonia. En la carne prieta del Indio se ha encarnado el obrero".¹⁰

Existieron varias clases de Mita a saber: Del servicio doméstico, Agraria, Pastoril, Industrial, para prestar servicios en la incipiente Industria Colonial, Mita en el Río Magdalena, y la famosa Mita Minera

¹⁰ De los chibchas a la colonia y a la República. U. Nacional, extensión Cultural de Bogotá, 1.949, pag., 254, citado por CAMACHO HENRIQUEZ GUILLERMO, pag., 61.

LEYES DE INDIAS REGULADORAS DEL TRABAJO

Además de las anteriores Instituciones legales, España legisló ampliamente en materia de trabajo, de tal manera que algunos consideraban - que existió un verdadero derecho del trabajo. Así por ejemplo cito las siguientes disposiciones:

1.- Libertad de Trabajo para los Indios no Mitayos, consagrados a partir de 1.551.

2.- Jornada de Ocho horas establecidas en 1.593.

3.- Justo salario. En 1.549 se habló de salarios acomodados y justos, tasados con moderación, conforme con la calidad de trabajo, ocupación, tiempo, carestía o comodidad de la tierra.

4.- Forma y pago de salarios 1.583, los salarios se pagarían los sábados en la tarde, y para este efecto la jornada terminaría una hora antes de la ordinaria. Los salarios se pagarían en dinero y no en especie para evitar negocios con el trabajo de los asalariados.

5.- Descanso dominical remunerado. En 1.541 se prohibió el trabajo en días domingo y en los días de fiesta de guardar, y

en 1.606 se hizo obligatorio el pago del séptimo día como si se hubiese trabajado.

6.- Medidas de Higiene. En 1.601 se decretó que las justicias Reales se preocupasen de la curación de los indios que enfermaren en el trabajo, procurándole medicinas.

Estas normas implican sin lugar a dudas un maravilloso adelanto legislativo que coloca a España a la cabeza de las Naciones Europeas de la época, en lo que siglo después se consideraría el derecho del trabajo. Sin embargo es indispensable añadir que estas disposiciones generalmente no se ampliaron, de tal manera que en la práctica no existió un derecho de trabajo como hoy lo tenemos.

2.1.3. PERIODO NACIONAL

Con el nacimiento del siglo XIX, más exactamente en el año de 1.810 se inicia, con el movimiento devolucionario de la Independencia, la última época de nuestra historia Laboral, ya que con ese movimiento revolucionario Colombia alcanzó la autonomía política respecto a España.

Para un mejor estudio dividiremos ésta época o periodo Na

cional en dos grandes períodos.

a) Período en los años anteriores a la primera Ley de contenido típicamente laboral, es decir, el período en que el derecho de trabajo no existía entre nosotros, y

b) El período en la cual nace, se desarrolla y estructura entre nosotros el derecho del trabajo.

2.1.3.1. PERIODO NACIONAL ANTERIOR AL SURGIMIENTO DEL DERECHO LABORAL

Se inicia éste período bajo los auspicio del sistema liberal, tanto en política como en economía, Sin embargo el cambio se manifiesta más que todo en materia de Instituciones políticas, más que en cuestiones sociales, económicas o del trabajo. Es cierto que las condiciones del país no se prestaban todavía para cambios tal fundamental como justos; no obstante debe decirse que los esfuerzos se hicieron patente desde un principio.

Le correspondió a la provincia de Antioquia, que era un Estado, el primer paso en éste sentido, y en ella la iniciativa pertenece al ilustre Momposino JUAN DEL CORRAL, gobernante de ésta sección de Colombia. En efecto, presentó

al Congreso, para su aprobación, un nuevo proyecto que establecía la libertad de los esclavos. La Corporación Legislativa expidió una Ley de fecha 20 de Abril de 1.914 - mediante la cual se dispuso la libertad de todos los esclavos y la obligación de los antiguos amos de mantener a los libertos hasta la edad de 16 años utilizando sus servicios; prohibición de vender a los hijos separadamente de sus padres y fuera de una misma población

2.1.3.2. PERIODO NACIONAL EN QUE SURGE EL DERECHO LABORAL

Este periodo se divide en tres etapas, la primera va de 1.915 a 1.936; la segunda de 1.936 a 1.946; y la tercera de 1.946 hasta nuestros días.

2.1.3.2.1. ETAPA DE 1.915 a 1.936

Para ésta primera etapa fué precursor de la legislación del trabajo el general RAFAEL URIBE URIBE, quien señaló la necesidad que el país tenía que expedir una legislación laboral para indemnizar las consecuencias de los accidentes de trabajo; la prohibición del trabajo para los niños; la limitación del trabajo de las mujeres; el salario mínimo; el descanso dominical; la restricción del trabajo nocturno para los menores de edad. Ya que era ne

cesario que el Estado interviniera para la reglamentación del trabajo.

La primera ley de contenido liberal fué la 57 de 1.915, mediante la cual se responsabilizó a los patronos por las consecuencias de los accidentes de trabajo ocurridos en determinadas condiciones.

Durante ésta primera etapa de nuestra historia laboral, se expidieron tres leyes de derecho colectivo, a saber: la 78- de 1.919 sobre seguro de vida colectivo y descanso dominical. La 21 de 1.920 sobre conciliación y arbitraje; y la 83 de 1.931 sobre sindicatos.

Como consecuencia de la primera guerra mundial y los problemas de la Industria Colombiana, se crea un movimiento obrero que logra la expedición de leyes típicamente laborales. Así fué como la Industria Petrolera principalmente, se hicieron indispensables normas legislativas como las contenidas en la ley 4a. de 1.921 y 26 del mismo año.

En 1.923 se organiza la Oficina General del Trabajo que más tarde se convertiría en el Ministerio del Trabajo.

2.1.3.2.2. ETAPA DE 1.936 a 1.945

Esta etapa se caracteriza por el continuo desarrollo del derecho del trabajo en nuestro medio a través de una fecunda producción legislativa que sentaría las bases para la posterior codificación.

Es precisamente en 1.936 cuando se le hizo la primera gran reforma a la primitiva carta de 1.886. En base de la reforma de la carta, arranca la segunda etapa del derecho del trabajo entre nosotros.

En 1.937 nació la conocida confederación de Trabajadores de Colombia (C.T.C.), organización que alcanzó mucho prestigio e influyó decisivamente en el desarrollo de nuestro derecho del trabajo.

Mediante la Ley 96 de 1.938 se creó por primera vez una entidad administrativa de carácter ministerial, para atender los asuntos del trabajo, la previsión social y la higiene.

Culmina el período con la famosa ley 6a. del 45, conocida como Ley general del Trabajo, en la cual se compendió lo existente entre nosotros en esa época y en tal materia. Se

reglamentó el contrato de trabajo, las prestaciones patronales para atender los riesgos e infortunios del trabajo, - tanto de trabajadores públicos como de particulares. Se estatuyó sobre asociaciones profesionales, contratación colectiva en asuntos de trabajo y sobre conflictos colectivos.

Termina ésta etapa con la expedición de la 90 del 46 por la cual se revolucionaron los sistemas de previsión social de los trabajadores particulares (ya que desde la ley 6a. del-45 se organizó la Caja Nacional de previsión para los trabajadores públicos), con el implantamiento del Seguro Social obligatorio mediante la creación del Instituto Colombiano de Seguros Sociales,

2.1.3.2.3. ETAPA DE 1.946 a nuestros días.

En esta etapa se logra la codificación tan necesaria para-organizar la frondosa legislación que hasta entonces se había expedido en la materia.

Durante el Estado de Sitio, decretado a propósito de las - graves alteraciones sociales ocurridas en Abril de 1.948 , cuando un Gobierno llamado de Unión Nacional trató de conjurar la crisis, se expidió el decreto con fuerza de ley - No. 2158 contentivo del actual Código Procesal del Trabajo

estatuto que establece los procedimientos que deben aplicar los jueces del Trabajo.

Este decreto fue declarado norma permanente, mediante el decreto 4143, expedido en virtud de facultades extraordinarias concedidas al Ejecutivo.

3. ORIGEN DEL CONTRATO DE TRABAJO COMO FIGURA JURIDICA

3.1. ANTECEDENTES HISTORICOS

Al referirnos al contrato de trabajo, no estaría demás que entráramos a analizar los diversos aspectos sobre sus antecedentes históricos y encontramos los siguientes:

DERECHO ROMANO

Estimaba el Contrato de Trabajo como una variedad de la locación y arrendamiento, y distinguía dos especies, la "LOCATIO OPERARE" y la "LOCATIO OPERIS"; el arrendamiento de obra y el arrendamiento de servicio. De esta forma el que hoy reconocemos como la denominación de CONTRATO DE TRABAJO agrupado o colocado en el arrendamiento al lado de las cosas y los animales.

El arrendamiento de servicios y el arrendamiento de obras, tenía un pequeño número de aplicaciones. Aquellos de los cuales tenemos datos precisos se remiten a un caso particular:

a la celebración de los funerales. Este era un acto de lujo que se permitían los romanos de los primeros siglos. - Los ciudadanos ricos trataban con diversas personas, y estas a la vez, le pagaban un salario por los distintos salarios que estas personas realizaban, como por ejemplo, contribuían a dar brillo a la ceremonia. Toda esa gente era de infima condición; se ignora si se hacían pagar por adelantado, o si debían esperar que buenamente quisiera pagárseles.

El gusto por los placeres y el bienestar hizo nacer nuevas necesidades. La gran masa de ciudadanos no tenían los medios de procurarse el personal y material necesario para satisfacerse, entonces fué preciso recurrir a los contratistas. Hubo contratistas hasta de espectáculos, quienes con un tropo de bofonos, arrendaban sus servicios para distraer a la muchedumbre; los contratistas de baños públicos, cuyos establecimientos ofrecían un confort digno; el gusto por la buena mesa hizo multiplicar el gran número de cocineros, la preparación de las comidas llegó a ser un verdadero arte.

El arrendamiento de obras, el arrendatario se obliga a realizar una obra para otra persona, por cierto precio. En cambio en el arrendamiento de servicio, la obligación recae sobre -

un servicio.

El contrato de Arrendamiento de servicio tuvo siempre cierta importancia, en razón de la propia limitación de las facultades humanas, que hacen necesarias entre los hombres - las relaciones de mutuo auxilio. Pero en Roma y hasta la época moderna, no alcanzó jamás el realce e importancia - con que lo contemplan nuestras generaciones. Durante la época antigua el trabajo adoptó una forma esencialmente servil; la condición del prisionero de guerra, convertido en esclavo; el concepto humillante que entonces se tenía del trabajador manual, hizo de éste contrato una Institución - jurídica de poco uso. Mas tarde bajo el predominio del régimen corporativo no se celebran contratos de trabajo.

La Revolución Francesa, al abolir el régimen corporativo y proclamar la libertad Industrial, deja a los elementos de la producción desarticulados: el trabajo frente al capital, - el obrero frente al empresario. Más tarde ante la imposibilidad de que la Industria se organice sin la colaboración de ambos factores, ella ha debido producirse mediante un pacto o convenio entre las partes. Una de ellas, el obrero, cede a la otra el patrono, sus fuerzas de trabajo.- El patrono en cambio remunera con el salario al obrero las

prestaciones que éste le otorga. El arrendamiento de servicios sale, en virtud de éste nuevo orden de cosas, y de acuerdo con el nuevo sistema de la economía liberal, llega a constituirse nada menos que en la institución fundamental en que se basa la nueva forma de la producción económica.- No pudo el antiguo derecho, en modo alguno preveer éste papel maravilloso que el provenir le reservaba a éste contrato.

CODIGO DE NAPOLEON

Después del trinfo de la Revolución Francesa (1789), subió al poder Napoleón Bonaparte, éste nombró una comisión de juristas encabezados por POTHIER, los que celebraron el famoso Código Civil de Napoleón (1.804). Entre las disposiciones jurídicas se contaba la reglamentación del trabajo bajo la influencia del derecho romano y algunas disposiciones introducidas por la Revolución Burguesa. El nuevo Código en su art. 1.710 definía el Contrato de Trabajo, diciendo que es el Contrato por el cual una de las partes se compromete a hacer una cosa a otra, mediante un precio convenido entre ellos. Esta noción que nos da el Código de Napoleón es equivalente a la LOCATIO NOCATUM OPERIS de los Romanos.

Los Códigos Civiles del pasado inspirados en su totalidad por el Código de Napoleon, circularon dentro de los llamados contratos de obra, arrendamiento de obra y servicio. Las dos formas de prestación de servicio conocidos por los Romanos, LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM y LOCATIO CONDUCTIO OPERARIS. Esto obedece a que los autores romanos nada habían escrito sobre este contrato.

CODIGO CIVIL COLOMBIANO

Este Código expedido en la segunda mitad del siglo XIX, - 1.863 exactamente, tuvo en cuenta, entre sus antecedentes el de NAPOLEON de 1.804, éste estaba conformado en su totalidad de 2.684 artículos y sólo 8 de éste conjunto fueron consagrados al trabajo humano subordinado. En efecto, entre todas esas disposiciones encontramos los artículos 2.045 al 2.052, destinado a reglamentar en forma fugaz el trabajo del hombre colombiano.

Imbuido como estaba el señor BELLO del espíritu del Código de Napoleon y del pensamiento individualista y liberal, heredado de la Revolución Francesa, plasmó en el Código la concepción civilista del trabajo, equiparando al arrendamiento

La denominación de ARRENDAMIENTO DE CRIADOS DOMESTICOS, sirvió para comprender y reglamentar el vínculo de dependencia establecido con motivo de la prestación de un servicio determinado. A la relación en sí se le denominó ARRENDAMIENTO, y a las partes que intervenían en ellas, CRIADOS Y AMOS.

El primero de tales artículos definía el fenómeno anotado - en los siguientes términos: "En el arrendamiento de criados domésticos una de las partes promete a la otra mediante un salario, ciertos servicios, determinados por el contrato o por las costumbres del país".¹¹

Las disposiciones restantes reglamentan lo relativo a la duración del arrendamiento, y las causales de su terminación e indemnización en caso de cesación intempestiva de aquel.

La noción transcrita fué, con todo, un antecedente valioso para elaborar la definición contenida en el art. 22 del C.S. del Trabajo.

¹¹ Código Civil Colombiano de ANDRES BELLO, cap. VII, Título 26, libro 4 pag. 473, editorial Temis, N/bre 76, edición 5a., art. 2.045.

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

En el año de 1.950 se expidió el Código del Trabajo, destinado a reglamentar en forma metódica y sistemática el trabajo humano subordinado. El art. 22 nos habla por sí del Contrato de Trabajo, y aclara quien presta el servicio se denomina TRABAJADOR, y quien lo recibe y remunera PATRONO, desecha de esa manera esos viejos resagos de la época feudal en que se consideraba el trabajo como una forma de ARRENDAMIENTO y se hablaba de Criados y Amos.

3.2. DEFINICION DE CONTRATO DE TRABAJO

ETIMOLOGICAMENTE, proviene del latín CONTRACTUS, que quiere decir, contraer, estrechar, unir, pacto. Y ésta voz se deriva de CONTRAHO, entre otras excepciones, tiene las de juntar o reunir.

GRAMATICAMENTE puede definirse como acuerdo o convenio entre partes o personas, que se obligan en materia o cosas determinadas, y cuyo cumplimiento puede ser compiladas.

Como todas las figuras que integran el contenido del derecho laboral, se han dado numerosas definiciones de contrato de trabajo, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: El ca

racter político en que se estructura la protección de los débiles; o también sea el jurídico que se regula el contrato de trabajo.

MARIO DE LA CUEVA, define el Contrato de Trabajo como "aquel por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa"¹²

Para FRANCISCO DE FERRARI, Contrato Individual de Trabajo es "aquel por el cual uno se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otro o estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución de dinero".¹³

MANUEL OLONSO GARCIA, dice que el Contrato Individual de trabajo es "Todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud de una persona la cual se compromete a realizar personalmente una obra o a prestar un servicio por cuenta de otra a cambio de una remuneración".¹⁴

¹² DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, T, I México, Edit. Porrúa S.A. 1.963, pag. 450.

¹³ DE FERRARI FRANCISCO, Derecho del Trabajo, 2a. edic. Vol. II, Buenos Aires, Ediciones Depalma 1.969, pag. 73.

¹⁴ GARCIA MANUEL ALONSO, Curso del Derecho del Trabajo, 4a. edc. Barcelona. ediciones Ariel, 1.973, pag. 302. cit. por CAMPO RIVERA DOMINGO, pag. 122.

RAMIREZ GRONDA, por su parte dice que el Contrato de Trabajo Individual, "es una convención por el cual una persona (Trabajador: empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (Empleador), en forma continua da a cambio de una remuneración".¹⁵

JUAN DE POZZO, lo define diciendo: "Es aquel que regula las relaciones entre quien se obliga a prestar su actividad-laboral, bajo la dependencia o subordinación de la otra parte mediante el pago de remuneración y cumpliendo por lo menos las condiciones de trabajo impuestas por las leyes o las convenciones colectivas de trabajo".¹⁶

DEFINICION LEGAL QUE TRAE NUESTRO ACTUAL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

En su art. 22 es la siguiente "Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante una remuneración".¹⁷

¹⁵ RAMIREZ GRONDA JUAN D., El Contrato de Trabajo, dirigido por DEVELI L. MARIO, 2da. edic. t. I. B. Aires, Edit. la Ley/71. cit. CAMPO RIVERA D., pag. 122

¹⁶ POZZO JUAN D., Manual Teórico y práctico de Derecho de Trabajo, 2a edic. t. I. B. Aires, pag. 172, citado por CAMPO RIVERA DOMINGO, pag. 122

Para mí el CONTRATO DE TRABAJO, es quel que se dá entre dos personas, ya sea natural u jurídica, una llamada trabajador el cual se compromete a prestar sus servicios, y la otra - llamada Patrón, el cual se compromete a remunerar la prestación de dicho servicio.

En las definiciones dadas, por los diferentes tratadistas - vemos que hay referencia en cuanto al aspecto jurídico, al acuerdo de voluntades, creador de obligaciones y no a la relación de trabajo. También observamos como un común denominador, en primer lugar la ACTIVIDAD PERSONAL DEL TRABAJADOR, esto es, la realización en forma directa y personal de la labor contratada, por el trabajador. Este elemento, como se ha dicho constituye su principal obligación.

En segundo lugar, la continuada DEPENDENCIA O SUBORDINACION del trabajador respecto del patrono, Por esa dependencia o subordinación faculta al patrono para imponer al trabajador, determinadas condiciones, respecto al modo, tiempo y cantidad de trabajo, para impartirle reglamentos. Esa depen-

¹⁷ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, art. 22, ORTEGA TORRES JORGE, edit. Temis Bogotá 1.980. edición 14a.

dencia o subordinación se mantiene por todo el tiempo que tenga vigencia el respectivo Contrato de Trabajo.

El tercer elemento que se destaca, es lo referente a la REMUNERACION, debida por el patrono al trabajador. En nuestro medio esa remuneración se denomina SALARIO, y su pago, constituye la principal obligación del patrono para con el trabajador.

B.3. FUENTES

En sentido general, fuente es el principio o fundamento de donde emana un cosa, Ha fin de evitar confuciones dentro del Contrato De Trabajo, es necesario aclarar que una cosa es de tratar de las fuentes del Contrato del Trabajo y otra diferente, es la regulación del mismo contrato.

El origen del Contrato de Trabajo se encuentra en la voluntad de las partes libremente manifestadas, esto es lo que emana de una fuente voluntaria, la regulación del Contrato de Trabajo la determina la Ley, esto es una fuente imperativa.

Tenemos entonces dos clases de fuente: La primera que establece el legislador para la regulación del contrato, o sea la Ley, que es una fuente imperativa, ya que la voluntad de las partes no puede establecer condiciones menos favorables al trabajador o pactos contrarios a las normas legales. No está demás recordar que la Ley no es fuente del Contrato de Trabajo, puesto que ésta no lo crea, es decir no le sirve de origen. En los casos en que se establece el vínculo entre patrono y trabajador por imperativo es una prestación de servicios a que constriñe la Ley o impuesta por ésta; entonces no existe contrato de trabajo, por cuanto no puede haber Contrato sin manifestación expresa de voluntad.

La diferencia entre la fuente voluntaria y la fuente imperativa, no es del todo admisible, ya que el Contrato tiene únicamente el consenso de voluntades, su verdadero elemento propulsor como bien se ha dicho. El Contrato constituye la sólo y exclusiva fuente voluntaria de la relación de empleo.

La teoría general de la fuente del derecho, le aplica al tratar particularmente el contrato de trabajo donde se -

singulariza en su esencia esa fuente de creación que es - como lo hemos dicho, la voluntad de las partes. De aquí concluimos que hasta cierto punto esté acertado por el legislador al establecer que el Contrato de Trabajo se regulará en primer término por la Ley.

El Contrato de Trabajo se regula en primer término por la Ley por que ésta al tratar de la autonomía de la voluntad, prevalece sobre el acuerdo de las partes.

Otro es el problema que se presenta con relación a las fuentes dentro del vínculo contractual que tiene por objeto el trabajo, pues esa obligación no puede aumentar o disminuir, sino en los casos autorizados expresamente por el legislador; también es distinta la relación relativa a las fuentes de interpretación, donde la ley prevalece sobre la voluntad, los usos, costumbres y reglamento de trabajo.

Las fuentes imperativas que son las que regulan el Contrato de Trabajo podemos dividir las en GENERICAS, PLURALES, Y SINGULARES.

GENERICAS

Son las leyes, los derechos y reglamentos dictados en una de sus atribuciones por el poder público; esto es, aquellos que suministran normas generales para todo Contrato de Trabajo, que se caracterizan por no contener reglas - destinadas a la disciplina y ordenamiento del reglamento - realizado o celebrado por personas determinadas. Establece normas generales sin referirse a uno o más Contratos - en concreto por aplicarse permanente sus reglas que son - abstractas y objetivas a todas las situaciones similares.

PLURALES

Son las que establecen reglas con relación a ciertas clases de Contratos. Estas actúan con fuerza de Ley sobre todas las relaciones tratadas en el ámbito de su aplicación no regula derechos ni deberes de contratantes individualizados, y sí en cambio, la de todos que se encuentran en determinadas situaciones igual o semejante a las incluidas dentro del área en donde alcance la norma común.

SINGULARES

Son las que suministran normas para un determinado Contra

to de trabajo, de aplicación específica o determinada situación jurídica entre sujetos concretos.

3.4. CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como todos los contratos, y el Contrato de Trabajo en particular, posee determinadas características especiales que lo diferencian de los demás contratos, por ejemplo posee una de las características que no tiene el Contrato de Compraventa de bienes inmuebles ya que éste necesita de Escritura Pública para perfeccionarse, no así el Contrato de Trabajo.

No todos los tratadistas utilizan las mismas características, así por ejemplo para GUILLERMO CAMACHO HENRIQUEZ son:

1.- Es un Contrato BILATERAL, en razón que las partes se obligan recíprocamente (C.C., art. 1496).

2.- ONEROSO, por que tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno a beneficio del otro. (C.C. art. 1.497.)

3. Es COMMUTATIVO, por que a lo que las partes se obligan se mira como equivalente (C.C. art. 1498).

4.- Es PRINCIPAL, por subsistir por sí sólo sin necesidad de otro Contrato (C.C. art.1499).

5.- Es MERAMENTE CONSENSUAL, en cuanto al perfeccionamiento, (C.C, art. 1.500)

6.- Es de TRACTO SUCESIVO, y no de ejecución instantánea por que las obligaciones emanadas de él se van cumpliendo sucesivamente en forma escalonada ". 18

Para ALVARO GARCIA SOLANO, el Contrato de trabajo , consta de 4 características, así:

"1.- Es un Contrato CONSENSUAL, lo que quiere significar - que se perfecciona con el sólo consentimiento ;

2.- Es BILATERAL, por que las partes contratantes se obligan recíprocamente: la una, a prestar el servicio convenido; la otra, a retribuir tal servicio;

3.- Es ONEROSO, por que ambas partes derivan alguna utilidad.

4.- Es CONMUTATIVO, por que las prestaciones obligacionales de las partes se consideran como equivalentes entre sí"19

En cambio para DOMINGO CAMPO RIVERA, el Contrato de Trabajo tiene 6 características, que él las discrimina así:

¹⁸ CAMACHO HENRIQUEZ GUILLERMO, ob.cit. pag. 261.

¹⁹ GARCIA SOLANO ALVARO, Contrato de Trabajo en la Legislación Colombiana, Edit. Temis, Bogotá, edic. 1.975, pags., 5 y 6 .

1.- PRINCIPAL "Existen Contratos que tienen autonomía en relación con otras figuras contractuales, en cuanto que otros sólo llegan a tener vida en el campo del derecho a condición de que exista uno principal al cual acceden. A los primeros, se les conoce con el nombre de Contratos PRINCIPALES; a los segundos con el ACCESORIOS."

El Contrato de Trabajo, como es sabido, es un caso típico de primera categoría. Existe como entidad jurídica propia. No requiere pues ninguna otra convención, acto o declaración de voluntad para que tenga vida jurídica propia

2.- CONSENSUAL "Desde otro punto de vista el contrato de Trabajo es consensual. Basta el simple consentimiento, o acuerdo de las partes, PATRONO Y TRABAJADOR, para que se perfeccione y tenga plena validez. Ello no quiere decir - que no pueda celebrarse llenando determinados requisitos - como sería hacerlo constar por escrito, sino que basta el simple acuerdo de voluntades sobre la identidad de las partes, las condiciones de trabajo, la forma y el monto de remuneración, etc., para que tal acuerdo se considere válido. Esta norma tiene, desde luego, sus excepciones, pues el Contrato de aprendizaje, el enganche colecti

yo y el Contrato de Trabajo celebrado a término fijo, deben constar siempre por escrito.

3.- BILATERAL.- Contrato BILATERAL, es aquel que establece obligaciones para cada una de las partes que concurren a formarlo. El Contrato de Trabajo posee esta característica, pues de él nacen obligaciones tanto para el patrono como para el trabajador.

4.- ONEROSOS.- Existen igualmente, contratos GRATUITOS y contratos ONEROSOS, según que tengan por objeto el beneficio de una sola de las partes o por el contrario, busquen la utilidad de las dos partes contratantes, gravándose cada una en beneficio de la otra. De acuerdo con este criterio, el Contrato de trabajo es eminentemente ONEROSO por cuanto las partes que lo forman buscan cada una beneficiarse de él. El patrón necesita de la actividad del trabajador para aplicarla a la producción de objetos o bienes de los cuales vá a reportar utilidades, en tanto que el trabajador se beneficia de su actividad, toda vez que el patrono se la remunera.

5.- CONMUTATIVO.- Son CONMUTATIVO aquellos contratos en los cuales cada una de las partes se obliga a dar o hacer-

a su vez. El Contrato de Trabajo presenta éste caso. El patrono se compromete a pagarle al trabajador determinado salario, y el trabajador a su vez, se obliga a laborar para el patrono durante determinado periodo de tiempo o a producir determinada obra.

6.- DE TRACTO SUCESIVO.- Existen también contratos que, dada su naturaleza se cumplen automáticamente, y contratos cuya ejecución se realiza por etapas. El Contrato de Trabajo es un caso clásico de estos últimos. Las obligaciones que de él emanan se cumplen por etapas o periodos. El patrono por ejemplo, remunera al trabajador por periodos de tiempo (semanas, quincenas, o meses), en tanto que éste realiza el trabajo por periodos de tiempo o por cantidad de obra". 20

Para concluir las características del Contrato de Trabajo para mi concepto son:

- 1.- PRINCIPAL.- Por que no necesita de otro Contrato para subsistir.
- 2.- CONSENSUAL.- Por que se necesita del consentimiento tanto del patrono como del trabajador, para su perfeccionamiento.

3.- ONEROSO.- Por que ambas partes se obligan, una a la prestación del servicio personal en forma subordinada, y la otra a pagar un salario por ésta prestación personal.

4.- CONMUTATIVO.- Por que hay una equivalencia, entre lo que se dá y lo que se recibe.

²⁰ CAMPO RIVERA DOMINGO, Derecho Laboral Colombiano, 2da. edición, editorial Temis, Bogotá 1.978, pags. 137 y 138.

4. LA RELACION DE TRABAJO

4.1. ANTECEDENTES DE LA RELACION DE TRABAJO

Al analizar todo lo concerniente a ésta materia, encontramos que el origen de ésta teoría fué en Alemania. En principio contiene las situaciones que se derivan del vínculo entre patronos y trabajadores, pasando posteriormente a comprender esas situaciones cuando salen del vínculo contractual pasando a enmarcar situaciones extracontractuales. Quienes sostienen ésta teoría se apoyan en la incorporación del trabajador a la empresa y su calidad de miembro de ésta, es decir de un ente colectivo, aunque fuere en sentido psicológico, pero con proyecciones al campo jurídico.

Debe aclararse en primer término la diferencia que hay entre Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo; ya que Relación de Trabajo, es la prestación de servicios personales que hace el trabajador al patrono; y el Contrato de Trabajo, como ya lo he expuesto anteriormente es aquel por el cual una persona presta sus servicios a otra persona, (éste servicio claro está que tiene que ser personal), natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante una remuneración.

Por mucho tiempo se confundió Contrato de Trabajo con Relación de Trabajo, ya que el Contrato enjendra también relación por el carácter de continuado y periódico de la ejecución que deriva de un contrato de trabajo. Parte de ambas partes, una relación que dura cierto tiempo mientras se desarrollan las prestaciones mutuas en sus multitudes fases de cumplimiento. Pero la Relación de Trabajo en este sentido es consecuencia del Contrato. El Contrato es la fuente de la Relación. Esta última se agota en la ejecución continuada de las obligaciones nacidas del contrato. Todo depende del concepto que se tenga del Contrato de Trabajo para comprender también el carácter de ésta relación de trabajo.

Por ser el Contrato de Trabajo un Contrato de adhesión en el que desaparece la autonomía de la voluntad, en el que se produce una prestación de servicios personales que no han tenido origen en un acuerdo contractual, se desprende que sólo existe una Relación de Trabajo, entre quien presta el servicio personal y quien lo recibe.

De allí que la Relación de Trabajo signifique la conexión que existe entre quien presta un servicio y el servicio prestado, es pues la ejecución del objeto que ha unido a patrón y a trabajador. Su fin es la de formalizar una co

nexión de contenido laboral. La doctrina ha reiterado que para que surjan las más importantes relaciones y obligaciones entre patrono y trabajador, no basta el simple consentimiento y el objeto, como en el caso del Derecho Civil, se hace necesario que el trabajador preste efectivamente el servicio. Siendo la subordinación un elemento esencial de la Relación de Trabajo, se aprecia claramente, que para que exista el Contrato de Trabajo se requiere la materialización mediante la prestación real del servicio

NO puede entenderse la Relación de Trabajo como verdadero vínculo jurídico, desconociendo al Contrato de Trabajo.- Es lo cierto que de todo Contrato de Trabajo debe derivarse la Relación de Trabajo, esto es la ejecución del Contrato, para que adquiera verdadera relevancia jurídica es así como nuestro Código Sustantivo del Trabajo afirma una presunción de que "Toda Relación de Trabajo personal, está regida por un Contrato de Trabajo".²¹

²¹ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, art. 24, pag. 20, ob.cit.

No existe una dependencia entre Contrato y Relación, sino que por el contrario, determina una relación necesaria.

En el Contrato de Trabajo se adquiere la obligación de ejecutar el Contrato, siendo ésta la verdadera relación de trabajo. Si no ocurre la prestación del servicio, existirá el Contrato de Trabajo, pero no puede decirse lo mismo de la existencia de la Relación de Trabajo.

Quienes celebran un Contrato de Trabajo, están obligados legalmente a entrar en Relación de Trabajo, a poner el objeto de su acuerdo, el trabajador a poner a disposición del patrono y éste a remunerarlo en la forma convenida.

Si una de las partes impide la ejecución del Contrato, es decir, entrar en relación de trabajo, tendrá la otra parte la acción para exigir su cumplimiento; pero tal acción no tendrá por objeto aquellos derechos emanados directamente de la prestación cumplida, sino los propios del incumplimiento del contrato.

4.2. DEFINICION.

Consiste la Relación en la correspondencia de una cosa con

otra como la comunicación entre dos personas. Es púes, la conexión, el enlace, la correspondencia. Pudiéndose definir como "la conexión necesaria e inevitable que se establece entre quien presta el servicio personal y la persona a quien se presta dicho servicio.

Según DOMINGO CAMPO RIVERA, Relación de Trabajo, "Es la prestación de servicios personales, denominación con la cual se designa el hecho que vincula jurídicamente y económicamente a los extremos de la actividad productiva, a saber, trabajadores y patronos.

De ésta circunstancia se refiere que la RELACION DE TRABAJO ES LA FUENTE DE DONDE EMANAN LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES a que da LUGAR LA PRSTACION DE UN SERVICIO". 22

MARIO DE LA CUEVA, la define como "El conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación de un servicio". 23

²² CAMPO RIVERA DOMINGO, pag. 123, ob.cit.

²³ DE LA CUEVA MARIO, pag. 457, ob.cit.

De allí que algunos lo denominan Contrato-realidad; otros buscan darle a la Relación de Trabajo un carácter extracontractual, fundándose en el hecho de estar determinado por la Ley y otras fuentes normativas, el contenido de la Relación de Trabajo, y su actual modo de constitución. Se trata de sacar del campo del contrato ese vínculo laboral, afirmando que no se puede establecer un contrato en el cual los efectos de la Relación jurídica puedan ser determinados unilateralmente por una de las partes .

4.3. ELEMENTOS ESENCIALES

Son los que el art. 23 del Código Sustantivo del Trabajo, considera como esenciales en el Contrato de Trabajo. Pero, antes vimos que es más adecuado y que se arregla más perfectamente a la teoría y práctica del Derecho del Trabajo aceptarlos como elementos integrantes de la llamada Relación de trabajo. Sin embargo para evitar confusiones podemos utilizar la terminología del Código. Los elementos son los siguientes:

a) "La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.

b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo - de duración del contrato, y

c) Un salario como retribución del servicio". 24

4.3.1. ACTIVIDAD PERSONAL

Es decir, realizado por sí mismo. Como su nombre lo indica éste primer elemento implica la prestación personal del Oficio a que el trabajador se ha obligado, sin que intervenga otra persona, y sin que el titular de la relación pueda ser sustituido por otro objeto.

4.3.2. LA SUBORDINACION

Hay quienes pretenden encontrar su origen en el status jurídico de la patria potestad o el poder de señorío que tie

²⁴ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, art. 23 pag. 19 ob.cit.

nen los dueños sobre los siervos . El estado de subordinación - puede entenderse como el poder que el fuerte tiene de mandar al débil. Lógicamente el derecho laboral no quiere entender ésta relación como estado fuerte y débil, y ello - por cuanto no cabe en la noción de equidad y de justicia - que cada Código consagra.

De allí que la subordinación sea elemento principal que determine la verdadera naturaleza jurídica de las prestaciones de servicio. Por ello la presunción que establece el art. 24 del C.S.de T., que considera como objeto del Contrato de Trabajo, a quien realiza un trabajo, bajo la dependencia de otro; ese permanente ejercicio del oficio, su contraprestación del salario, su disposición a recibir órdenes y ejecutarlas, el cumplimiento a los reglamentos y su encuadramiento dentro del poder disciplinario de la empresa, es lo que efectivamente da estructura jurídica al Contrato de Trabajo.

La subordinación o dependencia, pues se caracteriza de la siguiente manera:

a) Es un Estado jurídico y no solo de hecho. El trabajador

se encuentra respecto de la empresa en un estado de subordinación que se originó en un acto jurídico y que implica para el empleador la facultad jurídica de mando y para el empleado la de obedecer.

b) La subordinación debe buscarse en el hecho de que el trabajador pone a disposición del patrono su fuerza de trabajo;

c) La subordinación no es un conjunto de derechos del patrono sobre el trabajador, sino presupuesto para la existencia dentro de la empresa de una serie de relaciones jurídicas, que se resumen en la facultad de imponer su voluntad y la obligación del trabajador de sujetar a ella la suya, o, en otros términos, de un derecho de mando y un correlativo deber de obediencia.

d) La subordinación es inversamente proporcional al tecnicismo del trabajador. A mayor tecnicismo, menor subordinación. A pesar de que la subordinación disminuye en el tecnicismo del trabajador, ella existe a favor del empleador.

NATURALEZA JURIDICA

Para la doctrina es un elemento esencial del Contrato de Trabajo.

Pero creemos que se hace indispensable determinar su fundamento, su origen, la razón que explique el poder jurídico de una empresa.

Hay quienes lo encuadran como dependencia económica y - por eso el patrono en su poder de propietarios es soberano en la empresa y puede dar órdenes. Tesis que lógicamente no puede en los países socialistas, en donde también existe una jerarquización en la empresa. Se plantea aquí una situación de hecho en que se encuentra una de las partes, es precisamente el motivo determinante - del Contrato de Trabajo o sea la necesidad económica del trabajador, para poder atender sus necesidades apremiantes.

Para otros es de aspecto técnico y jerárquico, que permite al empleado dirigir la actividad del trabajador y someterla a la vigilancia y dirección de otros trabajadores de nivel más elevado. Nace de la estructura particular del Contrato, esto por la incorporación a la empresa del trabajador independiente.

Hay quienes afirman, de otra parte, que la única noción - precisa es la subordinación jurídica, por que corresponde a un derecho y a una obligación: al derecho del patron de dirigir el empleado y la obligación de éste a obedecer le.

4.3.3. EL SALARIO (RETRIBUCION)

El art. 23 de nuestro Estatutu Laboral, en su ordinal (c) expresa: "un salario como retribución del servicio".²⁵

Es el tercer elemento del contrato de Contrato de Trabajo, - cuyo análisis amplio se hará posteriormente. Nuestra legislación del trabajo establece en su art. 28 que el "trabajador puede participar de las utilidades y beneficios de su patrono pero nunca asumir sus riezosos o pérdidas". Y en art. 27 dice "Todo trabajo dependiente debe ser remunerado.

El salario no es un elemento solamente esencial del Contrato de Trabajo, sino que tiende a existir cuando se reune todos los elementos que lo integran; de allí que nuest ra-

²⁵ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO? ARTS. 23,27,28, pag. 19 y20,ob.cit.

legislación laboral no concibe el trabajo gratuito para el trabajador; siendo una contraprestación obligacional.

De él surgen los mayores y más claros antagonismos entre trabajadores y empresarios, a más de que es la materia central en el derecho de las obligaciones que emanan del Contrato de Trabajo.

Surgen así los problemas más complicados en la política social y económica de un país; no sólo por el número de personas que participan de él, sino a la condición económica de esas personas, a las relaciones del problema del salario con otras cuestiones capitales, las implicaciones que tiene el salario en los cambios de estructura de un país, en fin, la paz social, factor de equilibrios entre patronos y trabajadores.

Constituyendo para el trabajador el salario su medio de subsistencia enfoca desde ese ángulo toda su actividad en el logro de sus mayores remuneraciones a través de las conquistas laborales, crea los conflictos económicos, con un medio de apreciación filosófica de invaluable consideración.

Siendo el salario la cantidad de dinero que el patrono conviene en pagar al trabajador los servicios que de él vá a obtener, es lógico que no pueda pensarse siquiera en la gratuidad del mismo; a más que por tratarse de un contrato oneroso, exige como elemento esencial la estimulación del salario.

Por otra parte por tratarse de un contrato conmutativo, el salario constituye el equivalente de la actividad.

5. NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como lo hemos estudiado, el contrato de trabajo constituye un contrato de derecho privado, por lo que obliga a las partes en razón del libre consentimiento con que se vincula laboralmente, razón por la que está sometido a varias limitaciones. No obstante a que las disposiciones legales regulan el trabajo humano con de orden público y por consiguiente los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exep tuados por la Ley: art. 14 C.S.T., el Contrato de Trabajo en sí es una relación de derecho privado, tanto por la razón del sujeto, como por la calificación del objeto del mismo.

Es precisamente esa calificación de derecho privado la que lleva a determinar la naturaleza jurídica, siendo es contrada la doctrina que le fija una naturaleza de carácter civil o comercial, a más de que para algunos es de naturaleza contractual y para otros enticontractual, ya se mire como un verdadero contrato de trabajo o como una relación de trabajo. Por otra parte, si le damos un verdadero carácter laboral, tanto por el sujeto, el objeto y el carácter de trabajo subordinado, precisamos que se tra

ta de un Derecho autónomo.

Al fijar la esencia y caracteres del Contrato de Trabajo y hallar su naturaleza jurídica frente a los demás contratos nominados, y hallar su naturaleza jurídica; surgen las diferentes teorías que al determinar sus elementos y al compararlos con contratos afines le dan ese carácter civil, comercial o autónomo.

5.1. TEORIA DEL ARRENDAMIENTO

El tratadista Planiol considera que la única expresión con valor científico es la de Arrendamiento de trabajo, por considerar éste contrato en el fondo como un arrendamiento. Afirma que la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en la persona y no puede ser utilizada por otra, como lo de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento, y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas.

Esta tesis ha sido combatida al afirmarse que es el con-

trato de arrendamiento la cosa arrendada se separa del arrendador, no siendo posible separar la fuerza de trabajo del trabajador. Igualmente se le señala que no es posible el arrendamiento sin la posesión material de la cosa, sería tanto como afirmar que lo arrendado en una máquina no sería la máquina en sí, sino la fuerza productora de ésta a más de que la cosa arrendada debe regresar al arrendador una vez vencido el plazo del contrato, lo que no es posible en el contrato de trabajo, por que una vez terminado éste, sería imposible que el esfuerzo regresara a la persona del trabajador.

5.2. TEORÍA DE LA COMPRAVENTA

El profesor CARNELUTTI afirma ésta teoría basándose en el suministro de la energía eléctrica, la cual puede ser objeto de compraventa pero no de cosa arrendada. Agrega que la importancia se deriva del objeto del contrato que no es la fuente de esa energía sino la energía misma, que sólo puede ser objeto de contratación, en este caso, de compraventa. Si el hombre no puede ser objeto de contratación, sí lo puede ser su fuerza de trabajo, su energía, consistente en la prestación del trabajador. La energía sale de él y

no vuelve; configura así el objeto del contrato, como una cosa, siempre que se haya objetivado al salir del cuerpo humano. Se critica esta teoría por cuanto el contrato de trabajo, el trabajador no cede su fuerza de trabajo; se limite a ponerle a disposición de empresario transformada en cierto rendimiento útil, que éste pueda utilizar o no.- La energía humana asalariada no es una simple cosa en el sentido físico del vocablo, no siendo posible darle igual tratamiento al que se le dan a las cosas en el derecho civil. Por otra parte la teoría de CARNELUTTI pierde interés cuando él mismo agrega: que el objeto de la prestación es una energía humana y en éste, el civil, cualquier otra clase de energía; de donde resulta que estando el hombre más cerca del hombre que de las cosas, su energía debe ser considerada por el derecho en plano distinto.

Esta teoría de la COMPRAVENTA FUE IGUALMENTE sustentada por PAUL BUREAU, al considerar el trabajo del obrero como mercancía. Igualmente considera el trabajo como una mercancía sujeta a la ley de la oferta y de la demanda, SMITH, MALTHUS, STUART MILL Y RICARDO, coinciden en señalar el salario como el precio de determinada mercancía.

5.3. TEORIA DE LA SOCIEDAD

El eminente jurista CHATELAIN, con un grupo importante de tratadistas, le dan al Contrato de Trabajo la misma naturaleza jurídica que el de la sociedad; para afirmar su tesis expresa: considero en su aspecto puramente económico, un establecimiento industrial es algo complejo que responde a cierta unidad. Es ante todo, un grupo de hombres y su funcionamiento es una combinación de actos que tienden a un fin común; la producción de objetos. Unión, armonía, habilidad técnica, coordinación y subordinación de actos-simultáneos y sucesivos, con el fin de obtener el máximo de rendimiento, disciplina para mantener la coordinación y subordinación necesaria al éxito común, tal es la empresa industrial. Clarifica dos elementos del contrato: comunidad de personas, cada una de las cuales aporta algo y la división en común de alguna cosa; ese beneficio obtenido se distingue: el de la industria y el del patron; el beneficio dividido entre patrones y trabajadores, es el que efectivamente resulta de deducir del producto los costos; los beneficios del empresario resultan de deducir de aquel primer beneficio los salarios de los trabajadores

Esta teoría, igual que los anteriores, han sido criticadas

por cuanto no es aplicable al contrato de trabajo el de la sociedad; ya que en el contrato de sociedad hay un factor esencial que lo determina y es éste: animus societatis en que ambas partes pretenden el máximo de utilidades con el mínimo de riesgos, en tanto que en el contrato de trabajo las partes no se obligan a una prestación para obtener utilidades apreciables en dinero, ni ésta utilidad la dividen entre ellas. Por otra parte el trabajador es extraño a los riesgos de la empresa y al goce del producto; cualquier contrato de trabajo que se formalizara en estas condiciones sería nulo a la luz de nuestro Código del Trabajo que en su art. 28 establece: "El trabajador puede participar de las utilidades y beneficio de su patrón, pero nunca asumir su riesgo o pérdidas, y en el caso propuesto el patrono tendría que afrontar solo las eventuales pérdidas."²⁶

2.4. TEORIA DEL MANDATO

Se afirma que cuando el trabajador actúa por el patrono en las relaciones de éste con terceros, existe una representación de hecho, a la cual se agrega la responsabilidad que

²⁶ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, art. 28, pag.20, ob.cit.

asume el patrón o por las tareas de los trabajadores a su servicio, especialmente de sus dependientes o factores de comercio.

Nuestro Código Civil, en su art. 2.142, define el mandato diciendo: "Que es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más de sus negocios a otra, que se hace a cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera, se donde se aprecia que el objeto del mandato es la realización de actos jurídicos".²⁷; y el Contrato de trabajo tiene uno muy diferente que es la prestación personal de servicios remunerados; en tanto que el mandato puede ser gratuito o remunerado, y ya vimos que existe un principio universalmente aceptado que todo trabajo debe ser remunerado. De lo expuesto se concluye que existe una imposibilidad absoluta de identificar el contrato de trabajo con el mandato.

5.5. TEORIA DEL CONTRATO AUTONOMO

²⁷ CODIGO CIVIL COLOMBIANO, art. 2.142, pag. 497, ob.cit.

Del análisis de las anteriores teorías observamos que el Contrato de Trabajo no encuadra con ninguno de los contratos de trabajo, tipos de derecho civil, es por ende que - un contrato sui-generis, autonomía propia.

Se inspira en la concepción social del trabajo: es una-relación jurídica que se desenvuelve en un plano distinto de resto de los contratos de derecho civil.

Las normas que regulan el contrato de trabajo adquieren autonomía propia, no se acude a la analogía con los contratos civiles y para los efectos de dirimir casos en que "no exista una norma exactamente aplicable, se aplica la que regule casos con materias semejantes, los principios que se derivan del Código de trabajo, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los convenios y recomendaciones aceptadas por la ley, y las conferencias internacionales del trabajo, en cuanto no se opongan las leyes sociales del país, los principios de derecho común que no sean contrarios a los del derecho del trabajo, todo dentro de un espíritu de equidad, art. 19 C.S.T." 28

²⁸ CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, art. 19, pag. 15 ob.cit.

Nuestro Derecho positivo del trabajo, sin vacilaciones y con independencia se estructura automáticamente.

El art. 20 prescribe: "En caso de conflictos entre las leyes del trabajo y cualesquiera otras, prefieren aquellas."²⁹

Así el contrato de trabajo no encaja en ninguno de los moldes tradicionales de los contratos. El contrato cuyo objetivo es la prestación de servicios subordinados no pueden compararse con los contratos de arrendamiento, compraventa, sociedad y mandato.

²⁹ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, art. 20, pag. 15 ob.cit.

6. REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo, entendido como relación jurídica, supone como todo contrato, los siguientes requisitos fundamentales: Capacidad, Consentimiento, Objeto y Causa Lícita. No obstante, algunos de ellos, particularmente los dos primeros, presentan una diferencia notoria con el derecho común, no sólo en sí mismo considerados, sino en lo tocante a los efectos de su inexistencia.

6.1. CAPACIDAD

"La capacidad es la facultad que tiene una persona para ejercer derechos y contraer obligaciones. En derecho laboral la capacidad es pues, la facultad que tiene una persona para obligarse por medio de una relación o de un contrato de trabajo".³⁰

³⁰ DOMPO RIVERA DOMINGO, pag. 133, ob.cit.

Para GUILLERMO CAMACHO HENRIQUEZ, la capacidad se entiende como "la aptitud para poder hacer algo". 31

"La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, y sin el ministerio o la autorización de otra". 32

Para mí la capacidad es la facultad que tiene una persona para realizar actos jurídicos.

"Es sabido que en Derecho Civil, rige la regla general de que la capacidad plena para obligarse se tiene a la edad de 18 años. Razones de naturaleza económica, fundadas en las necesidades de la clase trabajadora, han hecho sin embargo, aceptar como edad suficiente para la adquisición de la capacidad, para contraer, en hombres y mujeres, la de 18 años".33

31 CAMACHO HENRIQUEZ GUILLERMO, pag., 268, ob.cit.

32 CODIGO CIVIL COLOMBIANO, art. 1.502, pag. 347, ob.cit.

33 GONZALEZ CHARRY GUILLERMO, Derecho del Trabajo, 5ta.edic., edit.Temis Bogotá, 1.979, pag. 110.

En efecto, esos trabajadores de 18 años, necesitan una autorización por escrito de sus padres o representantes legales, para celebrarlo, recibir, el salario directamente y ejercer las acciones legales pertinentes.

De acuerdo con el art. 29 del Código Sustantivo del Trabajo, "La capacidad para celebrar el contrato Individual de Trabajo, es la edad de 18 años".³⁴

Por consiguiente, la edad de 18 años es la que dá plena capacidad en materia laboral para contraer y ejercer todas las acciones que emana de las leyes labores.

En estas condiciones, ni los locos, ni los interdictos pueden celebrar válidamente contratos de trabajo, y aquellas personas relativamente incapaces, como las sociedades, pueden obligarse por intermedio de sus representantes legales.

El art. 30 del C.S. del T. dispone, por ello, que los "menores de 18 años, necesita autorización escrita de sus representantes legales, y, en efecto de estos, del Inspector del Trabajo, o del Alcalde, o del Inspector o corregidor de Policía del lugar donde deba cumplirse el contrato. La autorización debe concederse cuando, a juicio del funcionario, no haya perjuicio aparente, físico ni moral, para el menor en el ejercicio de la actividad de que se trate".³⁵

Si en hecho se estableciera una relación de trabajo para un menor de 18 años, sin la debida autorización, el patrono quedará obligado al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato mismo; pero el respectivo funcionario competente podrá hacer cesar el contrato y conminar al patrono con multas por violación de las disposiciones laborales. Cosa distinta, sería patrocinar un enriquecimiento sin causa.

Ahora bien, una vez concedida la autorización de que se habla en el art. 30 del C.S.de T., el menor adquiere el goce pleno de sus derechos como parte en el contrato de trabajo, de modo que para cualquier acto posterior que con él se relacione, no precisa nueva autorización.

6.1.1. EDAD MINIMA

Los Códigos señalan varias disposiciones, en la cual se desprende que la edad mínima de un trabajador es la de 14 años. Al hablar del Contrato de Aprendizaje, se dispo

³⁴ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, art. 29, pag. 20, ob.cit.

³⁵ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, art. 30, pag. 21, ob.cit.

se que solo pueda celebrarse con trabajadores que hayan -
cumplido los 14 años. También hay actividades prohibidas
a los menores de 14 años, como es la de trabajar en las
empresas industriales.

Al señalar las condiciones requeridas para ser miembro de
un Sindicato, vuelve a referirse a la edad de los 14 años
para indicarnos que solo pueden ser miembro de ellos los
trabajadores que hayan cumplido esa edad.

Esta regla, tiene sus excepciones, pues en la Industria pu-
ramente familiar en donde labora el padre, la madre y
los hijos, la ley permite que éstos últimos ayuden a sus
padres en las realizaciones de las labores, que no deman-
den mayores esfuerzos.

Además, en las labores agrícolas pueden emplearse trabaja-
dores menores de 14 años, siempre y cuando dichas labores
no les impidan asistir el tiempo reglamentario a la escuela.

6.2. CONSENTIMIENTO

Es uno de los elementos más importantes, ya que sin con-

sentimiento no hay contrato.

Para GUILLERMO GONZALEZ CHARY, el CONSENTIMIENTO, "es la - manifestación libre y espontánea de los contratantes para entrar en la relación jurídica."³⁶

El CONSENTIMIENTO debe ser expresado sin vicios. Sabemos - que los vicios del consentimiento son: El error, la fuerza y el dolo.

Para DOMINGO CAMPO RIVERA, "El error se presenta en el derecho laboral cuando el contrato se presenta INTUITU PERSONAE, esto es, cuando se contrata a alguien en consideración a sus capacidades o cualidades personales, como en el caso de los trabajadores de confianza. El error, es entonces impersonae.

El dolo también puede presentarse en derecho laboral, en el supuesto de que se celebre un contrato con base en CERTIFICADOS FALSOS, presentados al patrono por el trabajador, o cuando aquel engancha al trabajador proponiéndolo

³⁶ GONZALEZ CHARY GUILLERMO, pag. 112, ob.cit.

le DIFERENTES CONDICIONES DE TRABAJO , de las que realmente le dá. En ambos casos, habría lugar a la terminación de la respectiva relación, de acuerdo a las prescripciones del Código.

En cuanto a la FUERZA, como vicio del consentimiento, no se vé la posibilidad de que se presenta en el momento de celebrarse el contrato de trabajo. Si se presenta con posterioridad, puede considerarse como causal para darlo "por terminado".³⁷

Claro que en la práctica ningún trabajador puede ser llevado a la fuerza a la relación de trabajo, y en ese sentido, la afirmación de que la que contraiga obedece a su pleno consentimiento.

Pero sus condiciones de inferioridad económica de que presenta el trabajo frente al patrono, y el hecho general de que éste tenga prestablecidas las condiciones de trabajo, limitan considerablemente la oportunidad de discusión y lo colocan, por fuerza de su situación económica, ante la necesidad de aceptarla.

³⁷ CAMPO RIVERA DOMINGO, pag. 135, ob,cit.

Este hecho se hace más notorio en cuanto al salario, el cual cuando no ha sido objeto de una estimulación, que suponga la intervención del trabajador, presupone una disposición patronal que el trabajador no puede sino aceptarla o rechazar, y que de lógico acepta por tratarse de su único medio de subsistencia.

6.3. OBJETO

Aunque la ley civil no define lo que debe entenderse por OBJETO, de un contrato, afirma que todo contrato o declaración de voluntad debe tener un objeto consistente en la creación de obligaciones.

Precisamente, el contrato se define como acto creador de obligaciones, y por esto un contrato que no cree obligaciones sería inexistente.

Según CAMPO RIVERA, el "Objeto de todos los contratos es crear obligaciones. Estas, a su vez, pueden tener por objeto una PRESTACION o una ABSTENCION. En otras palabras, su objeto puede consistir en DAR o Hacer algo, o en ABSTENERSE de hacerlo". 38

La obligación de HACER es la de prestar un servicio personal subordinado a cargo del trabajador; y la OBLIGACION DE DAR a cargo del patrono ya que éste tiene la obligación de pagar el salario o remuneración a ese servicio.

Al lado de estas obligaciones de DAR y HACER, existen otras que implican una prohibición como la que tiene el patrono de asignarle al trabajador obligaciones de índole política, o religiosa; o la que tiene el trabajador de presentarse a la empresa en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas alucinógenas.

Respecto a éste elemento (Objeto), puedo afirmar que no es el mismo para el patrono que para el trabajador. Ya que para el patrono es el aprovechamiento de la capacidad de trabajo del empleado en favor de la empresa y su beneficio personal; mientras que para el trabajador es la adquisición de un medio de subsistir mediante el salario, único elemento que le permite atender sus necesidades personales y familiares.

El objeto debe reunir determinados requisitos: a) Que exista esto debe ser al momento de crearse la obligación; b) Que sea determinado; c) que sea físicamente posible, p és-

³⁸ CAMPO RIVERA DOMINGO, pag 135, ob.cit.

to es que pueda cumplirse dentro de las condiciones de modo, tiempo y lugar; d) Que sea lícito es decir conforme a la Ley y a las buenas costumbres.

"Cuando el objeto del contrato es ilícito, es decir, cuando no obstante jugar en la relación jurídica las finalidades apuntadas, sin embargo ellas persiguen la elución de los preceptos legales que en toda su extensión garantizan la convivencia y protección sociales, o cuando quebrantan reglas morales que son indispensables a la estructura de la sociedad, el contrato es nulo y no genera acción ni ejecución, o, lo que es lo mismo no dá derecho, en principio, al trabajador a reclamar sus salarios y prestaciones, ni al patrono a reclamar los servicios contratados". 39

6.4 CAUSA

Según nuestro Código Civil en su art. 1524 se establece "Que no puede haber obligación sin una causa real ilícita; pero no es necesario expresarla. La pura liberalidad o beneficencia es -

³⁹ GONZALEZ CHARY GUILLERMO, pag. 113, ob.cit.

causa suficiente.

Se entiende por causa el motivo que induce al acto o contrato; y por causa ilícita la prohibida por la Ley, o contraria a las buenas costumbres o al orden público.

Así, la promesa de dar algo en pago de una deuda que no existe carece de causa; y la promesa de dar algo en recompensa de un crimen o de un hecho inmoral, que tienen una causa ilícita".⁴⁰

Para mí la CAUSA son las razones que llevan a las partes a celebrar un contrato. De manera que en el Contrato de Trabajo, la razón cambia según se trate, ya sea del trabajador o del patrono, por que para el trabajador puede ser la necesidad de gastar sus fuerzas de trabajo en procura de obtener la forma para subsistir, mientras que para el patrono es la necesidad de aumentar su producción y de obtener mayores utilidades.

⁴⁰ CODIGO CIVIL COLOMBIANO , art. 1.524, pag. 351, ob.cit.

7. SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

7.1. SUJETOS QUE INTERVIENEN EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Encontramos, que en art. 22 del C.S. del T., define el Contrato de Trabajo ante todo con una fuente de obligaciones para las partes; la de prestar un servicio personal u ordinal y de pagar un salario. Es preciso aclarar: Si hablamos del Contrato Individual del Trabajo, es proposición al Contrato Colectivo reglamentado en las normas del derecho colectivo de nuestro estatuto.

También es de anotar que el Contrato Individual del Trabajo no puede aplicarse lo que establece el art. 1.945 del C.C, en cuanto dice que cada parte puede estar compuesta por varias personas. Las partes solo pueden estar integradas - por una sola persona y esta debe ser necesariamente natural, si se trata de quien preste el servicio. Y el que requiere el servicio puede ser natural o jurídico.

Encontramos en cuanto a los nombres dados a los sujetos -

que intervienen en el Contrato de Trabajo, diversos términos utilizados para distinguir a uno y a otro? "Locador y Locatario", "Tomador del trabajo y dador", "Empleado y Empleador" y por último "Trabajador y patrono", que es el adoptado por nuestro Código.

Sin embargo algunos critican la terminología adoptada, argumentando que recuerdan una etapa de lucha social y económica, casi de igual significado y alcance al del proletariado y capitalista.

El derecho del Trabajo según el profesor KROSTOCHIN, como derecho de su superestructura, está dirigida a superar las luchas de clase, por lo que critica a los términos mencionados pierden su fuerza, y la oposición mencionada es más aparente que real.

Los Contratos de Trabajo deben sujetarse a dichas normas protectoras, que consagran apenas un mínimo de garantías. Si existen alguna violatoria de tales garantías, el mismo legislador las reputa como escritas.

Los términos "TRABAJADOR Y PATRONO" son al parecer los más acordes con la índole de ésta materia.

7.2. DEFINICION DE LOS TERMINOS TRABAJADOR Y PATRONO

El inciso segundo del art.22 del C.S.del T. nos dá la de finición exacta de las partes que intervienen el Contrato de Trabajo: se denomina Trabajador aquel que preeta sus-servicios; el que lo recibe y remunera se llama patrono.

Esta es una denominación sencilla.

7.3. EL TRABAJADOR

LA antigua legislación establecia respecto de los emplea-dos y obreros una diferencia que fué abolida por el nue-vo Código Sustantivo del Trabajo, de ahí que hoy sea un -principio general el de la igualdad de los trabajadores,- como lo establece el art.10 del C.S. del T. "Todo los tra-bajadores son iguales ante la Ley, tienen las mismas pro-tecciones y garantías, y en consecuencia queda abolida to-da distinción jurídica entre los trabajadores por razón -del carácter intelectual o material de la labor, su forma-o retribución, salvo las exepciones establecidas por la Ley".⁴¹

⁴¹ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, art. 10, pag. 13, ob,cit.

En efecto, el art. 1o. del Decreto 652 de 1.935 reglamentario de la Ley 10 de 1.934 estableció :

"Se entiende por Empleado particular para los efectos de la Ley 10 de 1.934, todo aquel que fuera del servicio público o oficial sin ser obrero se halla obligado mediante un contrato, a prestar sus servicios a otra persona natural o jurídica que adquiere facultades para darles órdenes, siempre que dicha prestación de servicios no sea con carácter, bien sea establecimiento o empresas industriales o comerciales o en oficinas de otra naturaleza, sea cual fuere la remuneración de que disfrute o en la forma que sea paga".

En el art. 2 decía: "Se entiende que es obrero que por lo tanto no está comprendido en los términos de la Ley 10 de 1.934, todo el que ejecute una labor material para otro a cambio de una remuneración, ya si se le pague por jornal o por obra ejecutada. El carácter de obrero implica el hecho de que la actividad material predomine sobre las labores intelectuales".

Y se entiende por empleado particular para los efectos de ésta Ley, toda persona que no siendo obrero realice un -

un trabajo por cuenta de otra persona o entidad, en virtud del sueldo o remuneración periódica fija, participación de beneficios o cualquier otra forma de retribución.

De acuerdo con las disposiciones transcritas en los anteriores preceptos, la nota característica para diferenciar el obrero del empleado, es que la labor intelectual predomine sobre la material para considerar al trabajador en el primer caso y obrero en el segundo. LA Ley anterior no dijo en parte alguna cuales esfuerzos o actividades deben predominar en los empleados y cuales en los obreros, por lo que la diferencia establecida en la misma Ley adquirió condiciones de una sutileza, que en ocasiones hacían imposible al fallador determinarlas.

Tal diferenciación no corresponde hoy en día a una extrínseca técnica jurídica laboral y aún cuando el decreto 2.127 de 1.945, en su art.6 la prohibió en su integridad, el C.S. del T. abolió el calificativo de obrero y empleado, para emplear el genérico de trabajadores.

7.4. EL PATRONO

Al tenor de la definición comentada del art. 22 del C.S. del T. quien recibe y remunera el trabajo, se llama Patrono.

En contraprestación al trabajador, que sólo, puede ser una persona natural, el patrono puede ser en cambio, o bien una persona natural o jurídica, como una sociedad, etc. .

En la antigua legislación, sólo el art. 12 de la Ley 10- del 34 definió lo que entendía por patrono. En efecto dicho texto legal estableció: "Se entiende por Patrono la persona por cuya cuenta se realiza el trabajo del empleado.

Para algunos autores el concepto de patronos debe complementarse, con el propósito de beneficiarse con el trabajo ajeno. Es decir, le otorgan a la persona del patrono un "ANIMUS LUCRANDI" .

7.5. OBLIGACIONES DEL PATRONO

Las obligaciones que voy a enumerar a continuación, decimos que son principales, por que fuera de las se hayan establecidas, las partes pueden convenir algunas o tras que sean propias a cada oficio, que se reglamenten a cada contrato, con la condición desde luego que no va-

yan contrario a la Ley. Mientras éstos requisitos se cumplan son libres las partes de comprometerse a cumplir de terminadas cosa que no estén en la norma; pero en caso de silencio entre las partes, como ocurre en los Contratos Verbales, que no consta de ningún documento que registren las obligaciones principales de cada una de las partes, se entienden que sean obligados a cumplir las que establece el art. 57 del C.S. del T.

Las obligaciones por parte del patrono según el art. 57 del C.S. del T. son las siguientes:

"1.- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores".

El derecho del trabajo parte de la base de que el trabajador no tiene sino su fuerza del trabajo; de que no es dueño de los instrumentos de producción, por consiguiente estos instrumentos tanto las materias primas que se supone de propiedad del patrono, como las diferentes maquinarias y herramientas, deben ser suministrados para el adecuado desempeño de sus oficio, por parte del patrono .

El art. 57 del C.S. del T. en su primer numeral, habla del "Salvo estipulación en contrario", esto se refiere o hace mención a los domicilio, o contratistas-vinculados por Contrato de Trabajo, éstos ponen sus Instrumentos de Trabajo, con que van a realizar la labor; pero estos casos son excepcionales.

Por regla general todos los instrumentos de trabajo son de propiedad del patrono y éste los tiene que poner a disposición de los trabajadores, para que así puedan realizar con eficacia la labor contratada.

Si tal obligación no se cumple; y el trabajador se pone a disposición del patrono para realizar su labor, y el patrono no le suministra ni las materias primas, ni las diferentes maquinarias y herramientas, adecuadas para realizar su función, el trabajador no está obligado a realizar el contrato, y es más, lo que puede dar por terminado, con cargo a su patrono, es decir, quedando éste jurídicamente obligado a responder por las indemnizaciones legales.

2.- "Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes-

y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen/
razonablemente la seguridad y la salud."

Esta obligación lo mismo que la contemplada tercera regla del mismo art., trata sobre el deber o la obligación patronal de velar por la seguridad y la integridad de la vida de los trabajadores.

Generalmente estas medidas deben conformarse a un reglamento de higiene, aprobado por la Oficina de Medicina Industrial del Ministerio del Trabajo, entidad que por Ley está encargada de decir cuales son las condiciones mínimas de higiene que se deben observar en las empresas y además cuales son las medidas preventivas que se han de tomar para evitar accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales - en aquellos oficios en que sean posibles esos accidentes y enfermedades. Tales reglamentos tienen por base, generalmente, la naturaleza de cada oficio. NO son iguales las medidas de precaución que se toman por ejemplo en un centro de producción de petróleo, que en una fábrica de textiles.

3.- "Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos".

Esta es una de las obligaciones fundamentales, podría decirse, la capital, dentro del contrato de trabajo, puesto que es la que funda el motivo central que lleva al trabajador a celebrar el contrato, cual es recibir un salario.

La Ley busca que se pague el salario, no solamente en la cuantía que ha sido convenida, sino en las oportunidades de tiempo y lugar que hayan acordado las partes o que haya establecido la Ley.

4.- "Guardar absoluto respecto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

La Ley del trabajo quiere mantener a los trabajadores dentro de una absoluta libertad política y religiosa, sin otorgar derechos de ninguna clase a los patronos para tomar inherencias en esos campos. De manera que pueda perfectamente el trabajador opinar como le venga en gana, votar por quien quiera, creer en lo que le parezca, sin que por eso pueda alterarse o modificarse su contrato de trabajo, y menos aún sin que por eso pueda ser despedido de su empleo. Eso es lo que busca en general ésta disposición. Dejar en claro que el concepto subordinación, propio del vínculo contractual no comprende en modo al

gunos aquellos derechos y prerrogativas que son esenciales a la persona humana para mantener su dignidad de tal.

5.- "Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorio de forzosa aceptación; en caso grave de calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al patrono o a sus representantes, y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausente no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento del trabajo, se señalarán las condiciones para las licencias antes dicha. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias/ pueden descontarse al trabajador o compensarse con igual su trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del patrono.

6.- "Dar al trabajador que lo solicite, al expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente - si el trabajador lo solicite, hacerle practicar exámen sanitario y darle certificación sobre el particular si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido so

metido a exámen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el exámen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del exámen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

7.- "para pagar al trabajador los gastos razonables de vida y regreso si para prestar sus servicios lo hizo cambia de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe constiar su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él conciben; y

8.- Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes."⁴²

⁴² CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, pags. 32 y 33. ob.cit.

7.6 OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

La obligación genérica del trabajador, es realizar personalmente la labor encomendada, sometiéndose a las órdenes patronales.

Según DOMINGO CAMPO RIVERA , tienen las siguientes obligaciones principales:

- "a) Conservar y restituir los elementos de trabajo
- b) Lealtad para con el patrono
- c) Obedecer buena conducta
- d) Obedecer las medidas de higiene
- e) Observar las instrucciones del patrono". 43

a) El trabajador tiene la obligación de retribuir los instrumentos y materias primas al término del contrato, de inmediato no en el mismo estado en que las recibió, ya que se debe tener en cuenta el desgaste ocasionado por su uso.

⁴³ CAMPO RIVERA DOMINGO, pag.143 y 144, ob.cit.

De aquí se deriva un principio que hay que tener en cuenta y es el de saber si el patrono puede cobrar al trabajador el daño que ocurra en un elemento de trabajo mientras está haciendo uso de él. Solamente es posible cobrar esos daños cuando han ocurrido por culpa del trabajador; ya sea por mal uso que haga el trabajador dentro de sus funciones.

b) La Ley obliga a una concurrencia de parte de los trabajadores para salvar la base de su trabajo, que es la empresa, claro que no es una forma gratuita. El trabajador que se preste a estas condiciones debe ser remunerado y es trabajo extraordinario, que ha de pagarse con los recargos legales.

Pero lo más importante de ésta disposición que es de un contenido legal, es que los trabajadores deben concurrir en todo momento de peligro para la empresa a ayudar la, a mantener sus instalaciones, a impedir que se puedan consumir riesgos graves para su subsistencia.

Otra obligación relacionada con la lealdad, es que el trabajador debe al patrono de guardar en secreto las informaciones relacionadas con el trabajo que tengan el carácter

ter de reserva, cuya divulgación pueda ocasionar perjuicio al patrono.

La falta de lealdad al patrono puede acarrearle al trabajador la respectiva responsabilidad penal y la pérdida del auxilio de cecantías.

C) Los actos de violencia, injuria, malos tratamientos, e indisciplina son causales para dar por terminado el contrato de trabajo, ya que las relaciones del trabajador con sus compañeros de trabajo o superiores deben ejecutarse a una escrupulosa moral.

D) La importancia de esta disposición consiste en los aspectos de que puedan tener para el trabajador el desobediencia de las medidas de prevención o de higiene que establecen los reglamentos legales o patronales aprobados por el gobierno.

E) El trabajador debe observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones impuestas por el patrono en lo que atañe a los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, etc.

7.7. PROHIBICIONES AL PATRONO

Así como la Ley establece obligaciones principales para las partes dentro del contrato; establece también prohibiciones fundamentales de no hacer que implican una abstención o una prohibición.

Según DOMINGO CAMPO RIVERA, estas prohibiciones son:

A) "Deducir, retener o compensar cualquier suma del monto de los salarios y prestaciones que corresponda al trabajador, sin su autorización previa o escrita para cada caso o sin mandamiento judicial.

B) Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.

C) Obligar a los trabajadores, en cualquier forma, a comprar mercancías o viveres en almacenes o prevedurias de propiedad del patrono.

D) Imponerles limitaciones o precionarlos en cualquier forma en el ejercicio del derecho de asociación.

E) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja sus derechos o que ofendan su dignidad.

F) Imponerles obligaciones de carácter político o religioso, o dificultad de impedirles el ejercicio del sufragio.

G) Hacer o permitir que se realicen rifas, colectas, o suscripciones en los lugares de trabajo

H) Emplear signos o convenciones que perjudiquen a los trabajadores que se retiren de sus servicios".⁴⁴

A) Deducir significa restar, rebajar, descontar, las deducciones con los descuentos que los patronos acostumbran hacer a los salarios y prestaciones sociales de sus trabajadores; la norma se refiere a los documentos hechos sin autorización escrita por parte del trabajador o sin mandamiento judicial.

RETENCION: Es la actitud que consiste en negarse a entregar-

⁴⁴ CAMPO RIVERA DOMINGO. pag. 144 a 151. ob.cit.

algo a lo cual se está obligado.

Tiene ocurrencia en el caso en que el patrono se niega a entregar el salario correspondiente al período de tiempo trabajado, se requiere que el trabajador haya prestado un servicio al patrono y le niegue entregarle la remuneración convenida.

COMPENSACION: Es el modo de distinción de las obligaciones en virtud del cual dos personas consideradas recíprocamente como acreedores y deudores reducen o eliminan las obligaciones hasta la concurrencia de sus respectivos créditos.

La prohibición de reducir, retener, compensar salarios y prestaciones tienen las siguientes excepciones:

SALARIOS: Cuando se trata de multas o sanciones disciplinarias, cuotas sindicales, afiliación al seguro social, cooperativas, anticipos o préstamos, para financiación de vivienda.

Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta el 50% del salario y prestaciones sociales.

En la pensión de jubilación pueden retener el valor respectivo en los casos de delitos cometidos por el trabajador en contra suya, de los directores o trabajadores del establecimiento, por causa o ocasión del trabajo mismo que al caso de graves daños al patrón o establecimiento, mientras que decida la justicia sobre la indemnización que el trabajador deba pagar.

B) Como es sabido los salarios son insuficientes para que el trabajador en forma adecuada a las satisfacciones de sus múltiples actividades, en nuestra legislación está consagrada el principio de que toda persona tiene libertad para ocuparse en la actividad lícita que le plazca, de acuerdo con sus actividades y conocimiento, conforme a esto, el ingreso al trabajo debe depender única y exclusivamente de las capacidades y aptitudes de los trabajadores. Entonces, exigirle al trabajador determinada cantidad de dinero, o condicionar a esa exigencia a su ingreso de trabajo, es un acto inmoral, antiestético, además constituye una clara y abusiva violación de expresas disposiciones legales que no tienen justificación alguna.

2) Esta medida tiene origen histótico, se remonta a la época que sigue a la revolución industrial en la que las factorías que se hallaban en las afueras de la po-

blación y los patrones que veían obligados a establecer almacenes, pero de esta forma suministrar los artículos de consumo inmediato a los trabajadores, como pago de salarios que eran adeudados.

Sin embargo la medida tenía otra finalidad.

Adeudar a los trabajadores hasta los límites de verdadera insolvencia de manera que para cancelar sus deudas se veían obligados a permanecer indefinidamente a sus servicios.

Así se garantizaba la mano de obra barata y permanente.

D) El derecho de asociación es una garantía otorgada por el Estado a los trabajadores. Pueden en consecuencia, organizar sindicatos, y afiliarse a ellos, sin que se les esté lícitamente permitido a los patronos presionarlos en cualquier forma, bien sea para que se retiren de ellos, o para que no se afilien.

Para proteger este derecho la Ley ha establecido una serie de sanciones, para quienes atentan contra él, que van de simples medidas de policía hasta la de carácter -

penal.

E) El Estado está en obligación de garantizar a los trabajadores, no sólo los derechos que tienen como miembros de organizaciones o asociaciones de carácter profesional, sino que le asista como simples individuos, como personas humanas.

Dos son las categorías en que pueden clasificarse los derechos de los trabajadores, los llamados PROFESIONALES, que son las que en tal calidad les ha otorgado las leyes y los conquistados por ella a través de sus luchas, como son las obtenidas en las convenciones, pactos, fallos arbitrales y los que le son comunes con el resto de los ciudadanos, que son los llamados derechos civiles.

Además que la prohibición cobije tanto los derechos civiles como los profesionales de los trabajadores, se extiende aquellos actos que puedan ofender su dignidad personal.

F) Las únicas obligaciones que el patrono puede imponerle a los trabajadores son los que están directamente relacionados con el aspecto laboral o profesional de la respectiva organización empresarial.

El trabajador no tiene ninguna otra obligación de la cual deba responder al patrón.

Mal puede el patrono exigirle el cumplimiento de las obligaciones de naturaleza política, religiosa; éstas son de exclusiva incumbencia u y solo a ellos corresponde decidir sobre su aceptación o práctica.

G) Estas prohibición tiene dos finalidades:

Evitar que los trabajadores distraingan la atención de su obligación de a trabajo.

Que su salario se pueda dilapidar en aquellos que se aparten de las finalidades sociales a que está destinado.

H) Emplear signo o convenciones que perjudiquen a los trabajadores que se retiren de sus servicio.

En caso de huelga las personas afectadas más seriamente son los dirigentes sindicales. Y sobre ellos reacaen con más vehemencia sus irasy su mala voluntad.

Para ampararlos, la Ley ha establecido la prohibición de u-

utilizar signo o convenciones en los certificados de trabajo que le sean expedidos a los trabajadores al ser retirados del servicio, por que pueden impedirles el ingreso a otras empresas; les está también prohibido a los patronos confeccionar listas de trabajadores "indeseables" para los patronos, que puedan ser utilizados con idénticas finalidad.

7.8. PROHIBICIONES AL TRABAJADOR

Según GUILLERMO GONZALEZ CHARY, las prohibiciones de los trabajadores son las siguientes:

A) "Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o materias elaboradas.

B) "Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

C) "Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, con excepción de las que deben portar los celadores.

D) "Faltar al trabajo sin causa sin impedimentos o sin permiso del patrón, excepto en los casos de huelga, en los

cuales deben abandonar el lugar del trabajo.

E) "Disminuir intencionalmente el ritmo del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o exitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe en el acto o no." 45

A) Si al trabajador le está prohibido usar los útiles o herramientas de trabajo suministrados por el patrono en objetos distintos al trabajo contratado, con mayor razón debe estarle prohibido sustraer de la fábrica, las materias primas o los productos elaborados.

B) Este hecho produce una suspensión disciplinaria si se comete por una sola vez, pero si es habitual trae como consecuencia la terminación del contrato.

C) Busca conservar la tranquilidad y el orden interno por el peligro que encierra éste hecho, ello sólo es permitido al personal de lavigilancia, u sólo cuando la autoridad

⁴⁵ GONZALEZ CHARY GUILLERMO, paga. 440 al 442, ob.cit.

competente halla otorgado el permiso correspondiente.

D) Para que el trabajador cumpla con su principal obligación, como es la de realizar personalmente la labor encomendada, es elemental que el trabajador concorra a los lugares de trabajo,; sin ello el cumplimiento de esas obligaciones se hacen posible.

Existen caso en los cuales los trabajaores se hallan en imposibilidad física para el cumplimiento de sus obligaciones por causa o motivos ajenos a su voluntad.

Estos son los casos de fuerza mayor o caso fortuito. Ejemplo, cuando estalla un paro de transporte.

Aparte de los casos plenamente justificados, el trabajador debe asistir personalmente al lugar del trabajo, realizar la tarea o labor personalmente, para la cual ha sido contratado.

E) Esta vez una prohibición muy importante, ya que consiste en una forma liberada del hecho, a fin de precionar a las empresas a conceder ciertas ventajas.

La ley Laboral colombiana concede la cesación colectiva de trabajo mediante la Huelga, previo los trámites establecidos por la misma Ley.

F) Esta prohibición se hace efectiva dentro de los locales para evitar que los trabajadores distraigan la atención de sus obligaciones de trabajo y además, para evitar que su salario se pueda distraer en aquellos que se aparte de su finalidad social.

G) A primera vista ésta prohibición no tendría razón de existir.

Aparentemente, nadie habría más interesado que los mismos trabajadores en la defensa de su derechos, entre los cuales hay que mencionar, lógicamente, la libertad de trabajo y la libertad de asociación. Hay patronos que utilizan a sus trabajadores como instrumento de su política antisindical.

Muchos de esos trabajadores se prestan para los fines del patrono no con el propósito de obtener cualquiera migaja económica que satisfaga la pequeñez de sus aspiraciones. Los patronos a su vez se valen de diversos recursos para enfrentar a los trabajadores y crear entre ellos desconciertos y desconfianza.

8. MODALIDADES Y DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

8.1. CLASIFICACION

Es importante anotar que, de los contratos de trabajo se hace una serie de clasificaciones en consideración a la duración o retribución, el lugar donde se presta el servicio, el sujeto de la relación de trabajo, la clasificación de los servicios o la forma, por el territorio, por la duración del contrato, por la estabilidad de la prestación, por el horario de trabajo, por su naturaleza jurídica, etc.

8.2. FORMA

Al estudiar las modalidades del contrato, entendemos que rige como principio general, que este se perfecciona por el simple consentimiento de las partes contratantes y es obligatorio con independencia de su forma.

Nuestra legislación laboral no transcribe ninguna especial, ni solemnidades de ninguna especie, teniendo ésto como consecuencia la posición personal de las partes y su regulación legal.

En el derecho moderno han desaparecido los diversos formalismos sacramentales, consagrados y reconocidos por el antiguo Derecho Romano.

En nuestra época se ha consagrado el principio según el cual de cualquier manera que una persona quiera obligarse, queda obligada. Se estima actualmente que si la esencia del contrato radica en la reciprocidad del consentimiento, basta que ella exista para que sea cual fuere la forma en que se manifiesten, hayan contratos y haya obligaciones.

Existe como regla general la libertad de la forma, de manera que el contrato de trabajo se perfecciona con la simple manifestación del consentimiento, salvo excepciones por disposiciones de ley; igualmente las normas legales pueden exigir ciertas cláusulas especiales para el cumplimiento de determinados requisitos, sin que ello modifique la consensual del contrato de trabajo; y también la forma escrita como un medio de defensa y protección del trabajador.

No siendo el contrato de trabajo formal, puede convenirse verbalmente, o por escrito, sin estar sujetos a requisitos esenciales en cuanto a prueba.

Nuestro Código Laboral, al referirse a las formas en su art. 37 manifiesta: "El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario". 46

8.2.1..CONTRATO VERBAL

Es el que no consta en documento escrito y su estructura no modifica la estructura misma del contrato. Es suficiente en éste caso que las partes se pongan de acuerdo sobre la actividad o servicio que vá a desarrollar el trabajador. Nuestro Código Laboral determina en su art. 38, modificado por el art. 10. del Decreto 617 de 1.954: "Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo al menos en los siguientes puntos:

- 1.) La índole del trabajo y el sitio doende se ha de realizar
- 2.) La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, adestajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago,

⁴⁶ CODIGO LABORAL COLOMBIANO, art.37, pag.34, ob.cit.

3.) La duración del contrato".⁴⁷

Se presenta aquí un problema relacionado con el contrato a término - fijo, que según regulación posterior, deben constar por escrito, para efectos de la prueba del plazo.

En los casos del contrato verbal la Ley impone ciertas obligaciones al patrono para facilitar al trabajador la prueba de la existencia del contrato.

Así en el numeral 2o. del art. 40 ibidem, al referirse de los carnet, expresa que "Este documento puede aducirse como prueba del contrato y de sus condiciones".⁴⁸

En estos contratos mientras no se prueben otras condiciones, se tendrán por establecidas las determinadas por la Ley, pactos o convenios colectivos, y nuestro Código en su art. 41; agrega: "Los patronos que mantengan a sus servicios 5 o más trabajadores, y que no hubieren celebrado contrato escrito, o no -

⁴⁸ CODIGO LABORAL COLOMBIANO, art. 40, num. 20, pag. 25, ob.cit.

⁴⁷ CODIGO LABORAL COLOMBIANO, art. 38, pag. 24, ob.cit.

hubieren celebrado contrato escrito o no hubieren expedido el carnet, deben llevar un registro de ingreso de trabajadores, firmados por las dos partes, donde se consignarán - al menos los siguientes puntos:

- a) La especificación del trabajo y el sitio donde ha de realizarse;
- b) La cuantía y la forma de remuneración;
- c) La duración del contrato".⁴⁹

8.2.2. CONTRATO ESCRITO

Como bien sabemos éste se debe celebrar por escrito, no existe ningún reglamento que prohíba hacerlo así. Aquí se debe anotar todas las disposiciones y modalidades acordadas por las partes; y debe extenderse en tantas copias, cuanto sea los interesados, y como regla general son dos: Trabajador y Patrono. Este contrato escrito, está exento de impuesto de -

⁴⁹ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, art.41, pag. 25, ob.cit.

timbre nacional y de papel cellado.

Exige la Ley, igual que en los contratos verbales, se pongan de acuerdo las partes, y hagan constar por escrito un mínimo de requisitos, fuera de las cláusulas que acuerdan libremente. Según el C.S. de T., en su art.39 enumera éstos requisitos:

"A) La identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su expedición, el lugar en donde se halla contratado el trabajador y en donde halla de prestarse el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración; su forma y período de pago; la estimación de su valor, en caso de que halla suministro de habitación y de alimentos como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación".⁵⁰

Los requisitos anotados anteriormente, son los esenciales para que el Contrato de trabajo escrito tenga validez.

El salario adicional en especie debe constar en el contrato, principalmente para evitar al trabajador futuros con

⁵⁰ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, art.39,pag.24.

flictos y problemas ante el juez en la eventualidad de un -
juicio".⁵¹

Los contratos que deben constar por escrito en nuestra le-
gislación colombiana son los siguientes:

- a) El contrato a término fijo
- b) Los que hacen parte de un enganche colectivo
- c) Aquel en que se pacta un régimen de intermediarios
- d) El celebrado pactando términos de prueba
/
- e) El que contenga la estipulación de un período de apren-
dizaje; y
- f) El contenido de la cláusula de reserva
- g) El período de prueba.

8.3. DURACION

⁵¹ GONZALEZ CHARY GUILLERMO, pag, 228, ob.cit.

Durante mucho tiempo se dejó su voluntad a la libre voluntad de las partes, pero los patronos abusando de esa libertad, desconocieron los derechos de los trabajadores, y a raíz de esos conflictos que se presentaron basados en la libertad que tenían las partes, el legislador decidió reglamentar la materia de derecho, determinando, al efecto, en función de la duración del contrato, éste podría ser de varias clases:

a) El celebrado por un tiempo indeterminado, o contrato a término fijo,

b) El celebrado por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada,

c) Por tiempo indefinido

d) Para ejecutar un trabajo, accidental, ocasional o transitorio.

8.3.1. CONTRATO A TÉRMINO FIJO

Aquí en este contrato a término fijo, si se sabe de antemano la fecha de su terminación. Su duración no puede ser in-

ferior a un año, ni excederse a 3 años, pero de manera indefinida se puede prorrogar por un año, si 30 días antes de su vencimiento del término estipulado, las partes no han manifestado su decisión de no prorrogarlo.

PARA fijar la duración del contrato a término fijo, se tiene en cuenta:

- a) La voluntad de las partes de fijar ese término
- b) Un acontecimiento inevitable para la fijación de ese plazo
- c) La realización de un trabajo específico determinado
- d) La misma naturaleza de trabajo, fija anticipadamente su duración.

Nuestra legislación fija anticipadamente el antecedente del contrato a término fijo en la ley 6a. de 1.945, la cual estableció un término máximo de 5 años; posteriormente la ley 45 de 1.946 y el C.S. del T. señalaron un término de dos años, sin que ninguna de las normas cita

das expresarán el mínimo de esos contratos, situación que corrigió el decret 617 de 1.954, estableciendo el mínimo de 4 meses. El decreto 2351 aumentó el mínimo a un año y fijó su máximo a 3 años.

Este principio también tiene su exepción. cuando se trate de ejecutar labores ocasionales o transitorias, su duración puede ser inferior a 1 año, lo mismo que para reemplazar temporalmente el personal en vacaciones o en licencias, de atender el incremento de la producción; éstas circunstancias se deben anotar en el respectivo contrato.

Las prórrogas también pueden acordarse por períodos menores de 1 año con funcionarios altamente técnicos, p especialmente calificados; y en estos casos no se requiere aviso previo para dar por terminado el contrato.

8.3.2. CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO

Las partes pueden celebrar un contrato que no tenga término fijo, ya por que no se hallan estipulado, o por que no resulte de la naturaleza de la labor contratada, o también por cuya duración se estipule como indefinida.

En tal caso se presume que el contrato se ha celebrado por tperminos sucesivos de 6 en 6 meses.

8.3.3. TRABAJO TRANSITORIO, OCASIONAL O ACCIDENTAL

La ley ha contemplado la posibilidad de que el contrato de trabajo se celebre dpor ejecutar labores ocasionales o transitorias, que se refieren a labores diferentes de las que realiza el patrono y que cuya duración no sea supe - rior a un mes.

8.3.4. TRABAJO DE TEMPORADA

Se cumple en determinados periodos del año, por razones de las necesidades de la empresa, relacionadas directamente - con el aumento de la producción o bien de la distribución de los productos. Estos trabajadores realizan las labores - propias de la empresa y por consiguiente se diferencian en forma sustancial a los trabajadores transitorios por cuanto se integran por ciclos periódicos y hay continuidad en la prestación de sus servicio.

Este contrato se rige por las mismas normas de los contratos laborales comunes, por cuanto se integran por ciclos periódicos.

cos que tienen plazo determinado. De allí que éstos trabajos están limitados a un determinado plazo y cumplido el mismo desaparece la actividad hasta cuando vuelva a presentarse - la oportunidad de volver a trabajar en dicha empresa o en otra.

Se caracteriza el contrato de temporada por que las tareas se realizan en forma periódica, durante cierta época del año, de acuerdo con la naturaleza de la empresa. Por esto, éstos trabajadores tienen beneficio a los derechos que otorgan las leyes laborales mientras éste subsista; también hay lugar a las indemnizaciones en caso de enfermedad, al igual que la asistencia médica; se surtirán las prestaciones sociales y las indemnizaciones en caso de despido injusto.

Una vez terminado el período de contratación, termina el vínculo laboral y desaparece la relación contractual.

8.3.5. DURACION DE UNA OBRA O LABOR.

Este contrato de trabajo se celebra por el tiempo que dure la realización de la obra o labor determinada, y tiene las mismas prestaciones sociales, que un contrato laboral -

común.

En caso de que el contratista de la obra incumpla con las -
prestaciones el beneficiario de la obra asume todas las O -
bligaciones que dé lugar.

9. PERIODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO DE TRABAJO

9.1. NOCIONES

Como lo he dicho anteriormente, al iniciarse el contrato de trabajo, de antemano ha existido un acuerdo de voluntades, y se han precisado los medios para efectuar el contrato de trabajo; es necesario tener en cuenta que exista un factor personal en ese contrato laboral, que conyete al conocimiento de las actitudes y capacidades del trabajador; y por parte de éste, la necesidad de conocer las condiciones de la empresa para poder estrechar en forma definitiva ese vínculo jurídico.

Ea por esto, por lo que se ha generalizado éste periodo de prueba que podría decirse que es un ajuste del trabajador a la empresa, o de ésta a su necesidades.

Es pues, la determinación por parte del empleador de la capacidad del trabajador; y de éste de las condiciones y

beneficios que le representa su vinculación definitiva a la empresa.

9.2. DEFINICION

Según DOMINGO CAMPO RIVERA, el período de prueba "Es la etapa inicial del contrato de trabajo, y tienen por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por otra parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo ofrecidas por aquel".⁵²

Y para GUILLERMO GONZALEZ CHARY, dice "La ley permite, que antes de celebrar en firme el contrato de trabajo, los contratantes pueden convenir un período de ensayo con el objeto de saber si las condiciones del trabajo se acomodan a las aspiraciones de las partes. Este período de ensayo se denomina PERIODO DE PRUEBA".⁵³

Según nuestro Código Laboral Colombiano, período de prueba

⁵² CAMPO RIVERA DOMINGO, pag, 204, ob,cit.

⁵³ GONZALEZ CHARY GUILLERMO, pag. 255, ob.cit.

"Es la etapa inicial del contrato de trabajo, que tiene por objeto, por parte del patrono apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo".⁵⁴

Para mí el período de prueba es el término que la Ley estipula para conocer las aptitudes del trabajador y su adaptación a la tarea encomendada por parte de la empresa, y el trabajador mira las conveniencias ofrecidas por la empresa en este término.

La Ley considera que el período de prueba no debe excederse de 2 meses. Sin embargo la ley no se opone, a que las partes acuerden una duración, menor, ya sea de 15 días o de 30 días, estos términos pueden ser prorrogables, pero en ningún caso se puede exceder de 2 meses ni la prórroga ni el plazo.

Por tratarse de una estipulación, es indispensable que conste siempre por escrito, ya que el patrono y el tra-

⁵⁴ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, pag. 44, ob.cit.

bajador quedan en libertad de dar por terminado el contrato de trabajo en cualquier momento de éste período.

Existen dos casos en que la ley presume la existencia del período de prueba sin que sea por escrito: En el contrato de aprendizaje en los 3 primeros meses y para los trabajadores de servicio domésticos los primeros 15 días de labores.

En este período de prueba el trabajador tiene derecho a todas sus prestaciones sociales establecidas por la Ley.

Pasado el período de prueba, el contrato cobra toda su vigencia y su duración es a partir del primer(1) día en que se halla puesto el servicio del patrono.

9.3. NATURALEZA JURIDICA

Para algunos se trata de una modalidad del contrato de trabajo, en tanto que para otros es un contrato de duración determinada; un contrato bajo condiciones suspensivas, - condición resolutoria.

En el primer caso se trataría de un contrato autónomo, es



decir la prueba constituye un contrato con existencia propia, afirmándose que se trata de una figura jurídica que tiene por objeto preparar un contrato de trabajo definitivo, que podrá o no celebrarse.

Sin embargo hay otros tratadistas que se apoyan en considerar el período de prueba como un contrato de duración determinada por el hecho de que su término está fijado de antemano por las partes contratantes.

Cuando se habla de contrato de trabajo, bajo condición suspensiva, se explica ésta noción en el sentido de que las condiciones se retrotraen en relación con la antigüedad, indemnización etc., hasta la fecha de la contratación condicional, y hasta el momento en la que la condición desaparece por el éxito del período de prueba.

Si pasados el período de prueba y las partes no se acoplaron a las condiciones proferidas en el contrato de trabajo, las cosas vuelven a su estado anterior, con excepción del trabajo realizado que no puede ser devuelto. Esta teoría ha sido acogida por la doctrina al considerar que las partes subordina un hecho futuro e incierto.

9.4. OBJETO DE LA PRUEBA

Antes de celebrar en firme el contrato de trabajo, la Ley permite que las partes puedan convenir un período de ensayo con el objeto de saber si las condiciones de trabajo se acomodan a las condiciones de las partes. De allí que debe ser sometido a las reglamentaciones especiales y debe ser pagado por escrito; no se puede presumir incorporado a contrato alguno.

En nuestra legislación laboral encontramos dos excepciones en que el período de prueba no es de dos meses; uno en los servidores domésticos, que se presume que el período de prueba son los primeros 15 días; y la otra excepción es la de los contratos de aprendizaje, en que los 3 primeros meses se presume de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de la otra parte la conveniencia para éste de continuar el aprendizaje.

9.5. SUSPENSION Y TERMINACION UNILATERAL DEL PERIODO DE PRUEBA

Como norma general puede decirse que durante el periodo de prueba puede terminarse el contrato de trabajo en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnizaciones pero no implica que esa manifestación no deba expresamente hacerse, por el contrario, las personas positivas lo exigen, aunque el hecho pueda verificarse en cualquier momento sin previo aviso, sin embargo se puede observar que esa facultad no es potestativa de una de las partes, sino de ambas; no existiendo obligación de expresar los motivos de la terminación, ya que como vimos pueden formularse en cualquier momento dentro del periodo señalado por la Ley.

Al finalizar la prueba, las partes están en la libertad para determinar si el contrato de trabajo debe seguir o no; ahora bien, si vencido éste plazo, el trabajador sigue prestando sus servicios normalmente, se entiende de que no ha dado la condición resolutoria en cuanto al resultado de la prueba y el contrato continúa.

10. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

10.1. CAUSALES GENERICAS

Através de un estudio a conciencia sobre las normas reguladoras del derecho laboral y específicamente el contrato de trabajo, encontramos que éste se termina con las siguientes causales.

Según GUILLERMO CAMACHO HENRIQUEZ, las causas de terminación de un contrato de trabajo:

- "A) La expiración del plazo (Pactado o presuntivo)**
- b) La terminación de la obra o labor contratada**
- c) El mutuo consentimiento de las partes**
- d) La muerte del trabajador**
- e) La suspensión de actividades del patrono, durante más de 120 días**

f) la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento

g) Por decisión unilateral en los casos de la Ley; y

h) Por sentencia de autoridad competente".⁵⁵

Y según nuestro Código Laboral trae además de las anunciadas por el tratadista GUILLERMO CAMACHO HENRIQUEZ las siguientes:

"a) Por no regresar el trabajador a su empleo al desaparecer la causa de la suspensión del contrato".⁵⁶

a) Expiración del plazo.

al expirar ese tiempo el contrato termina automáticamente; esto hace relación con la celebración de contratos a términos fijo, es decir termina al expirar el plazo estipulado por las partes. Como lo vimos anteriormente éste plazo no puede ser superior a 3 años ni inferior a 1 año.

⁵⁵ CAMACHO HENRIQUEZ GUILLERMI, pag.328, ob.cit.

⁵⁶ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, art. 61, lit.1, pag.35 ob.cit.

Es indispensable para que termine el vencimiento del plazo pactado dar aviso con antelación de 30 días, ya sea del patrón al trabajador o viceversa, con la finalidad de validar dicha terminación a la fecha convenida. Este aviso es importante, ya que su omisión prototoga el contrato por un plazo igual y así sucesivamente.

b) TERMINACION DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA

Los contratos de trabajo, pueden celebrarse por el tiempo que dure la ejecución de una obra o labor determinada; de tal manera que realizada la obra o labor determinada, termina el contrato de trabajo.

c) MUTUO CONSENTIMIENTO

Por ser el contrato de trabajo netamente consensual, las partes de común acuerdo lo pueden dar por terminado, sin tener en cuenta el plazo pactado para su duración. Tenemos que si el trabajador renuncia del cargo que desempeña, si el patrono le acepta tal renuncia, se considera que el contrato se termina por mutuo consentimiento, manifestada la renuncia del trabajador y en la manifestación del patrono.

d) MUERTE DEL TRABAJADOR

Como lo vimos, de ser una obligación del trabajador realizar personalmente la labor contratada, encomendada por el empleador. Si se presentase el caso de una imposibilidad física para realizar dicha labor, caso que se da cuando se produce la muerte, de inmediato se termina el contrato de trabajo.

e) SUSPENSION DE ACTIVIDADES DPOR PARTE DEL PATRONO POR MAS DE 120 DIAS.

Es de nuestro conocimiento cuando se presentan fallas técnicas o económicas ajenas a la voluntad, de manera que impidan el ejercicio laboral por un tiempo inferior a 120 días, se dice que hay suspensión del trabajo. Si dicha suspensión se prolonga por más tiempo, el patrono queda facultado para dar por terminado el contrato, con la previa autorización de la autoridad laboral dando a conocer a los trabajadores la fehaciente de su terminación.

f) LIQUIDACION O CLAUSURA DEFINITIVA DELA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO

Como en el anterior caso, o sea la muerte del trabajador y por consiguiente en éste, se presenta el fenómeno de la extinción de la personalidad, por consiguiente la inexistencia de uno de los extremos de la relación laboral. Siendo el contrato de trabajo de carácter bilateral, la inexistencia de una de las partes da lugar a la terminación.

El patrono está obligado a obtener la previa autorización del ministerio del Trabajo, como también de informarle detalladamente todas las explicaciones y justificaciones pertinentes. Es requisito importante que el patrono le dé aviso oportuno al trabajador de la fecha precisa de la clausura o liquidación y cancelarle todos los derechos e indemnizaciones que los contratos hallan originado.

g) SENTENCIA DE AUTORIDAD COMPETENTE.

Como vimos el Contrato de trabajo genera obligaciones para ambas partes su incumplimiento por parte del patrono o por parte del trabajador da lugar a la terminación del contrato, dando lugar a la indemnización que por tal hecho se causa.

El incumplimiento del contrato debe mostrarse ante el juez del Trabajo quien por medio de sentencia, lo declarará terminado y condenará al pago de las indemnizaciones respectivas a la parte incumplida para que el contrato termine por éste medio, debe tratarse de una sentencia ejecutoriada es decir, que contra ésta no debe imponerse recurso alguno.

En la práctica vemos, que el contrato de trabajo puede terminar por sentencia ejecutoriada en los casos estipulado en el art. 31 del C.S. del T. cuando se refiere a menores de 18 años que notengan permiso para trabajar, y en el caso de la acción especial del levantamiento del fuero sindical, en donde el juez del trabajo debe calificar la justa causa invocada por el patrono para la ruptura del vínculo laboral.

h) DECISION UNILATERAL

El contrato de trabajo se puede terminar por decisión unilateral por cada una de las partes.

10.2. TERMINACION CON PREVIO AVISO

Si el patrono en forma unilateral dá por terminado el contrato de trabajo por cualquiera de las causas que se enumera a continuación está obligado a dar aviso al trabajador con anticipación no inferior a 15 días a la fecha en que aquel terminara.

El tratadista DOMINGO CAMPO RIVERA, trae las siguientes causas:

"A) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

B) La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.

C) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

D) La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

E) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

F) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación de invalidéz estando al servicio de la empresa.

g) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad, lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días".57

A) El patrono contrata a los trabajadores con propósito, de que estos realicen determinadas labores dentro de la empresa, y éste le paga una remuneración adecuada y otra serie de prestaciones; a cambio de que éstos trabajadores reúnan una serie de conocimiento teóricos y prácticos que los habiliten para realizar en forma competente la labor pactada para la cual ha sido contratada.

Por lo tanto hay que concluir no siendo idóneo, se preside de de sus servicio.

B) Las sistemáticas inejecución sin razones válidas, por parte del trabajador de las convencionales o legales.

Cuando la norma utiliza el término sistemática, se hace necesario entender que tal inejecución debe ser repetida en varias ocasiones, además que esa inejecución sea identificada, es decir que el trabajador no tenga razones válidas para alegar su incumplimiento.

C.) Para que el patrono pueda invocar ésta causal, para dar por terminado el contrato de trabajo, debe establecer plenamente las circunstancias del rendimiento deficiente, mediante el siguiente procedimiento: Al trabajador que se halle en esa situación debe hacerle dos requerimientos por escritos, con un intervalo no inferior de 8 días entre uno y otro.

En éste caso el trabajador, a su vez dispone de 8 días de plazo para presentar al patrono los descargos pertinentes por escrito. Si éstas razones no satisfacen al patrono, éste debe comunicarlo por escrito dentro de los 8 días siguientes entendiéndose que cese el aviso que el patrono hace al trabajador acerca de su decisión de dar por terminado el contrato.

D) Los trabajadores están obligados a acatar y observar cuidadosamente las prescripciones del médico de la empresa o

de las autoridades administrativas del trabajo, encaminadas a prevenir y controlar las epidemias, las enfermedades los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Si los trabajadores se niegan a optar esas medidas de precaución el patrono puede dar por terminado el contrato con esos trabajadores, previo aviso de 15 días.

E) Este caso se refiere a la continuidad o permanencia en el tiempo del vicio, es decir, a su habitualidad. Si en una ocasión, el trabajador se presenta en estado de embriaguez al sitio del trabajo, produce perjuicio a la disciplina del establecimiento y por consiguiente bajas en la producción. Este sólo hecho no puede ser asimilado a la acción de vicio.

Si la conducta del trabajador es repetida, es decir habitualmente consume bebidas alcohólicas o drogas alucinógenas, si se presenta constantemente peligro para la empresa.

F) La norma se refiere al reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación plena, es decir, cuando el trabajador ha cumplido la edad pensionable al servicio de la empresa y el tiempo de servicio señalado por la ley, pacto o convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Reconocida la pensión, el patrono puede prescindir de los servicios del trabajador pensionado. Ocurre lo mismo con la pensión de invalidez .

G) En este caso el trabajador no recibe el salario por hallarse incapacitado para trabajar, la Ley por lo tanto ha establecido a su favor un auxilio monetario hasta por 180 días, que se paga en la siguiente forma: Las dos terceras partes del salario durante los primeros 90 días y el 50% durante los 90 días restantes, vencido éste lapso aunque el trabajador continúe incapacitado cesa el auxilio.

El despido por esta causa se efectúa, al vencimiento de esos 180 días y no existe al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales o convencionales derivadas de la enfermedad.

10.3. TERMINACION SIN PREVIO AVISO POR PARTE DEL PATRONO

Según nuestro Código Laboral en su art, 62 y 63 trae las siguientes causas:

"A) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

B) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o graves indisciplinas en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

C) Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia; o de sus representantes o socios, jefe de taller/vigilantes o celadores.

D) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materia primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

E) Todo acto inmoral o delictuosa que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.

F) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los arts. 58 y 60 del C.S. del T. o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o re

glamentos.

G) La detención preventiva del trabajador por más de 30 días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

H) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa".⁵⁸

A) La Ley faculta a los patronos para exigirle a los trabajadores al iniciar al servicio, certificados médicos en los cuales conste su estado de salud. Esos certificados persiguen dos finalidades: en primer lugar, verificar el perfecto estado de salud del trabajador al ingresar al servicio, y en segundo lugar establecer la existencia de lesiones o enfermedades, en cuyo caso el trabajador está obligado a renunciar a las prestaciones correspondientes.

⁵⁸ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, art. 62 y 63, pags. 35 y 36, ob. cit.

Si el trabajador al ingresar al servicio de la empresa presenta certificados falsos, o alterados sobre su verdadero estado de salud, el patrono puede dar por terminado, unilateralmente el contrato de trabajo, una vez descubra el engaño de que ha sido objeto por parte del trabajador,

B) La causal es con relación a la conducta personal del trabajador, es decir, que debe ajustarse a las condiciones sociales y profesionales imperantes en la organización, de manera que no vaya a manifestarse en actos violatorios contra la disciplina, ni amenazas contra la integridad física o moral de los demás miembros de la empresa. La Ley otorga facultades disciplinarias que lo autorizan para exigirle a los trabajadores la observancia de una conducta que se ajusta a las leyes y a los reglamentos respectivos.

Los patronos tienen a su vez, la facultad para dar por terminado el contrato de trabajo, celebrado con aquellos trabajadores que atentan con su conducta y contra las normas que lo rigen.

C) La conducta del trabajador, fuera del servicio debe entenderse en forma única y exclusiva, como aquel comportamiento que todo trabajador debe observar frente a sus

periores en cualquier circunstancia y en todo momento.

El caso en estudio, requiere en primer término, que en el acto o los actos de violencia, las injurias, los malos tratamientos, sean graves, es decir, ocasionado con la extensión positiva de causar daño físico o morales al patrono y por extensión a los miembros de su familia, a sus representantes o socios. Es necesario por lo tanto que se configure la noción de dolo. En segundo término los actos de violencia, las injurias, los malos tratamientos, deben ser ocasionados fuera del servicio.

D) La norma concretamente se refiere a los daños causados por el trabajador en forma intencional a dolosa a esos elementos de propiedad del patrono. El trabajador que incurra en un acto de esa naturaleza, está violando normas del Código Penal como son las referentes a los delitos contra la propiedad, considerado por la Ley como motivos suficientes para que el patrono denuncie penalmente a sus trabajadores y precindan de sus servicios.

Además de todos esos actos de violencia, la imprudencia, la negligencia grave son motivos q para que el patrono precinda de los servicios de un trabajador.

E) Aquí debe tenerse en cuenta varios factores para el análisis de los conceptos morales, como son: La formación cultural de las personas, del acto o hecho en sí y las circunstancias que se produce. En cuanto al delito puede recaer contra la moral física de las personas, contra la libertad individual, contra los derechos de reunión, contra la propiedad, contra la economía nacional, contra la fe pública, contra la seguridad del Estado, etc., La comisión de cualquiera de esos actos o delitos dá facultades para que el patrono dé por terminado el contrato de trabajo celebrado con los trabajadores que incurra en ello.

F) Fuera de las violaciones graves de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones legales impuestas a los trabajadores, existen facultades que otorgan a los patronos para dar por terminado el contrato de trabajo, siendo ellas acordadas por las partes por medio de las negociaciones colectivas, como las convenciones, los pactos, los fallos arbitrales mediante las causales de los contratos individuales de trabajo o de los reglamentos de trabajo, de higiene o de seguridad social, dadas las gravísimas consecuencias que una imprudencia o un descuido puede generar en caso como éste, los patronos están facultados -

para prescindir de los servicios de los trabajadores que por negligencia conlleven antes graves riesgos.

G) Vemos, pues, que si la detención preventiva excede de 30 días y posteriormente es condenado, habrá lugar a la terminación del contrato de trabajo, pero si es absuelto, no tendrá ocurrencia la terminación. Como sabemos la detención preventiva, a que elude el Código de acuerdo con nuestros ordenamientos jurídico penal, es la "privación efectiva de la libertad" en virtud de existir contra determinada persona la imputación de la comisión de un delito.

La duración del arresto por más de 8 días será motivo suficiente, para que el patrono dé por terminado el contrato de trabajo celebrado con el trabajador que halla sido sancionado con el arresto correccional. Es aconsejable sin embargo que el patrono espere a que se produzca la decisión judicial, de no proceder así, podrá enfrentarse a conflictos laborales por indemnización o reintegro de los trabajadores despedidos sin el lleno de los requisitos establecidos por la Ley.

H) La Ley insiste en la lealtad debida por el trabajador al patrono en aquellos aspectos relacionados con los asuntos técnicos, comerciales o científicos, los cuales tenga-

conocimiento el trabajador, en virtud de las funciones que desempeña y cuya divulgación ocasione perjuicio económico al patrono.

En esta causal de terminación del contrato de trabajo, -
cojllleva además, a la pérdida del auxilio de cesantías.

10.4 TERMINACION SIN PREVIO AVISO POR PARTE DEL TRABAJADOR

El tratadista DOMINGO CMAPO RIVERA, menciona las siguientes características:

"A) Haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

B) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento o la tolerancia de éste.

C) Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrari

a sus convicciones políticas o religiosas.

D) Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.

E) La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquellos para los cuales contrató al trabajador.

F) Cualquier circunstancia que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.

G) La violación grave de las obligaciones o prohibiciones que de acuerdo a la ley incumben al patrono.

H) Cualquiera falta grave, calificada como tal, en pactos - convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo reglamentos". 59

CAMPO RIVERA DOMINGO, pags. 192 a 199, ob.cit.

A) El trabajador puede ser víctima de engaños, por parte del patrono, estos engaños deben versar directamente con las condiciones de trabajo, para que sirvan de motivo por el cual el trabajador pueda dar por terminado el contrato de trabajo. A su vez las condiciones de trabajo hacen relación a salarios, jornada de trabajo, período de prueba o de descanso, vacaciones, primas especiales, bonificaciones, servicios médicos, etc., que el patrón se compromete a suministrar al trabajador para que éste le preste el servicio.

B) El patrono está obligado a dar al trabajador un trato de respeto y consideración, a pesar de estar subordinado, y existe para el patrono la prohibición de atentar contra el trabajador y los miembros de su familia, con actos de violencia, amenazas, o malos tratamientos contra su estabilidad emocional. La anterior posición se hace extensiva a sus representantes o dependientes.

C) La norma tiene como finalidad proteger la conciencia del trabajador de cualquier presión que el patrono quiera ejercer sobre él para inducirlo a actuar contra sus principios morales, políticos, o religiosos.

Se trata pues, de amparar la libertad de conciencia del tra

bajador.

La Ley faculta al patrono para darle órdenes al trabajador, exigirle su cumplimiento, pero dichas facultades solo se refiere al aspecto laboral o profesional de la relación jurídica existente entre patrono y trabajador. En ningún caso ella se extiende al extremo de facultar al patrono para exigirle al trabajador la comisión de actos que atentan contra su integridad moral o su formación política o religiosa.

D) Toda intención positiva del patrono de ocasionar un daño al trabajador constituye malicia, la que es generadora de dolo.

Daño es toda lesión que sufra el trabajador en la ejecución del trabajo y que se ocasione en forma maliciosa e intencional por el patrono. Ante presencia de ambas circunstancias nos encontramos frente a un delito sancionable según las normas del Código Penal. De presentarse el caso, hay motivos más que suficientes para que el trabajador dé por terminado el contrato de trabajo y ñ las tendencias a exigir las indemnizaciones económicas del caso.

E) En las cláusulas del contrato de trabajo, se precisan las condiciones en las cuales el trabajador vá a realizar la prestación del servicio durante la ejecución del contrato. Una vez iniciado el servicio, puede acontecer que el trabajador se obligue a cumplir funciones distintas a las acordadas al momento de celebrar el contrato de trabajo, o que tales funciones la desempeñe en lugares distintos a los acordados en el contrato de trabajo. Dado el caso que se produzca esta variación injustificada del contrato de trabajo, el trabajador tiene fundamento para romper el vínculo contractual que lo liga al patrono.

F) La norma hace inccapfe en la necesidad de velar por la integridad física del trabajador. Los patronos están obligados de adoptar en sus respectivas-facturas- industrias reglamentos de higiene y seguridad que prevenga a los trabajadores de los peligros a que se hayan expuestos y les señale las medidas que deben tomar para evitar accidentes y enfermedades.

La obligación de velar por la seguridad personal de los trabajadores es extensiva a los patronos que exploten actividades no necesariamente industriales.

La obligación del patrono se cumple suministrando los medios útiles para prevenir los fiezgos y las enfermedades que puedan presentarse en la ejecución del contrato. También poniendo a disposición de los trabajadores las drogas y medicamentos aptos para combatir en el caso de que se haya presentado la enfermedad.

Puede el trabajador poner fin al vínculo contractual celebrado con el patrono, en caso de que éste no cumpla con las anteriores disposiciones.

G) El patrón tiene el deber de cumplir con las obligaciones señaladas por la Ley y de abstenerse de incurrir en las prohibiciones también señaladas en éstas. Sin embargo el trabajador puede terminar unilateralmente el contrato con justo motivo para ello cuando la violación revista caracteres graves.

H) Las obligaciones que rigen a las partes que intervienen en una relación de órdenes laborales, pueden originarse en las convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales, reglamentos de trabajo, de higiene o seguridad, además de la Ley.

Es postetativo del patrono y trabajadores contraer obligaciones, o imponerse prohibiciones, o sobrestimar mediante acuerdos a algunos de ellas.

Así púes los trabajadores ponen fin al vínculo contractualen el caso de incumplimiento por parte del patrono , de las obligaciones contractuales o convencionales, calificadas como graves.

10.5. INDEMNIZACION EN CASO DE TERMINACION UNILATERAL - SIN JUSTA CAUSA

Como bien sabemos, en todo contrato de trabajo vá implícita la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, y la parte responsable de éste incumplimiento debe indemnizar a la otra parte; ésta indemnización comprende el lucro cesante y el ddaño emergente.

Si el patrono dá por terminado el contrato de trabajo unilateralmente sin justa causa comprobada, éste está obligado a pagarle una indemnización al trabajador, de acuerdo a las siguientes disposiciones.

A)" CONTRATOS CELEBRADOS A TERMINO FIJO".

La indemnización que tiene que pagar aquí el patrono, es/ la cancelación de los salarios, del período que vá desde la fecha del despido, hasta el plazo en la cual habían indicado en el contrato.

B)"CONTRATOS CELEBRADOS POR EL TIEMPO QUE DURE LA REALIZACION DE UNA OBRA O LABOR DETERMINADA".⁶⁰

Aquí la indemnización que tiene que cancelar el patrono es la correspondida durante todo el lapso que debiera deducir la realización de la obra o labor determinada, y por ninguna razón será menor de 15 días.

C)" CONTRATOS DE DURACION INDEFINIDA".

En estos contratos la indemnización es la siguiente:

1) Cuando el trabajador lleva trabajadondo en la empresa menos de 1 año, cualquiera que sea el capital de la empresa, la indemnización es de 45 días de salario.

⁶⁰ CAMPO RIVERA DOMINGO, pag.201, ob.cit.

2) Si el trabajador lleva trabajando más de 1 año en la empresa continuos, pero que ese tiempo de servicio no llegue a los 5 años, se le cancela, además de los 45 días de salario o básicos, 15 días adicionales por cada año de servicio subsiguiente,

3) Si el trabajador lleva al servicio de la empresa trabajando 5 años pero menos de 10, se le pagan 20 días adicionales de salario sobre los 45 días básicos, por cada año subsiguiente de servicio en la empresa.

4) Cuando lleva el trabajador más de 10 años continuos al servicio de la empresa, se le paga como indemnización además de los 45 días de salario, 30 días adicionales de salario, por cada año subsiguiente de servicio a favor de la empresa.

En este caso el Juez de l Trabajo, mediante demanda instaurada por el trabajador, puede ordenar el reintegro del mismo a la empresa donde estaba laborando, con las mismas condiciones que antes gozaba, y si dejó de percibir el salario, ordenar que se lo cancele, o la indemnización respectiva, que acabo de anotar.

Si la empresa cuenta con un capital superior a los \$3.500.000.00 la indemnización que ésta tiene que pagar o sea las adicionales, es del 100%; pero si la empresa posee un capital entre \$1.800.000.00 y \$3.500.000.00, entonces la indemnización que tiene que cancelar al trabajador es la equivalente a un 75%; y si ésta tiene un capital inferior a los \$1.800.000.00, la indemnización que percibe el trabajador es la suma de un 50%.

5) Pero si es el trabajador quien intespestivamente rompe el contrato de trabajo sin justa causa comprobada, entonces es éste quien tiene que pagarle al patrono la respectiva indemnización, que equivale en este caso a 30 días del salario. En este caso, el patrono depositará dicha suma ante el juez del Trabajo, éste se los descuenta de la suma que le debe al trabajador por concepto de prestaciones sociales, hasta que decida la justicia.

No habrá lugar a la indemnización que he mencionado, si las partes de común acuerdo restablecen nuevamente el contrato de trabajo en las mismas condiciones y términos que regían cuando rompieron relaciones.

10.6. MANIFESTACION DEL MOTIVO DE LA TERMINACION

Según nuestro Código Laboral en su art. 66 manifiesta que: "La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causas o motivos distintos".⁶¹

Cuando el contrato de trabajo termina por decisión unilateral del patrono o por decisión unilateral del trabajador y con fundamento a una justa causa, es preciso señalar el motivo o causa que se invoca como justificación para dar por terminada la vinculación laboral, mediante una comunicación por escrito a la otra parte. Si no se produce de esa manera, luego no podrá negarse válidamente razones que tiendan a justificar la ruptura del vínculo contractual. Habrá que suprimir en tal caso que la ruptura fué injustificada, con las consecuencias que tal hecho acarrea. El escrito tiene como finali

⁶¹ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, art. 66 pag. 40, ob.cit.

dad de servir como medio de prueba, en caso de que se presente posterior reclamación de cualquiera de las partes, ante las autoridades competentes.

En caso de que sea el patrono quien determine la ruptura, del vínculo contractual, en consideración al que el trabajador incurrió en un acto inmoral o delictuoso dentro del establecimiento, debe hacer expresa manifestación de ese hecho en el aviso que le envíe el trabajador notificándole la decisión tomada.

Si el patrono alega una causal que realmente no ocurrió - tendrá obligación de cubrir el monto de la indemnización tomando en cuenta la naturaleza de la duración del respectivo contrato.

Si es el trabajador quien toma ésta decisión, debe igualmente manifestar al patrono el motivo que ha tenido en cuenta para dar por terminado el contrato de trabajo.

11. CONCLUSIONES

Después de haber estudiado, analizado y tratado todo lo -
concerniente a los aspectos fundamentales del "Contrato In-
dividual de Trabajo", como también las normas que lo regu-
lan, expongo a continuación ciertos detalles que considero
de suma importancia.

Pues bien, como es de nuestro conocimiento el presente tra-
bajo de Tesis, el cual titulé "EL CONTRATO INDIVIDUAL DE -
TRABAJO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA", lo distribuí en 11-
capítulos, los cuales me bastaron para exponer tan comple-
jo y contradictorio tema, que a continuación explico en el
desarrollo de éstas conclusiones.

En el primer capítulo que comprende las generalidades, -
que como su nombre lo indica, son aspectos generales del -
Contrato Individual del Trabajo, que tuvo su origen, sin-
reglamentos jurídicos, en la época primitiva con la apari-
ción del hombre, ya que en ésta época es cuando el h om -
bre comienza a preocuparse por la supervivencia, y es así
que para subsistir tiene que enfrentarse con los primeros
obstáculos, o sea los que la naturaleza le proporcionaba,-
como eran los animales salvajes etc.

En éste capítulo hice un análisis de todas las etapas por la cual tuvo que pasar el hombre, como son el-Sal-Esclavismo, Servidumbre y Corporativismo, libertad de trabajo, y por último la contratación laboral Intervenida. Estas etapas sirvieron para llegar a las primeras reglas que regularon el contrato Individual de Trabajo.

En el segundo capítulo traté todo lo concerniente a la Historia del Derecho del Trabajo en Colombia, desde el período prehispánico que constituye el período mas largo de nuestra historia y arranca desde el poblamiento del territorio Colombiano, hasta el descubrimiento de América.

Ma's tarde hablé del período hispánico, la cual durante varios siglos recibió nuestra patria el influjo de España.- También varias Instituciones reglamentaron las prestaciones de servicio personales como la Esclavitud, la Encomienda, y la Mita, y además de estas prestaciones de servicio, España legisló ampliamente en materia de trabajo, de tal manera que algunos historiadores consideran que existió un verdadero derecho del trabajo, así por ejemplo se citan disposiciones como la Libertad de Trabajo, jornada de 8 horas, justo salario, forma y pago de salario, reconocimiento de gastos de movilización, dedidas de higiene-descanso dominical remunerado, etc., éstas normas implica para España un adelanto legislativo, que la colocan en -

en la cabeza de las naciones Europeas, en lo que más tarde se consideraría el derecho del Trabajo.

Sin embargo éstas disposiciones no se cumplieron, de tal manera que en la práctica no existió un derecho del trabajo.

Más tarde me referí al Período Nacional, que abarca desde el movimiento revolucionario de 1.910 hasta nuestros días.

Este período comprendió 3 etapas que comprende desde 1.915 a 1.936; de 1.936 a 1.946 y de 1.946 a nuestros días.

En éste período se dictaron una serie de leyes y Decretos por medio de los cuales se comenzó a organizar y a codificar lo que más tarde fué el primer estatuto Laboral Colombiano, llamado Código Sustantivo del Trabajo.

En el tercer capítulo entré a referirme al Origen del contrato de Trabajo como figura jurídica, empezando hablar por antecedentes históricos, definición de Contrato de Trabajo, Fuentes para llegar al mismo. Como el objetivo es tratar los asuntos de , más importancia a pesar que el tema en sí es importante me ocuparé en los antecedentes históricos, y encontramos el Derecho Romano, éste conside

raba el trabajo humano como un arrendamiento de cosas, para lo cual distinguían los conceptos de arrendamiento de obra y el arrendamiento de servicios, que a mi parecer considero una falta de raciocinio para esa época, puesto que con la denominación ya dicha lo agrupaba o colocaba - el arrendamiento al lado de las cosas y los animales, esto debido al poco margen que el Derecho Civil reservaba - para tan importantes situaciones. El Código de Napoleón siguiendo la misma - teoría romanística, pero ya un poco más moderno, vino a dar una definición acerca del Contrato de Trabajo.

En cuanto a la definición, encontramos que se han dado un cúmulo por diferentes autores, pero podemos anotar que todas convergen en cuanto al arco jurídico, al acuerdo de voluntades, y además es factor predominante la trilogía de elementos como son "Actividad personal, Subordinación y la Remuneración", nuestro ordenamiento jurídico también le recoge en su art. 22.

En cuanto a nuestra legislación se ha experimentado que - la primera Ley que reglamentó el Contrato de Trabajo, fué la Ley 6a. de 1.945.

La definición dada por ésta Ley fué duramente criticada en esa época, pero debe agregarse que fué la que marcó el derrotero para las nuevas normas reguladoras del derecho laboral.

En el cuarto capítulo trato de hacer claridad de la relación de trabajo existente entre patrono y trabajador, comprendiendo ésta cuando emana el vínculo contractual, pasando después a encuadrar situaciones extracontractuales. Se intenta además justificar ésta teoría para solucionar con ella las situaciones en que se producen una prestación de servicio personales que no han tenido origen en un acuerdo contractual y las que tipifican una verdadera relación de trabajo entre quien presta el servicio personal y quien lo recibe; también se pretende resalvar la situación que deriva de los contratos Nullos, en los casos que se ha producido una cierta y efectiva prestación del servicio; y por último, para establecer con ellas los efectos de toda prestación de trabajo, en actitud indiferente ante la existencia o no de un Contrato de Trabajo.

En el capítulo quinto, me refiero a la Naturaleza Jurídica

ca del Contrato de Trabajo, y encuentro que no ha habido una unificación al respecto, puesto que se han dado varias teorías como son la del Arrendamiento, Compraventa-Sociedad, Mandato y por último la del Contrato Autónomo. Aquí se justifica el calificativo que he dado, es decir un tema demasiado complejo por el carácter social propio del trabajador. Razón por la cual cada uno de los exponentes de las teorías tratan de justificar sus puntos de vista.

En el sexto capítulo traigo a mención los requisitos del contrato de Trabajo, los cuales son de una vital importancia para determinar las obligaciones que emanan al celebrar dicho contrato, ya que son recíprocas para ambas partes, debido a la bilateralidad como característica especial que gozan el contrato de Trabajo.

En el octavo capítulo pongo a la luz todo lo concerniente a la clasificación, forma y duración del Contrato de Trabajo ya que lo considero de suma importancia por que con éstos se cumplen requisitos exigidos por la Ley para determinar su validez, en caso de infracción de las normas reguladoras de ésta situación jurídica, que son frecuentes en nuestro medio o sistema, Es decir, con esto se le eña ha establecer el valor social de que tanto hemos

hemos hablado y que es inherente al trabajo mismo.

En el capítulo noveno, trato la importancia del período de prueba importante por que es el período en el cual las partes contratantes pueden verificar, cerciorarse en cuanto a sus conveniencias, prestación del servicio, y la remuneración del mismo, lo mismo que condiciones impuestas para llevar a cabo todo lo concerniente a esta situación.

En los capítulos séptimo y décimo, hago más detallado y profundo el estudio relacionado con las partes que intervienen en la realización del Contrato de Trabajo y la terminación del mismo; no faltaría más que hubiese omitido, éstos dos fenómenos importante en el Contrato, importancia que se fundamenta al hablar del Derecho Laboral como derecho que tiene mucho que ver con la bastante trágica seguridad social en nuestra época, en que la lucha de la clase obrera por conseguir reivindicaciones que se amolden a sus necesidades. Ya que en cuanto a las partes, existen actualmente diferencias y discriminaciones, las cuales han sido tenidas en cuenta por las normas reguladoras de esta disciplina y por lo tanto se han establecido una serie de obligaciones y prohibiciones para ambas partes contratantes; pero estas muchas veces se vienen quebrantando por -

el período económico propio de la clase patronal, por esta razón tuve muy en cuenta para ponerlas de presente y así - tener un verdadero conocimiento y ponerlas en práctica - siempre que sea necesario.

Lo mismo acontece con la Terminación del Contrato de Trabajo, que el mismo lleva consigo una serie de estipulaciones establecidas en nuestra legislación Laboral para así asegurar el bien común, imponiéndole una serie de sanciones - para quien viole las normas reguladoras de ésta situación-laboral.

Después de ésta síntesis, como conclusión del Trabajo investigativo, como requisito para la elaboración de la Tesis para optar al título de ABOGADA; espero que lo tratado en ésta, sea satisfactorio tanto para las autoridades administrativas de la Facultad, como para aquellas personas que tengan la oportunidad de leerla.

BIBLIOGRAFIA

CAMPO RIVERA DOMINGO, Derecho Laboral Colombiano,, Edición 2da.. Editorial Temis, Bogotá 1.978.

CAMACHO HENRIQUEZ GUILLERMO. Derecho del Trabajo. Tomo I. Teoría General y Relaciones Individuales. Edición 1.961. Editorial Temis Bogotá.

DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajado. Edición 1.963 México. Editorial Porrúa S.A.

DE FERRARY FRANCISCO. Derecho del Trabajo. Edición 2da. Buenos Aites.

ENCICLOPEDIA JURIDICA "OMEBA". Tomo 4.

GARCIA SOLANO ALVARO. Contrato de Trabajo en La legislación Colombiana. Editorial Temis, Bogotá 1.975.

GONZALEZ CHARY GUILLERMO. Derecho del Trabajo. Edición 5ta. 1.979. Editorial Temis, Bogotá.

ORTEGA TORRES JORGE. Código Civil Colombiano. Edición 5ta.
Editorial Temis, Bogotá 1.976

ORTEGA TORRES JORGE. Código Sustantivo del Trabajo. Edi -
ción 14a. Editorial Temis Bogotá 1.979.

REGIMEN LABORAL COLOMBIANO. Actualidad Laboral-Revista -
Bimestral. Editora Legis.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA