

**EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN COLOMBIA**

**EVERT CHAMORRO SANABRIA  
WILFREIDO MEJIA MELENDEZ  
DEXTER EMILIO CUELLO V.**

**BARRANQUILLA**

**CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR  
FACULTAD DE DERECHO**

**1993**

DR # 0151



Nota de Aceptación

---

---

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	12
1. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	16
1.1 ASPECTO HISTORICO	16
1.1.1 Comunismo primitivo	16
1.1.2 División natural del trabajo	17
1.1.3 División social del trabajo	18
1.2 EL ESCLAVISMO	19
1.3 EL FEUDALISMO	21
1.3.1 El colonato	22
1.3.2 La servidumbre	22
1.4 EL CAPITALISMO	24
1.5 EL SOCIALISMO	27
1.6 LAS DIVERSAS LEGISLACIONES EN COLOMBIA	29
1.6.1 1900 a 1945	29
1.6.2 1915 a 1930	30
1.6.3 1931 a 1945	30
1.6.4 1946 a 1950	32
1.6.5 1950 a nuestros días	33
2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	35

2.1	DEFINICION	35
2.2	PRESUNCION DE CONTRATO DE TRABAJO	37
2.3	Elementos del contrato	38
2.3.1	La actividad personal	38
2.3.2	La continuada subordinación	38
2.3.3	Un salario como retribución del servicio	39
2.4	PRESUPUESTOS CONTRACTUALES	39
2.4.1	Capacidad	40
2.4.2	Consentimiento	40
2.4.3	Objeto lícito	40
2.4.4	Causa lícita	41
2.5	CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	42
2.5.1	Consensual	42
2.5.2	Bilateral	43
2.5.3	Oneroso	43
2.5.4	Conmutativo	43
2.5.5	De tracto sucesivo	44
2.6	CLASES Y MODALIDADES DE LOS CONTRATOS	44
2.6.1	Por su forma	44
2.6.1.1	Oral	44
2.6.1.2	Escrito	45
2.6.2	Por su duración	46
2.6.2.1	Contrato a término indefinido	46
2.6.2.2	Contrato a término fijo	47

2.6.2.3	Por la duración de una obra o labor de- terminada.	48
2.6.2.4	Duración inferior a un mes	49
3.	CLAUSULAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO	51
3.1	Cláusulas ineficaces	51
3.2	Cláusulas de no concurrencia	51
3.3	Cláusula de reserva	52
4.	EJECUCION Y RESERVA DEL CONTRATO DE TRABAJO	53
4.1	OBLIGACIONES DEL PATRONO	54
4.1.1	Facilitar al trabajador la realización de la labor.	54
4.1.2	Pagar los gastos de movilización del tra- bajador.	54
4.1.3	Conceder licencias al trabajador	55
4.1.4	Auxiliar al trabajador en caso de acciden- te o enfermedad.	55
4.1.5	Expedir certificados al trabajador	56
4.1.6	Cumplir y hacer cumplir las leyes	57
4.2	OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR	57
4.2.1	Conservar y restituir los elementos de trabajo.	57
4.2.2	Lealtad para con el patrono	58
4.2.3	Observar buena conducta	59
4.2.4	Observar las medidas de higiene	59
5.	REVISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	60

5.1	PROCEDIMIENTO	61
6.	SUSPENSION DEL CONTRATO	64
6.1	Efectos de la suspensión	67
7.	TERMINACION DEL CONTRATO	71
7.1	CAUSALES DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO	73
7.1.1	Terminación de la obra o labor pactada	73
7.1.2	Mutuo consentimiento	74
7.1.3	Muerte del trabajador	74
7.1.4	Suspensión de actividades por parte del patrono por más de 120 días.	74
7.1.5	Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.	75
7.1.6	Por sentencia ejecutoriada de autoridad	76
7.1.7	Por decisión unilateral	76
8.	EL SALARIO Y SUS DIVERSAS MODALIDADES	82
8.1	NOCION GENERAL	82
8.2	CONTENIDO DEL SALARIO	83
8.3	CLASES DE SALARIOS	84
8.3.1	En dinero y en especie	85
8.3.2	Ordinario y extraordinario	86
8.3.3	Fijo y variable	86
8.3.4	Nominal y real	86
8.3.5	Directo e indirecto	87
8.3.6	Mínimo y máximo	37

8.3.7 Individual y familiar	87
8.4 FORMAS DE SALARIO	87
8.4.1 Por unidad de tiempo	88
8.4.2 Por unidad de obra o a destajo	88
8.4.3 Salario por tarea	89
8.4.4 Salario por tarea, mixto	89
8.4.5 Salario integral	89
8.4.6 Otras formas mixtas de remuneración	90
8.5 NATURALEZA JURIDICA DEL SALARIO	90
8.6 LAS PRESTACIONES SOCIALES Y EL SALARIO	92
8.7 PAGO DEL SALARIO	93
8.8 RETENCIONES Y DEDUCCIONES AL SALARIO	96
9. LA JORNADA DE TRABAJO	100
9.1 JORNADA DE TRABAJO ORDINARIA	100
9.1.1 Duración de la jornada de trabajo ordinaria	100
9.2 JORNADA DE TRABAJO EXTRAORDINARIA	102
10. LAS VACACIONES ANUALES REMUNERADAS	105
CONCLUSIONES	107
BIBLIOGRAFIA	110

## INTRODUCCION

Introducirse en el campo investigativo de los contratos de trabajo presenta por sí mismo, ciertas implicaciones; la importancia de la relación laboral o de trabajo nos llevó a investigar sobre el tema escogido: EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN COLOMBIA.

Es cierto que la legislación laboral actual es, en general, protectora de la clase trabajadora; pero no es menos cierto que es precisamente por ser la parte más débil de la relación en el contexto laboral, la más violada en sus derechos, la más perseguida cuando busca sus reivindicaciones.

Conociendo el desequilibrio existente en las relaciones obrero-patronales surgidas del binomio capital-fuerza de trabajo nos introducimos en la investigación de este tema regulador de uno de los derechos básicos de la sociedad consagrados en nuestra Carta Política como lo es el derecho al trabajo y la libertad del mismo, e igualmente

los derechos de asociación y de sindicalización como protectores de los abusos y arbitrariedades de los patronos en la justa lucha por la justicia y la equidad en la ejecución del contrato de trabajo.

El contrato individual de trabajo es supremamente importante dado que va a regular no sólo las relaciones entre patrono y trabajador subordinado sino la remuneración y la jornada de trabajo.

Este es un tema difícil, pues hay puntos de vista encontrados, de acuerdo con el extremo de la relación en la que se encuentre ubicado el crítico, pero hay una sola realidad única y verdadera, cual es la explotación del obrero quien jamás recibe por su fuerza de trabajo una equitativa contraprestación.

El contrato de trabajo, como todo derecho del trabajo, es esencialmente protector por tener la expresa intención de amparar al trabajador como parte más débil. Esta circunstancia hizo exclamar al profesor Rodolfo A. Napoli -citado por Guillermo Guerrero Figueroa-, que dicho contrato no nace por generación espontánea, sino mas bien como una reacción contra el pasado histórico y determinado por una serie de situaciones diversas, sentando la

premisa de que uno de los contratantes -el trabajador- si bien es racionalmente libre, no se manifiesta, sin embargo, por propio impulso a la hora del acuerdo, sino que lo hace acuciado por su permanente estado de necesidad económica.

En el siglo XIX el trabajador humano en Colombia se encontraba reglamentado exclusivamente por el derecho civil. Los contratos que regulaban la actividad humana se encontraban principalmente en el arrendamiento de servicios. El Código adoptado en 1887 no distinguía entre el trabajador prestado bajo subordinación y el prestado con autonomía.

La primera vez que se usó en nuestro país la denominación contrato de trabajo fue en el Artículo 13 de la Ley 16 de 1934. El Decreto 52 de 1935, reglamentario de la ley anterior, habla de empleado particular, obrero, patrono y empresario.

Posteriormente, al Artículo 1º del Decreto 1632 de 1938, definió como patrono a la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de un trabajador bajo su dependencia y mediante una remuneración. El decreto ley 2350 de 1944, en su Artículo 1º, creó la presunción legal e

que el contrato de trabajo existe entre quien presta un servicio personal bajo la dirección de otro y quien recibe o aprovecha tal servicio.

El primer texto que definió el contrato de trabajo fue la ley 6º de 1945 que a la letra dice que hay un contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la continuada dependencia de otro, mediante remuneración y quien recibe tal servicio.

El Código Sustantivo del Trabajo vigente, acogió la definición de la ley 6º, con pocas variaciones y define el contrato de trabajo en su Artículo 22, así: "Es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal o a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo reciba y remunera patrono y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario".

## 1. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN COLOMBIA

### 1.1 ASPECTO HISTORICO

La historia de la humanidad ha sido dividida de muy diversas maneras, teniendo en cuenta también muy diversos factores.

Para efectos del estudio que realizamos, adoptamos la división consistente en determinar los periodos de la historia de conformidad con los medios de producción predominantes en cada uno de ellos. De acuerdo a este criterio, la historia de la humanidad podría dividirse en los siguientes periodos: el comunismo, el esclavismo, el feudalismo, el capitalismo y el socialismo.

1.1.1 Comunismo primitivo. Este período del régimen de la comunidad primitiva denominado por F. Engels Infancia del género humano,<sup>1</sup> fue un período de apropiación, preferentemente de los productos que ofrecía la naturaleza. La división del trabajo casi no existía y su

---

1. ENGELS, Federico. El origen de la familia. La Propiedad privada y el Estado.

productividad era muy baja.

Pasaron miles de años antes que los seres humanos aprendieron a utilizar el fuego, lo que les permitió asar los alimentos, fabricar instrumentos de trabajo y de los animales salvajes.

Al bajo nivel de las fuerzas productivas de este período correspondía la propiedad social, colectiva, de los medios de producción, base económica del régimen de la comunidad primitiva. Aquí y solo aquí, es donde existe realmente la propiedad fruto del trabajo personal.

Sólo mediante el trabajo conjunto, los seres humanos podían alimentarse, ya que el individuo aislado estaba indefenso ante las fuerzas de la naturaleza. En estas condiciones, eran imposibles la desigualdad social, las clases, la explotación del hombre por el hombre.

1.1.2 División natural del trabajo. Gradualmente, se produjo la transición de la sociedad humana a una nueva forma de organización social, la comunidad gentilicia. Este paso estuvo determinado por el desarrollo de las fuerzas productivas de la sociedad, por la elevación del trabajo humano.

Se desarrolla la división del trabajo según el sexo y la edad: los hombres se dedican a la caza y a la pesca, a la fabricación de instrumentos de trabajo y de caza; las mujeres y los niños, a recoger frutas y cereales, y a preparar ropa y utensilios domésticos. En esta época, la colectividad del trabajo se afianza aún más, por cuanto los progresos de la caza y la aparición de la agricultura primitiva, va con la gran imperfección de los útiles de trabajo, hacen todavía necesaria la agrupación de las fuerzas de la colectividad entera.

El hombre se da cuenta que domesticando y criando animales sobre todo hembras, tenían crías cada año y por añadidura leche. Algunas tribus se van entonces destacando de otras dándose de esta forma la llamada primera gran división social del trabajo.

1.1.3 División social del trabajo. La gens<sup>s</sup> es la forma primaria de la organización social propia del régimen avanzado de la comunidad primitiva; se trata de un grupo de individuos unidos por lazos de sangre, el trabajo colectivo y la comunidad de bienes.

La gens fue la célula primitiva de la sociedad humana, a su vez, las gens se agrupaban en asociaciones más amplias

como por ejemplo las fratrias.

La vida y el trabajo conjunto exigían de los hombres un orden determinado en sus relaciones, en las cuales había de seguir ciertas reglas de conducta. Estas reglas eran las costumbres, cuya observación no exigía un aparato coercitivo especial, sino que se basaba en la fuerza de la costumbre, en la autoridad de las viejas generaciones, en las concepciones morales y religiosas. Al aumentar la suma de trabajo que correspondía diariamente a cada miembro de la gens, comunidad doméstica o familia aislada, se fue haciendo necesario conseguir mas fuerza de trabajo y la guerra la suministró, los prisioneros fueron convertidos en esclavos y aquí surge la división de la sociedad en dos clases:

- Amos y esclavos
  
- Explotadores y explotados

## 1.2 EL ESCLAVISMO

El avance de las fuerzas productivas origina importantes modificaciones en la estructura económica de la sociedad, lo que a su vez determina cambios radicales en las formas

de organización social. Estos cambios se producen con el progreso de la agricultura, el perfeccionamiento de los útiles de trabajo, y en especial, con la fundición de los metales.

Con el avance de la ganadería y de la agricultura, el trabajo del hombre comenzó a producir más medios de existencia de los necesarios para su vida. De este modo surge la posibilidad de apropiarse del producto adicional del trabajo humano, es decir, del sobrante del producto que se necesita para mantener al trabajador que lo ha conseguido; se hace posible la explotación del hombre por el hombre. Los prisioneros de guerra, que antes eran sacrificios o pasaban a formar parte de la gens, son convertidos en esclavos, se aprovecha su fuerza de trabajo a fin de apropiarse de lo que produce.

Durante este periodo aún no existe forma de contratación puesto que el esclavo le pertenece al esclavista y no es considerado persona sino cosa. Se produce entonces la segunda gran división social del trabajo, separando los oficios de la agricultura; así nace la producción directa para el cambio, y con ella, el comercio.

El paso a la propiedad privada se fue dando poco a poco.

El aumento de la población confederó a las tribus por así decirlo, se fue consolidando la autoridad de un jefe militar para protegerse interna y externamente.

### 1.3 EL FEUDALISMO

Entre las características de este periodo y de este sistema se destaca que el desarrollo de las afuerzas productivas determinó la superación del esclavismo y trajo, como consecuencia lógica, el implantamiento de las relaciones feudales. Dichas relaciones se pusieron de manifiesto a través del latifundismo, que fue el sistema predominante de tenencia de la tierra, y de sus efectos inmediatos, a saber: el acaparamiento de las tierras por los señores feudales y la consiguiente pobreza de las masas campesinas. A este vasto sector de la población desposeída es al que se ha conocido el nombre genérico de siervo de la gleba.

El régimen feudal oscilaba alrededor de la existencia de grandes propietarios de feudos o fundos, a quienes estaban vinculados, económica y personalmente, individuos desposeídos conocidos como siervos. Desde el momento en que se vinculaba al señor, debía permanecer afecta a él hasta la muerte. En esta época, se nacía señor o se nacía

siervo.

1.3.1 El colonato. El colonato apareció en el momento en que culminaba la era esclavista y se iniciaba, simultáneamente, la era feudal.

Al individuo vinculado al trabajo de la tierra durante el colonato se le llamó colono. Este ocupaba un lugar intermedio entre el esclavo y el hombre libre. Estaba tan estrechamente unido a la tierra como el esclavo al amo. Pasaba de unas manos a otras según lo fuera la tierra a la cual estaba ligado. Trabajaba para el propietario de la tierra y estaba obligado a pagarle determinada cantidad de dinero como contraprestación por la adjudicación de las parcelas o a entregarle parte de la cosecha recogida por el mismo concepto.

1.3.2 La servidumbre. Con el advenimiento del latifundismo se originaron las relaciones serviles de producción y surgió una nueva forma de vinculación de los desposeídos de la tierra: la servidumbre.

Quien estaba dedicado y obligado al trabajo era el siervo. Los señores feudales, como los antiguos esclavistas, consideraban el trabajo material motivo de deshonra.

En el laboreo de las tierras era obligación del señor facilitarles los elementos o utensilios de labranza. El siervo, si bien no era esclavo, vivía sometido a condiciones de verdadera miseria. Sujeto a largas jornadas extenuantes, mal alimentado y peor vestido; tenía también la obligación de empuñar las armas en defensa del señor cada vez que éste se veía envuelto en una guerra.

Recordemos que las guerras se daban por la lucha de tierras y por el aumento del poder militar, para ensanchar ese poder y consolidarse en las regiones; le declaraban la guerra a sus vecinos.

En la descomposición del feudalismo surgen las incipientes formas de contratación individual de trabajo a través de las corporaciones. Las características de estos contratos era que una misma persona no podía pertenecer a dos o más gremios, ni conocer dos o más oficios, ni poseer dos o más talleres, ni continuar labores que otro hubiera comenzado. Estaba igualmente reglamentado lo relativo al salario, a la jornada de trabajo, a los descansos, a la calidad de las obras, a las sanciones que podía imponerse, etc.

#### 1.4 EL CAPITALISMO

Las primeras manifestaciones del capitalismo, las encontramos en la Edad Media, al rededor del siglo XIII, en algunas ciudades italianas.

Durante esta época se afianza el triunfo de la concepción individualista, tanto en el plano económico como en el aspecto social e intelectual; la economía urbana se organiza en marcos privilegiados. Se acentuó la acumulación de grandes fortunas fuera de los antiguos marcos corporativos y la economía urbana retrocedió ante una nueva organización financiera mucho más amplia y sobre la cual solo el poder real poseía medios para obrar. Aparecieron los grandes banqueros y capitalistas, quienes pusieron su oro a disposición de los soberanos, adueñándose así de la economía internacional y favoreciendo los cimientos económicos de la monarquía absoluta.

Como consecuencia de la aparición del capitalismo, las ciudades mercantiles se arruinaron, o tuvieron que transformar sus actividades; en las manufacturas se rompió el rígido monopolio de los gremios y las fábricas, en busca de mano de obra más barata, abandonaron las ciudades desplazándose hacia zonas rurales, donde la liberación

de los siervos había dejado disponible abundante fuerza de trabajo. En la nueva economía europea, a partir del siglo XVI, España obtiene su riqueza en las colonias, Francia la suya en las manufacturas, los países bajos se convierten en gran mercado del tráfico internacional e Inglaterra funda su prosperidad en la flota.

Tan profunda y rápida transformación de las condiciones económicas tuvo consecuencias sociales importantes y surgieron graves conflictos en ese orden. En las corporaciones, reducidas al mercado interior urbano, los maestros trataban de mantener la situación limitando su número y creando, para ello, por una parte, una oligarquía mercantil, y por otra, un proletario obrero, cuya situación empeoró rápidamente. Para contener el alza de los precios, los gobiernos fijaron salarios mínimos, cuyo límite condenó a los obreros a la miseria, con las consabidas secuelas de huelgas y motines. En la industria rural, la libertad económica tuvo resultados semejantes: los obreros indefensos, desorganizados, tuvieron que aceptar condiciones de trabajo severas. Trataron de formar agrupaciones, pero en todos los países los gobiernos se opusieron a esas nuevas entidades.

Sin embargo, los gobiernos preocupados por la eextentión

de pobreza, empezaron a edificar, desde el siglo XVI, una verdadera legislación social, tratando de suprimir la mendicidad y la holgazanería de los desocupados y de crear una legislación de beneficencia. A mediados del siglo XVI, en Inglaterra se dictaron leyes para dar trabajo a los pobres y en los países bajos, Bélgica y Luxemburgo de hoy, se nombraron inspectores de pobres, y se estableció un impuesto para aportar recursos u obras sociales estables como ancianatos, asilos, hospitales, etc.

El contrato de trabajo es una figura esencialmente contemporánea. En épocas anteriores la fuerza de trabajo se canalizaba mediante sistemas jurídicos muy diferentes del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo nace como una reacción contra los abusos del capitalismo industrial y del liberalismo económico. La igualdad consagrada entre los hombres, tanto en el terreno político como en el social, el económico y el jurídico, no tenían significado alguno en las relaciones obrero patronales, en las que imperaba una verdadera injusticia por la ostensible desigualdad económica entre empresarios y trabajadores, desigualdad que obraba en favor de los primeros, pues es evidente que

la igualdad jurídica permitía que la desigualdad económica prevaleciera en el sentido de facilitar la explotación del hombre por el hombre.

### 1.5 EL SOCIALISMO

En los países socialistas El Estado ha sido organizado para orientar, planear y realizar el bienestar de la comunidad. Esa circunstancia hace que en el socialismo el Estado y la sociedad en general se desarrollen en forma más ordenada y armónica, habida consideración de que en él, el desarrollo económico se planea a nivel nacional y está encaminado a satisfacer de manera primordial las necesidades primarias y fundamentales de la población. Los servicios de salud, educación, vivienda y transporte, por ejemplo, son planeados de manera que todo ciudadano que los requiera pueda tener acceso a ellos. Se ha implantado la propiedad social sobre los medios e instrumentos.

En estas condiciones, las grandes factorías industriales, los servicios como la salud, la educación, la vivienda, el transporte, etc, son de propiedad del Estado y están destinados a la satisfacción de las necesidades básicas de la comunidad.

En los países socialistas todos los trabajadores son funcionarios del Estado -con excepción de los trabajadores de las cooperativas- están sujetos a una misma legislación, el Estado le garantiza a cada ciudadano el derecho al trabajo.

"El derecho al trabajo ocupa el lugar fundamental entre los demás derechos de los miembros de la sociedad socialista, pues el socialismo se basa en el trabajo; el trabajo y el socialismo son inseparables"<sup>2</sup>

La organización socialista persigue como finalidad fundamental asegurarles a las grandes mayorías de la población, que son los trabajadores, un progresivo mejoramiento económico y social. Dicho mejoramiento, como es lógico suponer, solo puede alcanzarse garantizándoles a todos los ciudadanos aptos para el trabajo una ocupación y una remuneración que les permita atender a la satisfacción de sus múltiples necesidades, sean ellas de orden material, social o cultural.

El contrato de trabajo constituye en la Unión Soviética, la forma de incorporación de los trabajadores, a la

---

2. KOTOK, V. Fundamentos del derecho soviético. Moscú: Lenguas Extranjeras, 1962. p. 95.

producción. Este debe celebrarse por escrito o verbalmente, siendo ambos válidos; puede ser a término fijo o por tiempo indefinido o por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, el más común es el celebrado por tiempo indefinido.

La terminación del contrato sólo puede efectuarse, con el consentimiento del respectivo sindicato. A su vez, el trabajador puede dar por terminado el contrato, avisando a la respectiva entidad empleadora con dos semanas de anticipación, su decisión.

## 1.6 LAS DIVERSAS LEGISLACIONES EN COLOMBIA

Sólo a principios de este siglo se comenzó a legislar en nuestro país sobre derecho del trabajo.

1.6.1 Etapa de 1900 a 1915. La ley 37 de 1905 creó el descanso en días de fiesta religiosa sin remuneración.

Con la ley 29 de 1905 se establece una pensión mensual vitalicia equivalente a 80 pesos mensuales para los magistrados principales de la Corte Suprema de Justicia, mayores de 60 años. Igualmente señala una pensión mensual equivalente a la mitad del sueldo, para los empleados

civiles que hayan desempeñado cargos públicos por 30 años. En 1908, la junta de higiene dictó una resolución para proteger a los trabajadores de las fábricas de jabón.

La ley 114 de 1913 favoreció a los maestros de escuelas primarias oficiales que han servido en el magisterio por un término no menor de 20 años, otorgándoles derecho a una pensión mensual de jubilación vitalicia, cuya cuantía ascendía a la mitad del sueldo que hubieren devengado en los últimos años de servicio.

1.6.2 Etapa de 1915 a 1930. Se expidieron en este período la ley 57 de 1915, sobre reparación de accidentes de trabajo.

La ley 78 de 1919, sobre derecho colectivo; la ley 21 de 1920, sobre conciliación y arbitraje.

La ley 37 de 1921 creó el seguro de vida colectivo.

La ley 83 de 1923 creó la Oficina General del Trabajo.

1.6.3 Etapa de 1931 a 1945. Por la ley 83 de 1931 se define lo que son los sindicatos, federaciones y con-

federaciones. Se inicia en este período una actividad sindical muy importante para el país.

La ley 1º de 1932 consagra la jubilación para los trabajadores.

La ley 10 de 1934 introduce en nuestra legislación el concepto de contrato de trabajo y otorga para un sector reducido de trabajadores las prestaciones de vacaciones, auxilio por enfermedad y cesantía por despido injusto.

La ley 38 de 1937 impone el descanso remunerado del 1º de mayo.

La ley 140 de 1937 propicia los congresos sindicales.

La ley 96 de 1938 creó el Ministerio del Trabajo.

La ley 45 de 1939 estableció el procedimiento verbal en juicios de prestaciones sociales.

La ley 61 de 1939, reglamentada por el decreto 709 de 1940, otorgó a los trabajadores de la construcción un tratamiento especial.

La ley 165 de 1941, modificó el ordinal 4º del Artículo 2495 del Código Civil, en el sentido de que los salarios y prestaciones sociales provenientes del contrato de trabajo quedan entre los créditos de primera clase. Igualmente declaró inembargable el auxilio de cesantía, el de enfermedad y el de accidente de trabajo, así como los salarios menores de 40 pesos.

En 1942 se dictaron: la ley 10, sobre jubilación en las salinas; la ley 22, sobre prestaciones de empleados públicos; la 43, sobre prestaciones para los militares; la ley 56, sobre prestaciones en los muelles y terminales marítimos; la ley 57, sobre clasificación de los choferes como empleados.

En 1945 se dictó la ley 6º, que fue la nota emancipadora del derecho del trabajo entre nosotros, porque marcó la autonomía de éste y le señaló al contrato de trabajo su ámbito propio y su influencia en la vida social y económica de la nación.

1.6.4. Etapa de 1946 a 1950. Por decreto 1832 de 1948. Se estableció, para los trabajadores con sueldo mensual inferior a 60 pesos la obligación de suministrarles, cada seis meses, en forma gratuita un par de zapatos. El mismo

año se dictó la ley 136, que obligaba al suministro de overoles. El decreto 2474 de 1948 estableció la participación de utilidades de empresas de capital superior a \$100.000,00, si era comercial y \$200.000,00 para las agrícolas y ganaderas.

Por decreto 3871 de 1949 se creó la prima de beneficios y, por primera vez, se estableció el salario mínimo.

Por decreto 2158 de 1948 se elaboró el Código de Procedimiento del trabajo, el cual se convirtió en la ley 90 de 1950.<sup>3</sup>

1.6.5 Etapa de 1950 a nuestros días. Por decreto legislativo 2663 de 1950 se constituyó nuestro actual Código del Trabajo. Este estatuto ha tenido varias reformas, en particular por el decreto 2351 de 1965, por el decreto 1469 de 1978 y por la ley 50 de 1990 con vigencia a partir de Enero 1º de 1991; con ella se establece un nuevo régimen de cesantías para los trabajadores del sector privado, además se modifica el marco legal de las empresas de servicios temporales, se establece el salario integral cuando el salario exceda de 10 salarios mínimos,

---

3. GERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al derecho del trabajo. Bogotá: Temis, 1982. p. 82-84.

se establecè una nueva distribución de la jornada de trabajo para empresas que laboran las 24 horas del día, entre otras reformas.

## 2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

### 2.1 DEFINICION

Del contrato individual de trabajo, como de todas las figuras jurídicas que integran el contenido del derecho laboral, se han dado numerosas definiciones, pero la que recoge las aspiraciones enmarcadas en el Código Sustantivo del Trabajo es la definida por el tratadista Domingo Campos Rivera así: "Contrato individual de trabajo es el acuerdo que sobre condiciones de trabajo personal se celebra entre una persona natural, por una parte, y una persona natural o jurídica, por otra"<sup>4</sup>

El Código Sustantivo del Trabajo lo define como, aquél 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 remuneración.

El contrato de trabajo, como contrato implica la noción

---

4. CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Bogotá: Temis, 1985. p. 176.

de consentimiento y tal como lo desarrolla la legislación vigente se celebra entre una persona natural -trabajador- y una natural o jurídica -patrono- para prestar servicios personales bajo continuada dependencia y subordinación, recibiendo a cambio una remuneración.

Para mantener el equilibrio capital-trabajo y evitar la explotación del asalariado, el Estado interviene en el desarrollo y ejecución del contrato de trabajo.

La puesta en práctica de ese contrato de trabajo, es decir las obligaciones derivadas para las partes contratantes, una vez se empieza a prestar el servicio personal es lo que se denomina relación de trabajo.

Mario de la Cueva sintetiza en forma admirable el contenido teórico y práctico de la relación de trabajo, al decir que esta constituye el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos del simple hecho de la prestación de servicio.<sup>5</sup>

La relación ha dado origen al contrato respectivo. Primero fue el hecho, la prestación del servicio; pos-

---

5. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. México: T.I, Prorrusa, 1963. p. 457.

teriormente surgió la formalidad contractual orientada a comprender y regular dicho fenómeno. Lo anterior nos lleva a concluir que el contrato de trabajo implica siempre una relación de trabajo, es decir, la prestación de un servicio.

## 2.2. PRESUNCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

La ley 50 de 1990 en su artículo 2º señala que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

La virtud de este aserto consiste en relevar al trabajador de toda actividad probatoria y que por ser legal y no de derecho, simplemente puede desvirtuarse con la demostración del hecho contrario al presumido. Demostrando que el servicio no se prestó bajo régimen contractual laboral, porque quien realizó la labor no lo hizo con ánimo de ser retribuido o cumplía una obligación que la imponía tal dependencia o subordinación. Las leyes laborales protegen a los trabajadores vinculados a sus patronos mediante una relación de trabajo, equiparando los efectos de dicho fenómeno a los que se originan en un contrato de trabajo. Basta, pues, que se preste un servicio para quien lo suministre tenga derecho a exigir

quien obtiene el beneficio, el reconocimiento de sus derechos, la satisfacción de las obligaciones correlativas.

### 2.3 ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Se requiere para la existencia del contrato de trabajo que se den los tres elementos constitutivos del mismo. No basta pues, prestar un servicio personal a otro así simplemente, este hecho por sí mismo no constituye contrato de trabajo, pues se requiere además la continuada dependencia o subordinación y la remuneración por parte del beneficiario.

2.3.1 La actividad personal. La ley exige que la labor la realice el trabajador por sí mismo, sin ayuda de otros, cuando el patrono acepta que la labor se realice ayudado por otros entonces se convierten éstos en subordinados o dependientes del patrono.

2.3.2 La continuada subordinación. Por ella, se faculta al patrono para imponer al trabajador determinadas condiciones respecto al modo, tiempo y cantidad de trabajo; para impartirle órdenes y exigirle cumplimiento durante todo el tiempo que esté vigente el contrato de trabajo.

2.3.3 Un salario como retribución del servicio. Constituye este tercer elemento, además, la principal obligación del patrono para con el trabajador.

Por el hecho de disponer el patrono de la fuerza de trabajo de su empleado si decide o dispone exonerado de la prestación del servicio, no por ello se exonera de la obligación del pago, debe remunerar al trabajador.

La remuneración, cualquiera que sea su denominación se llama salario.

#### 2.4 PRESUPUESTOS CONTRACTUALES

La validez de un acto o declaración de voluntad depende de una serie de requisitos establecidos por la ley y que miran no solo a la manera como se manifiesta la voluntad de las partes contratantes, sino también a las características del acto en sí y a la calidad de los sujetos que intervienen en su formulación. Esa serie de requisitos son conocidos por la doctrina como presupuestos contractuales no solo porque son previos a la formación de todo acto jurídico, sino además, porque condicionan y determinan su nacimiento y validez.

2.4.1 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.

2.4.2 Consentimiento. Es un elemento esencial del contrato de trabajo. Tanto, que entre sus características se cuenta la de ser consensual.

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

Debe tenerse en cuenta que en el Código se ha consagrado el principio de la libertad de trabajo, en virtud del cual es nulo todo acto que viole ese precepto. Por otra parte, el trabajo se considera una actividad humana libre, de manera que la persona que se vincula a otra por medio de un contrato de trabajo lo hace por su propia voluntad, consciente, como dice la ley.

2.4.3 Objeto lícito. El objeto de todos los contratos crear obligaciones. Estas a su vez, pueden tener por objeto una prestación o una abstención. En otras palabras,

su objeto puede consistir en dar o hacer algo, o en abstenerse de hacerlo.

Las obligaciones originadas en el contrato de trabajo son, pues, la de prestar un servicio personal subordinado -obligación de hacer-, a cargo del trabajador, y la de pagar el salario o remuneración a ese servicio -obligación de dar-, a cargo del patrono.

Al lado de estas obligaciones genéricas de dar y hacer, existen otras que implican una abstención o una prohibición, como la que tiene el patrono de imponerle al trabajador obligaciones de índole política o religiosa, o coartar su libertad de asociación, o la que tiene el trabajador de presentarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes en los lugares y horas de trabajo.

2.4.4 Causa lícita. La causa es el motivo impulsivo y determinante que induce a las partes a celebrar un contrato. En el contrato de trabajo, la causa varía según se trate del trabajador o del patrono. Para el trabajador, ese motivo puede ser la necesidad de emplear sus energías en la consecución de medios de subsistencia, en tanto que para el patrono puede serlo la necesidad de poner a

producir determinada industria o aumentar la producción existente.

## 2.5 CARACTERISTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Todos los contratos poseen determinadas características que los diferencian de los demás. Hay contratos solemnes, que requieren determinadas formalidades para que tengan validez, y los hay consensuales, que no necesitan de ellas para ser válidos.

2.5.1 Consensual. 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. No quiere decir que no pueda celebrarse llenando determinados requisitos, como son 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 la remuneración, etc, para que tal acuerdo se considere válido. Esta norma tiene, desde luego, sus excepciones, pues el periodo de prueba, el contrato de aprendizaje, el enganche colectivo y el contrato de trabajo celebrado a término fijo, el que se celebra con extranjeros no residentes en el país, deben constar siempre por escrito.

2.5.2 Bilateral. Contrato bilateral es aquél 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. Esas obligaciones, son las que tienen el trabajador de prestar un servicio personal subordinado y la que tiene el patrono de remunerar ese servicio, o sea, pagar al trabajador el salario convenido.

2.5.3 Oneroso. Existen, igualmente, contratos gratuitos y contratos onerosos, según que tengan por objeto el beneficiario de una sola de las partes, o por el contrario, busquen utilidad 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 patrono necesita de la actividad del trabajador para aplicarla a la producción de objetos o bienes de los cuales va a reportar utilidades, en tanto que el trabajador se beneficia de su actividad, toda vez que el patrono se la remunera.

2.5.4 Conmutativo. Son conmutativos aquellos contratos en los cuales cada una de las partes se obliga a dar o

hacer algo que se mira como equivalente de lo que la otra se obliga a dar o hacer a su vez. El contrato de trabajo presenta este caso; el patrono se compromete a pagarle al trabajador determinado salario, y éste a su vez, se obliga a laborar para el patrono durante determinado periodo de tiempo o a producir determinada obra.

2.5.5 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 e 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 este realiza el trabajo por periodos de tiempo o por cantidad de obra.

## 2.6 CLASES Y MODALIDADES DE LOS CONTRATOS

### 2.6.1 Por su forma:

2.6.1.1 Oral. El contrato de trabajo puede pactarse verbalmente. Basta, en este caso, que las partes se pongan de acuerdo sobre la actividad o servicio que va a desarrollar el trabajador, el monto y la forma de la

conocimiento mutuo y no debe exceder de dos meses para contratos de trabajo a término indefinido. En los contratos a término fijo inferior a un año, contempla la reforma que el periodo de prueba no puede ser superior a la quinta parte del término fijo inicialmente pactado sin exceder el máximo de los dos meses.

2.6.2 Por su duración. Generalmente los contratos se pactan para que tengan cabal cumplimiento en determinado lapso de tiempo. Ese lapso constituye su duración. La duración del contrato de trabajo varía de acuerdo a diversas circunstancias. Puede celebrarse por tiempo indefinido, a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, o para realizar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

2.6.2.1 Por tiempo indefinido. El contrato de trabajo se pacta generalmente en estas condiciones. Es decir, no se fija en forma anticipada la fecha de su terminación, ni esta se deduce de la naturaleza de la obra o labor que se va a ejecutar. Celebrado así, el contrato tendrá vigencia mientras subsistan las causas que lo han originado y la materia del trabajo. El trabajador puede, sin embargo, darlo por terminado en cualquier momento, dando aviso al patrono con una anticipación no inferior a 30 días para

que lo reemplace.

Con esta norma, el legislador busca institucionalizar la estabilidad laboral y por ello impone al patrono que mientras subsistan las causas y la materia, hay relación de trabajo, en desarrollo del contrato. No es del arbitrio del patrono sin embargo, el acabar con ese contrato haciendo cesar las causas, hay que tener en cuenta en cada caso la teoría de la culpa que quepa al hecho originario del fenómeno, de tal manera que si la causa es natural, quedará el patrono exonerado del vínculo; pero si es por el querer de alguna de las partes, llámese patrono o trabajador, se le imputará a la parte correspondiente y tendrá el carácter de ruptura unilateral, con los consecuentes efectos que ello ocasiona.

6.2.2.1 A término fijo. En este caso, en cambio, si se sabe de antemano la fecha de su terminación. Su duración no puede ser superior a tres años pero puede renovarse de manera indefinida. Esto es, se prorroga automáticamente por un periodo igual al inicialmente pactado, si 30 días antes del vencimiento del término estipulado ni el patrono ni el trabajador han comunicado por escrito su decisión de no prorrogarlo. Para que tenga validez esta manifestación, es requisito indispensable que ella se

haga por escrito. De lo contrario, no surtirá ningún efecto. Si el término fijo es inferior a un año, se podrá prorrogar el contrato hasta por tres períodos iguales o inferiores al inicial, ocurrido esto, la renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente.

En todos los casos, el contrato de trabajo celebrado a término fijo debe hacerse constar por escrito.

La inobservancia de esta formalidad convierte el contrato en contrato individual de trabajo indefinido.

2.6.2.3 Duración de una obra o labor determinada. Algunas veces, el contrato de trabajo se celebra por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

La Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 14 de junio de 1956, expresó sobre el particular: "Si el contrato se ajusta para que perdure tanto como la obra que lo causa, debe ser el fin de la misma y no la voluntad de la partes la que normalmente debe servir para ponerle término. Razonablemente la duración de una obra o labor especial depende de su propia naturaleza y no de los contratantes, y por ello, cuando para una de esta clase se

contratan trabajadores, la ley entiende que su contrato va a durar tanto tiempo cuanto sea necesario para dar fin a las labores citadas"<sup>6</sup>

En todos los casos, sin embargo, deben tenerse en cuenta los principios establecidos por el Código para dar por terminado el respectivo contrato de trabajo.

Lo fundamental en el contrato de obra es cosignar expresamente la labor u obra de que se trate. Por ejemplo, contrato al trabajador cualquiera para que adelante una encuesta; si no se observa esta formalidad, cambia la modalidad del contrato y se convierte en indefinido.

2.6.2.4 Duración inferior a un mes. También ha contemplado la ley la posibilidad de que el contrato se celebre para ejecutar labores ocasionales accidentales o transitorias que se refieran a actividades diferentes de las que ordinariamente desarrolla el patrono y cuya duración no sea superior a un mes. Por ejemplo, un albañil que se contrata para levantar un muro o hacer una terraza en 22 días. En estos contratos, los trabajadores no tienen derecho a primas, ni a vacaciones, ni seguro social ni a calzado y vestido de labor; en esto se

---

6. COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

diferencia básicamente este tipo de contratos con los celebrados a término fijo inferior a un año.

### 3. CLAUSULAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO

#### 3.1 CLAUSULAS INEFICACES

En consecuencia con el Artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo sobre mínimo de derechos y garantías, el Artículo 43 ibidem, determina que las estipulaciones que desmejoren la situación del trabajador con respecto a las mínimas establecidas en la ley, fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas, no tienen ningún efecto. A pesar de ello, si se ha ejecutado una labor lícita, el trabajador tiene derecho al pago de sus salarios y prestaciones hasta tanto la ineficacia se declare judicialmente o sea reconocida.

#### 3.2 CLAUSULA DE NO CONCURRENCIA

Consiste en que el trabajador se obliga a no desempeñar una determinada actividad o a no prestar sus servicios a la competencia, mientras subsista el contrato de trabajo con su patrono. Una vez termine se queda sin eficacia esta cláusula. Debe pactarse por escrito para su validez.

### 3.3 CLAUSULA DE RESERVA

Consiste en que el trabajador puede dar por terminado el contrato a término indefinido, en cualquier tiempo mediante preaviso escrito dado al patrono con 30 días de anticipación o pagando igual periodo en trabajo. Si preavisa y labora unos días y deja de trabajar, deberá pagar al patrono una suma equivalente al salario de los días que deje de trabajar.

#### 4. EJECUCION Y EFECTO DEL CONTRATO DE TRABAJO

El objeto de los contratos es crear obligaciones, y éstas consisten en una prestación de hacer o no hacer. Es decir, que los contratos generan obligaciones que implican hacer algo o abstenerse de hacerlo.

Los contratos de trabajo, al igual que todos los contratos sdebe ejecutarse de buena fe y en consecuencia obliga no sólo a cumplir lo que en él se estipula sino a todo lo que emane de la naturaleza de la relación jurídica.

Esto cobra mucha importancia en el derecho laboral dado que hay una relación humana entre patrono y trabajador y entre trabajadores entre sí, por ello la sinceridad, el compañerismo, la confianza mutua y el ánimo de colaboración son factores necesarios para una correcta ejecución del contrato de trabajo.

En cuanto a los efectos, como el contrato de trabajo bilateral, genera obligaciones para las dos partes contratantes a saber: patrono y trabajador.

#### 4.1 OBLIGACIONES DEL PATRONO

Las principales y más importantes obligaciones del patrono, consisten en pagar el salario al trabajador en las condiciones, período y lugar convenido, así como brindarle protección y seguridad pero además tiene otras que se denominan obligaciones especiales y entre ellas tenemos:

4.1.1 Facilitar al trabajador la realización de la labor. El patrono debe suministrar al trabajador los elementos de trabajo que requiera la realización de la labor para la cual es o ha sido contratado. Esa obligación se extiende, además, a la adecuación de los locales en los cuales el trabajo debe efectuarlo, con el fin de que las condiciones de higiene, luz, ventilación y comodidades en general, sean las más convenientes al desempeño de las funciones propias del cargo, y lo proteja contra los accidentes y enfermedades profesionales, garantizándole razonablemente su seguridad y salud.

4.1.2 Pagar los gastos de movilización del trabajador. Si para realizar su labor el trabajador necesita cambiar de domicilio, el patrono está obligado a sufragar los

gastos que demande su movilización. Esta comprende los viajes de ida del actual nuevo domicilio y regreso de éste al lugar de origen, la obligación se satisface en dinero y en especie, y cobija no sólo al trabajador sino a los demás miembros de la familia que convivan permanentemente con él y se hallen bajo su dependencia económica. En caso de que el contrato termine por culpa o voluntad del trabajador, cesa para el patrono la obligación de regresarlo a su domicilio de origen.

4.1.3 Conceder licencias al trabajador. El patrono está obligado, igualmente a conceder licencias y permisos a sus trabajadores para ausentarse en forma temporal del trabajo en casos plenamente justificados, como son el ejercicio del sufragio, el desempeño de funciones públicas transitorias de forzosa aceptación, calamidad doméstica comprobada, actividades sindicales, matrimonio del trabajador, entierro de compañeros de trabajo, etc.

4.1.4 Auxiliar al trabajador en caso de accidentes o enfermedad. El patrono debe prestar al trabajador accidentado o atacado por enfermedad súbita los primeros auxilios, para lo cual debe tener en su establecimiento los medicamentos requeridos en caso de emergencia, de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular

expida la División de Medicina del Trabajo del respectivo ministerio. Los primeros auxilios comprenden desde la práctica de una respiración artificial por sistemas humanos o mecánicos, la aplicación de drogas tónico-cardíacas y las hemo-coagulantes, los antidotos de tónicos venenosos, la aplicación de aparatos ortopédicos profesionales, el transporte en vehículos apropiados del lesionado hacia el centro policlínico en donde debe recibir el tratamiento definitivo, hasta la práctica, en casos extremos, de una intervención quirúrgica de urgente e inaplazable indicación para prevenir graves complicaciones o para salvar una vida, según concepto de ese ministerio. Es decir, la atención de emergencia debe prestarse a una persona accidentada o atacada de enfermedad súbita, con el fin de conjurar los peligros que tal estado signifique para la salvación de su vida. No importa, en este caso, que el accidente haya sido provocado por la víctima.

4.1.5 Expedir certificados al trabajador. Al expirar el contrato de trabajo, el patrono debe expedir al trabajador que lo solicite, una certificación en la cual conste el tiempo de servicios, la índole de la labor desarrollada y el sueldo devengado.

4.1.6 Cumplir y hacer cumplir las leyes. Todo ciudadano está obligado a cumplir las leyes del país. Los patronos tienen, además obligaciones impuestas por la ley en favor de sus trabajadores, cuyo cumplimiento es imperioso. Así mismo, están facultados para exigir de sus subalternos el cumplimiento de las obligaciones correlativas. Vale decir, que tienen la obligación de velar porque en sus establecimientos se mantengan el orden y observen las normas y principios que rigen nuestra vida social.

#### 4.2 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

El trabajador, a su vez, tiene la obligación genérica de realizar personalmente la labor encomendada, sometiéndose a las órdenes que le dé el patrono, cumpliendo en forma estricta el horario de trabajo y observando las normas del respectivo reglamento de trabajo, además le debe a su patrono obediencia y fidelidad.

Entre las obligaciones especiales del trabajador, tenemos:

4.2.1 Conservar y restituir los elementos de trabajo. Si el patrono está obligado a suministrarle al trabajador los elementos de trabajo necesarios para que realice su

labor, éste está en la obligación de conservar en buen estado esos elementos y restituirlos al patrono al expirar el respectivo contrato de trabajo. Lo mismo ocurre con las materias primas que le sean suministradas con ese fin. De lo contrario, corre a su cargo la obligación de cancelarle al patrono el valor que ellos tuvieren.

4.2.2 Lealtad para con el patrono. El trabajador está obligado a comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducentes para evitar daños o perjuicios que puedan sobrevenir a la empresa, lo mismo que a colaborar con aquél en los casos de siniestro que afecten o amenacen a las personas o cosas del establecimiento.

Otra obligación directamente relacionada con la lealtad que el trabajador debe al patrono es la de guardar en secreto las informaciones relativas al trabajo que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono. Ello no obsta, sin embargo, para que se denuncien los delitos comunes o las violaciones a las normas laborales ante las autoridades competentes.

La falta de lealtad al patrono puede acarrearle al

trabajador la respectiva responsabilidad penal y la pérdida del auxilio de cesantía.

4.2.3 Observar buena conducta. Las relaciones personales del trabajador con sus compañeros de trabajo o superiores deben ajustarse a una escrupulosa moral, pues los actos de violencia, injurias, malos tratamientos e indisciplina son causales para dar por terminado el contrato de trabajo. De ahí la obligación que tiene el trabajador de observar buena conducta.

4.2.4 Observar las medidas de higiene. Las prescripciones del médico de la empresa o de las autoridades administrativas del trabajo o del patrono encaminadas a prevenir epidemias o enfermedades comunes, deben ser acatadas por los trabajadores en forma que los resultados buscados no se frustren o desvíen. Por otra parte, la negativa del trabajador a aceptar tales prescripciones, libera al patrono de obligaciones que tengan origen en ella.

## REVISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Ordinariamente, los contratos se celebran para que se cumplan en las condiciones acordadas por las partes al momento de celebrarlos.

Teórica y prácticamente es así en los contratos celebrados a término fijo. En un contrato de compraventa, por ejemplo, se presume que las obligaciones correlativas se satisfacen al entregar al acreedor el bien que vende y al pagar el deudor el precio o valor correspondiente.

De acuerdo con ese criterio, si una de las partes no cumple con las obligaciones estipuladas en el respectivo contrato, está obligado a responder a la otra por los perjuicios que con su incumplimiento le haya ocasionado. A su vez, para exonerarse de la responsabilidad correspondiente, esto es, para evitar ser condenado a la indemnización correlativa, el deudor solo puede invocar en su favor la existencia de fuerza o caso fortuito. Sin embargo, para que tal eximente de responsabilidad sea tomada en cuenta, es indispensable que el hecho alegado sea irresistible, por una parte y que en

ningún caso le sea imputable al deudor.

Los contratos de tracto sucesivo se perfeccionan tomando en cuenta las circunstancias existentes en el momento en que se celebran. Pero si entre ese momento y el de su ejecución esas circunstancias varían profundamente, de modo que su cumplimiento se haga oneroso o difícil en exceso para una de las partes, el contrato debe sufrir las consecuencias inherentes a dicha mutación, en orden al restablecimiento del equilibrio roto por causas graves e imprevisibles.

Tal es, precisamente lo que ha querido el legislador al establecer la posibilidad de que el contrato de trabajo sea revisado cuando sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica, esto es, circunstancias que hagan imposible su cumplimiento para una de las partes en las condiciones inicialmente acordadas.

## 5.1 PROCEDIMIENTO

Para efectos de la revisión de los contratos de trabajo existen dos procedimientos diferentes:

- Uno convencional

- Otro judicial.

Mediante el primero, las partes abocadas a una situación grave e imprevisible que altere las condiciones económicas de los contratos, pueden revisarlos directamente, esto es, sin la intervención de partes extrañas. En este caso, el patrono y los trabajadores pueden acordar libremente los alcances de la revisión y sobre bases continuar la relación.

Si no se llega a un acuerdo entre las partes acerca de la existencia de las alteraciones graves e imprevistas de la normalidad económica, la que desee la revisión del contrato por dichas causas debe solicitar a la justicia del trabajo que decida si en realidad esas alteraciones no de la normalidad económica se han presentado o no. Mientras esa decisión se produce, el contrato continuará rigiendo las relaciones laborales existentes entre patrono y trabajadores.

De modo que la acción de la justicia se limita, en este caso, a decidir sobre la existencia o inexistencia de las causas invocadas por la parte interesada en la revisión del contrato, y nada más. Su acción no tiene, pues por objeto, verificar la revisión del contrato y decidir cómo

se debe quedar, sino determinar si las mencionadas alteraciones de la normalidad económica se han presentado o no. Si judicialmente se decide que las causas invocadas para pedir la revisión del contrato existen, es a las partes y solo a ellas, a quienes corresponde resolver sobre su revisión.

## 6. SUSPENSION DEL CONTRATO

En el curso de su ejecución esto es, entre el momento en que se inicia y el momento en que termina, el contrato de trabajo puede sufrir suspensiones por causas provenientes de la voluntad de las partes contratantes o por causas completamente ajenas a dicha voluntad.

Durante el periodo de suspensión, cesa para el trabajador la obligación de prestar el servicio o ejecutar la labor para la cual ha sido contratado, y para el patrono, la obligación de pagar el salario correspondiente a dicho lapso. Corren a su cargo, sin embargo, las obligaciones que le corresponden por enfermedad o muerte de los trabajadores. La ley lo autoriza, por otra parte, para descontar esos periodos para efectos de la liquidación de vacaciones, cesantías y prima de servicios.

La suspensión del contrato de trabajo es una figura sui generis típica del derecho laboral que tiene por finalidad garantizar la continuidad de la relación de trabajo, en circunstancias en las cuales se impondría la rescisión o terminación del contrato.

Como causales de suspensión del contrato de trabajo, se tienen las siguientes:

- Fuerza mayor o caso fortuito;
- Muerte o inhabilidad del patrono cuando es persona natural y ello traiga como consecuencia directa y necesaria la suspensión temporal.
- Suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, en todo o en parte hasta por 120 días por razones técnicas o económicas, con autorización previa del Ministerio de Trabajo y con aviso simultáneo a los trabajadores.
- Licencia o permiso;
- Sanción disciplinaria;
- Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar.
- Por detención preventiva o arresto correccional que no exceda de ocho días.

- Huelga declarada conforme a la ley.

Desaparecidas las causas originarias de la suspensión del contrato, el trabajador debe reanudar sus labores en las mismas condiciones en que los suspendió; o de acuerdo a las modificaciones convenidas en caso de huelga.

Si la suspensión se ha debido a fuerza mayor o caso fortuito, a muerte o inhabilitación del patrono o a clausura temporal o suspensión de labores hasta por 120 días, el patrono debe informar a los trabajadores la fecha exacta en que el trabajo se reanudará, bien sea mediante notificación personal o por medio de avisos publicados en los periódicos de la ciudad. Esta publicación debe hacerse por lo menos en dos ocasiones diferentes.

Hecha la notificación o publicación del último aviso, los trabajadores deben presentarse al trabajo dentro de los tres días siguientes, y el patrono está en la obligación de recibirlos en los mismos puestos que ocupaban antes de ocurrir la suspensión.

Si el trabajador se niega a presentarse dentro de dicho término, pierde el derecho a ser recibido y cesa para el patrono la obligación de reintegrarlo. Nos hallaríamos,

pues, en este caso, ante una causal de terminación del contrato de trabajo.

## 6.2 EFECTOS DE LA SUSPENSION

Las consecuencias jurídicas de la suspensión del contrato de trabajo son de sumo interés. En primer lugar, al trabajador se le suspende la obligación de prestar el servicio prometido, y en segundo lugar, cesa para el patrono la obligación de pagar los salarios. Como quiera que, de acuerdo con el contrato de trabajo, estas son las principales obligaciones de los sujetos que intervienen en la relación, debe recalcarse sobre la especial trascendencia que reviste la suspensión de un contrato con fundamento en una cualquiera de las causales que se expresan y que son taxativas, vale decir, fuera de ellas no puede haber otras.

Pero, no obstante suspenderse la prestación del servicio y el pago del salario, subsisten para el patrono, merced a la existencia del vínculo, algunas obligaciones de gran significado que se relacionan directamente con la legislación asistencial. Así, por ejemplo, el patrono sigue teniendo a su cargo, en la época de la suspensión del contrato, las prestaciones que se derivan por la

muerte de sus trabajadores o por enfermedad no profesional de ellos.

Como es obvio, se debe inferir que la legislación asistencial no debe aplicarse íntegramente a los trabajadores en el período de suspensión del contrato, porque al no haber prestación del servicio no pueden existir, por ejemplo, accidentes de trabajo, que solo suceden por causa o con ocasión del trabajo mismo. Y mucho han discutido los autores especializados en la materia, si podría tener aplicación la asistencia médica en los casos de enfermedades profesionales, ya que, según la definición del Artículo 200 del Código Sustantivo del Trabajo, por enfermedad profesional se entiende todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar.

A pesar de existir analogía entre el accidente y la enfermedad profesional, esta última, en lugar de ser producida por un hecho imprevisto y repentino, es de incubación lenta y continuada, y podría darse el caso de tener sus consecuencias patológicas en el organismo del trabajador durante la época de la suspensión del contrato, aún cuando su incubación haya comenzado en época

muy anterior.

Así lo han determinado muchos tratadistas y lo han sostenido los médicos industriales; por lo tanto, si se atiende en la enfermedad profesional a las consecuencias patológicas del trabajador, y que causen incapacidad, se debe tener presente, para la aplicación de la legislación respectiva, el momento de la crisis de la enfermedad que se trate, que bien puede ocurrir, como antes se dijo, precisamente en la época de la suspensión del contrato.

Si se admite, pues, lo anterior, estarán a cargo del patrono las obligaciones sobre asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, de acuerdo con su capital y según lo ordenado en los Artículos 227 y 277 del Código Sustantivo del Trabajo. Pero como estas obligaciones se encuentran a cargo del Instituto de Seguro Social al patrono únicamente, le corresponde continuar cotizando los aportes patronales al Seguro y notificar que los trabajadores o los contratos se encuentran suspendidos.

Todavía hay un efecto jurídico de importancia en la suspensión del contrato de trabajo, y es que tales periodos los pueda descontar el patrono al liquidar

vacaciones, cesantías y jubilaciones, beneficios estos que deben calcularse con base en el tiempo transcurrido.

Conviene anotar que el descuento de estos períodos para el otorgamiento de vacaciones, jubilación o cesantía, es facultativo del patrono, porque la norma legal dice que pueden ser descontados, sin que se le imponga por lo tanto la obligación de hacerlo.

Otro efecto ocurre con los contratos a término fijo los cuales al quedar suspendidos, y por éstos a un tiempo determinado ya sea un año o tres meses, el transcurso del tiempo queda suspendido y por lo tanto el contrato se prorroga por el tiempo que dure la suspensión de las actividades.

## 7. TERMINACION DEL CONTRATO

Existen contratos que por su naturaleza se cumplen automáticamente y otros cuya ejecución se realiza por etapas.

Los contratos de ejecución instantánea pueden anularse o resolverse, por cuanto en ellos es posible restablecer las cosas a su estado anterior como si el contrato no se hubiera celebrado. Pero no ocurre lo mismo con los contratos de ejecución sucesiva, ya que en ellos las obligaciones se renuevan sin cesar y las ya cumplidas se consideran de carácter irreversible, esto es, que sus efectos no pueden ser echados atrás. Estos contratos terminan, no se resuelven.

Para designar el fenómeno en virtud del cual los actos o declaraciones de voluntad dejan de tener vida ante el derecho, tanto la doctrina como la legislación y la jurisprudencia han utilizado diferentes expresiones cuyo significado exacto conviene precisar, a fin de evitar equívocos.

De ellas las más comunes son:

- La nulidad

- La rescisión

- La disolución

- La resolución, y

- La terminación.

- La nulidad. Es la sanción con la cual se invalidan ciertos actos o declaraciones de voluntad que nacen a la vida jurídica con vicios o defectos que les restan eficacia jurídica, porque no cumplen con los requisitos que prescribe la ley.

- La rescisión. La rescisión supone que el acto es válido, esto es, que produce efectos legales, pero que es injusto intrínsecamente.

- La disolución. Es el fenómeno en virtud del cual se le pone fin a los actos o declaraciones de voluntad en los cuales las partes que concurren a formarlos han puesto en

común intereses materiales, profesionales, morales o simplemente afectivos.

- La resolución. En el campo el derecho, resolver un contrato es desatar, precisamente, los vínculos jurídicos que unen a los dos extremos que concurren a ormarlo, y declararlos liberados de las obligaciones recíprocas que por ese medio se habían impuesto, es decir se regresa al estado en que se encontraban las partes antaes de contratar.

- La terminación. Es el fenómeno en virtud del cual se le pone fin a determinadas relaciones jurídicas, con efectos hacia el futuro.

#### 7.1 CAUSALES DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como causales genéricas de terminación del contrato de trabajo, tenemos las siguientes:

7.1.1 Terminación de la obra o labor pactada. Pueden celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la ejecución de una obra o labor determinada. Realizada o ejecutada la labor, termina el contrato.

7.1.2 Mutuo consentimiento. Es norma generalmente aceptada en derecho que las cosas se deshacen de la misma manera como se hacen. Este principio faculta a las partes para dar por terminado el contrato cuando mutuamente lo decidan. Además, tratándose de un contrato esencialmente consensual, como es el de trabajo, el acuerdo mutuo de las partes puede darlo por terminado en cualquier momento, sin importar su duración.

7.1.3 Muerte del trabajador. La principal obligación del trabajador es la de realizar personalmente la labor contratada. La imposibilidad física que se presenta para que pueda dar cumplimiento a esa obligación la produce su muerte lo que genera automáticamente la terminación del contrato.

7.1.4 Por suspensión de actividades por parte del patrono por más de 120 días. La suspensión de actividades por parte del patrono o empresa por un tiempo inferior a 120 días por motivos técnicos o económicos independientes de su voluntad, da lugar a la suspensión del respectivo contrato de trabajo. Si por las mismas circunstancias dicha suspensión se prolonga por más tiempo, el patrono queda facultado para proceder a dar por terminado los contratos, previa autorización de las autoridades

laborales y haciendo conocer a los trabajadores la fecha exacta de su terminación.

7.1.5 Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento. En este caso, como en el de la muerte del trabajador, se presenta el fenómeno de la extinción de la personalidad, y, por consiguiente, la inexistencia de uno de los extremos de la relación laboral. Como el contrato de trabajo es bilateral, la inexistencia de una de las partes da lugar a su terminación.

En este caso, como en el anterior, el patrono está obligado a obtener autorización previa del Ministerio de Trabajo, y a darle todas las explicaciones y justificaciones que el caso requiera. Así mismo, debe informar a los trabajadores la fecha exacta de la clausura o liquidación y cancelarles todos los derechos e indemnizaciones que los respectivos contratos hayan originado.

Si la clausura se ha debido a fuerza mayor o caso fortuito, el patrono debe comunicar de inmediato el hecho al inspector del trabajo del lugar, o en su defecto al alcalde o inspector de policía, con el fin de que se compruebe dicha circunstancia.

7.1.6 Por sentencia ejecutoriada de autoridad competente. El contrato de trabajo produce obligaciones que deben cumplir el patrono y los trabajadores. Es natural, entonces, que su incumplimiento por cualquiera de ellos dé lugar a la terminación del contrato y al pago de las indemnizaciones que por tal hecho se causen. El incumplimiento del contrato puede demostrarse ante el juez del trabajo, quien por medio de sentencia, lo declara terminado y condena al pago de las indemnizaciones respectivas al responsable del incumplimiento. Para que el contrato termine por este medio, debe tratarse de una sentencia ejecutoriada, esto es, que contra ella no pueda interponerse ya ningún recurso.

7.1.7 Por decisión unilateral en los casos de los Artículos 7 y 8 del Decreto 2351 de 1965. El contrato puede terminar por decisión unilateral de cualquiera de las partes, así:

Justa causa por parte del patrono:

- La ineptitud del trabajador del trabajador para realizar la labor encomendada.

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

- El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando se se corrijan en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

- 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.

- Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

- El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la empresa.

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

días.

Para dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilátera basado en las anteriores circunstancias el patrono debe comunicarle al trabajador esta decisión con una antelación no inferior a quince días; en cambio para las siguientes circunstancias de terminación del contrato no se requiere previo aviso.

- Haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

- Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

- Todo acto grave de violencia, injuria 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 y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

- Cualquier violación grave de las obligaciones o

prohibiciones especiales que incumben al trabajador o cualquier alta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de trabajo.

- Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus funciones.

- La detención preventiva del trabajador por más de 30 días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí sola para justificar la extinción del contrato.

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

- Por no regresar al empleo después de suspensión del contrato. Suspendidas las causas que determinaron la suspensión del contrato, como la licencia o permiso

temporal; el haber cumplido el trabajador el servicio militar; la terminación de vacaciones; el haber cumplido la detención preventiva o arrestos correccionales; el levantamiento de huelga, etc., el trabajador tiene el deber de regresar a su empleo, y si no lo hace, el empleador considera terminado el contrato con justa causa.

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

Justa causa por parte del trabajador:

- Haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

- 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.

- Cualquier acto del patrono o de sus representantes que

induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

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

- 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.

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

- La violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono.

- Cualquier falta grave, calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo o reglamentos.

## 8. EL SALARIO Y SUS DIVERSAS MODALIDADES

### 8.1 NOCION GENERAL

La jurisprudencia ha definido que el salario constituye la contraprestación del servicio prestado personalmente y dentro de los lineamientos determinados por el empleador en ejercicio de la facultad subordinante.

Luego, siempre que medie un servicio de tales condiciones y circunstancias se genera el derecho a percibir la retribución correspondiente, pues dentro de la reglamentación del servicio prestado bajo la especial protección del derecho laboral, no se admite la gratuidad del mismo, e inclusive se llega mas allá, prohibiendo la renuncia o cesión del salario que pretenda hacer el empleado, norma imperativa que por sus alcances sociales y por su condición de orden público es de aplicación obligatoria, negándole en consecuencia todo efecto a la manifestación o estipulación que resulte contraria.

Lo que significa, que si dentro de un contrato de trabajo se pactare cualquier modalidad que en la práctica llegue

a afectar los principios que se han señalado, tocantes a la obligatoriedad de la remuneración del servicio prestado, bajo la subordinación laboral, con el principio de la irrenunciabilidad del salario ellas carecen de eficacia; se tienen por no escritas.

## 8.2 CONTENIDO DEL SALARIO

El salario es uno de los tres elementos esenciales para la existencia del contrato de trabajo, y de acuerdo con el Artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, sybrogado por la Ley 50 de 1990 constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

No constituyen salario las sumas de dinero que recibe el trabajador en forma ocasional y por mera liberalidad del patrono, como las propinas, primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades,

excedentes de las empresas de economía solidaria ni lo que reciba en dinero o en especie, no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio sino para el cabal desempeño de sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.

Tampoco son salario: el subsidio familiar, las vacaciones o su compensación en dinero, las primas anuales de servicio o de navidad.

Los viáticos son salarios únicamente en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento.

No es salario el subsidio de transporte; sólo constituye salario como factor prestacional, es decir para liquidación de prestaciones sociales.

### 8.3. CLASES DE SALARIO

Para efectos de claridad conviene estipular el salario en el contrato de trabajo. Pero no es indispensable hacerlo; el Código Laboral en el artículo 144 manifiesta que "cuando no se haya pactado expresamente salario, se

debe el que ordinariamente se paga por la misma labor, y a falta de éste, el que se fijare tomando en cuenta la cantidad y la calidad del trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región".

Existe además, la institución del salario mínimo para las diferentes actividades, por debajo del cual o es posible pactar remuneración.

El salario puede ser:

8.3.1 En dinero y en especie. El salario en dinero debe estipularse en moneda nacional. En caso de que se estipule en moneda o divisas extranjeras, el trabajador puede exigir el pago de su equivalente en moneda nacional, al tipo de cambio oficial del día en que deba efectuarse el pago. El salario en especie puede comprender alimentación, habitación o especie que reciba el trabajador ordinaria y permanentemente, pero es indispensable que se valore expresamente en el contrato de trabajo. En ningún caso el salario estipulado en especie puede ser el total de la contraprestación por los servicios prestados. A falta de estipulación se valorará pericialmente sin exceder del 50% de la totalidad del salario. Si el trabajador devenga el salario mínimo, el

salario en especie no puede exceder del 30%.

8.3.2 Ordinario y extraordinario. El ordinario es el que recibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo. El extraordinario es el que implica remuneración del trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio o de horas extras o suplementarias trabajadas.

El tiempo en que se rinde diariamente el oficio, así como lo convengan las partes o lo establezca la ley, integra la jornada normal. Todo lo que pase de ese límite, bien sea por aquel convenio o por esta imposición, se llama jornada extraordinaria de trabajo.

8.3.3 Fijo y variable. Es corriente que el salario se pacte, por ejemplo, por unidad de tiempo que retribuya la duración del trabajo independientemente de la cantidad o calidad del trabajo realizado, caso en el cual se denomina fijo. Pero puede pactarse también por unidad de obra o con base en porcentajes sobre ventas, comisiones o participación en las utilidades de las empresas, casos en los cuales será variable.

8.3.4 Nominal y real. El salario nominal es el valor

monetario de la retribución del trabajo. El salario real, en cambio, es el que depende del poder adquisitivo de la moneda.

8.3.5 Directo e indirecto. Directo, o sea lo que el patrono entrega al trabajador en virtud de lo pactado. Indirecto , son los beneficios adicionales que el trabajador recibe como retribución del servicio -casas baratas, proveedurías, economatos, etc-.

8.3.6 Mínimo y máximo. Mínimo, es la retribución mínima señalada en la ley. Máximo, el tope máximo de retribución fijado en la ley, pacto o convención colectiva o fallo arbitral.

8.3.7 Individual y familiar. Individual, se paga al trabajador sin consideración a su familia. Familiar, suplemento que el trabajador recibe por la carga familiar.

#### 8.4 FORMAS DE SALARIO

El salario puede determinarse de diversas maneras, pero las principales son:

- Por unidad de tiempo
- Por unidad de obra o a destajo
- Por tarea
- Por tarea mixto, integral y,
- Otras formas mixtas.

8.4.1 Por unidad de tiempo. El salario se reconoce por la labor desarrollada por el trabajador en determinado período de tiempo, independientemente de su resultado. Si se estipula por días, se denomina jornal. Si se estipula por periodos mayores, semanas, décadas, quincenas, meses, se denomina sueldo.

Vale la pena recordar que no se puede exceder de un mes el periodo de pago.

8.4.2 Salario por unidad de obra o a destajo. En este caso el salario se determina teniendo en cuenta el resultado de la labor, sin importar el tiempo; se paga por piezas, por unidades producidas por el trabajador.

8.4.3 Salario por tarea. Cuando se combinan el tiempo y el resultado de la labor a fin de determinar el salario, entendiéndose cumplida la jornada cuando se cumple con la tarea.

8.4.4 Salario por tarea, mixto. Es la combinación de los dos últimos sistemas y que consiste generalmente en que a partir del cumplimiento de la tarea el trabajador gana por unidad de obra o pieza adicional, una proporción mucho mejor que la que recibe por unidad de obra dentro de la tarea.

8.4.5 Salario integral. Con la reforma laboral, ley 50 de 1990, se consagró salario integral convenido libremente y por escrito entre empleador y trabajador, cuando éste devengue un salario ordinario superior a diez salarios mínimos legales mensuales y que consiste en el salario ordinario más una compensación anticipada de las prestaciones, recargos y beneficios por trabajo nocturno, horas extras, dominicales, festivos excepto las vacaciones que seguirán independientes para el caso de ser remuneradas.

El valor del salario integral no podrá ser inferior a diez salarios mínimos mensuales mas el factor pres-

tacional que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía.

8.4.6 Otras formas mixtas de remuneración. Esta es la forma más usual hoy día, consiste en un salario básico por unidad de tiempo y porcentajes, sobresueldos por unidad de obra o bonificaciones parentuales y progresivas de acuerdo con los planes fijados para periodos anuales o semestrales de producción o de ventas.

## 8.5 NATURALEZA JURIDICA DEL SALARIO

La naturaleza jurídica del salario surge del concepto que se tenga del contrato de trabajo. Pero como el contrato de trabajo tiene una naturaleza propia, el salario es de naturaleza autónoma.

Existen varias teorías respecto a su naturaleza, una que lo considera como compensación alimentaria. Mediante esta teoría el trabajador depende económicamente del salario y de ahí que no se le permita otra ocupación.

Otra teoría que lo asimila a los frutos civiles; según esta teoría, el salario se trata de un crédito periódico que se adquiere a medida que se realiza el trabajo.

De acuerdo a esta teoría, salario es lo que el trabajador recibe a cambio de su esfuerzo o actividad profesional y se le considera la teoría más aceptada.

Al tenor del Artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, el patrono y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, es decir, pueden pactarlo por unidad de tiempo, por unidad de obra, etc, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos o convenciones colectivas de trabajo. Lo cual significa que la libertad de las partes para señalar el salario es absoluta en lo que se refiere a la modalidad, pero es relativa, ya que debe respetar el salario mínimo legal o el que esté indicado en pactos o convenciones colectivas de trabajo.

En este aspecto de la libertad de la estipulación salarial cobra fuerza el principio de la consensualidad del contrato de trabajo, por un lado y por otro, se respeta también el principio de la autonomía de la voluntad, pero dentro de los límites que la propia norma establece, en el sentido del respeto que deben tener las partes con los salarios mínimos vigentes a la fecha de la celebración del contrato de trabajo.

Desde el punto de vista jurídico, y de conformidad con lo que estatuye el Artículo 127 del Código del Trabajo, la participación en las utilidades está concebida como factor salarial, esto es, como uno de los elementos que pueden integrar la remuneración del servicio, sin que éste pueda consistir todo en dicha participación. Respecto al sistema para la distribución de las utilidades entre los trabajadores, él depende fundamentalmente de la idea que se tenga sobre el papel que deben desempeñar; el trabajador jamás podrá asumir los riesgos o las pérdidas de su patrono.

La participación en las utilidades generalmente es utilizado por los patronos para debilitar las organizaciones sindicales de los trabajadores, ya que, con el señuelo de los dividendos reducen las pretensiones salariales en los pliegos de peticiones, hacen que los trabajadores no se interesen por el fortalecimiento de su propia organización.

#### 8.6 LAS PRESTACIONES SOCIALES Y EL SALARIO

Entre los intentos de definir la noción de prestación social, puede señalarse, como punto importante de partida, el concepto emitido por el Departamento Nacional de

Trabajo, el 25 de junio de 1945, en que se dijo que por prestaciones sociales debe entenderse el conjunto de derechos, beneficios o garantías consagrados a favor de los trabajadores, o de sus beneficiarios, por el hecho de estar o haber estado los primeros al servicio de empresas o patronos, con excepción del salario propiamente dicho, o sea la remuneración inmediata que reciben por concepto de sus labores, sea que tales derechos, beneficios o garantías hayan sido establecidos por virtud de leyes y decretos de carácter social, o mediante contratos individuales de trabajo, convenciones colectivas, reglamentos de trabajo y fallos arbitrales.<sup>7</sup>

En virtud del Artículo 141 del Código Sustantivo del Trabajo, a través de pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales pueden pactarse salarios básicos fijos que sirvan de base para liquidar el descanso dominical y las prestaciones proporcionales al salario, en los casos en que el salario no sea fijo, como por ejemplo en el trabajo a destajo o por unidad de obra o por tarea.

#### 8.7 PAGO DEL SALARIO

-----  
7. GONZALEZ CHARRIS, Guillermo. Prestaciones Sociales del sector privado. 4 ed. Bogotá: Foro de la Justicia, 1984. p. 10.

El pago es uno de los modos de extinción de las obligaciones. Equivale a la satisfacción de la prestación debida. Para el patrono, el pago del salario al trabajador representa la satisfacción de la principal de sus obligaciones nacidas del contrato y de la relación de trabajo.

Es esa la razón para que el pago del salario lo efectúe el patrono o su representante en forma directa al trabajador o a la persona que éste autorice por escrito. El menor de 18 años, debidamente autorizado, es plenamente capaz de recibir el pago respectivo.

En el caso de incapaces, se paga a su representante legal.

Por excepción, se puede hacer a la persona que el trabajador autorice por escrito. Este segundo caso se denomina delegación para recibir el pago. Esta delegación para el pago puede dar lugar a que se burle la protección del salario en favor de la familia, permitiéndose que el trabajador ceda el salario, contra expresa prohibición para ello. La reforma debió consagrar que la delegación para el cobro del salario recaiga en las personas que dependen del trabajador, así como se estableció que el sub-

sidio familiar sólo puedan percibirlo la esposa de los hijos del trabajador.

Además, se prohíbe el pago del salario en mercancías, fichas u otros medios semejantes, a menos que sea una remuneración parcial suministrada en vestido y alojamiento o alimentación para el trabajador y su familia.

Como es frecuente el caso de que el trabajador se niegue, por múltiples circunstancias, a recibir el salario que el patrono le paga, éste puede suplir esa negativa del trabajador, consignando a su nombre ante el juez del trabajo la suma que crea deberle. Esta medida es una aplicación en derecho laboral del principio universal del derecho civil que da validez al pago hecho por consignación, aún contra la voluntad del acreedor.

La forma moderna de pago, mediante consignación, para el pago del salario devengado por el trabajador durante la quincena o el mes de sueldo obedece a convenios preestablecidos entre el patrono con el banco, previo consentimiento del trabajador, quien debe autorizar esta modalidad. Esta medida beneficia a los trabajadores que devengan salarios altos, pero para los que únicamente

devengan el salario mínimo, esta forma de pago se constituye en una humillación, por las enormes colas que tiene que efectuar los trabajadores de diversas empresas que han admitido esta modalidad de pago.

El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayores de un mes. el pago del trabajador suplementario o de horas extras y el del recargo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se ha causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

#### 8.8 RETENCIONES Y DEDUCCIONES AL SALARIO

Los descuentos permitidos por mandato legal están contemplados en el título V del Código Sustantivo del Trabajo, de los salarios y los podemos definir como aquellos que por autorización de la ley puede efectuar el patrono amparado en la legislación del trabajo, estos son: descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros autorizadas en forma legal; las cuotas con destino al Seguro Social obligatorio y de sanciones disciplinarias impuestas de

conformidad con el reglamento de trabajo de la empresa; las cuotas para amortización de préstamos para vivienda y el pago de los intereses sobre el mismo préstamo previa autorización por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Además son permitidos los descuentos por retención en la fuente y para pago de impuestos; el salario mínimo legal o convencional no es embargable; se permite que el excedente de dicho salario se embargue sólo en una quinta parte.

Los casos excepciones lo constituyen las cooperativas que pueden embargar hasta un 50% del salario y así mismo las pensiones alimentarias que se deban a las personas que señala la ley por parte del trabajador.

Aunque exista orden escrita del trabajador no puede el patrono retener o deducir cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte inembargable o cuando la deuda a descontar supere el monto del salario del trabajador en tres meses excepto con mandamiento judicial y para los casos anteriormente señalados.

La compensación es un modo de extinguir las obligaciones,

que consiste en solucionar dos deudas recíprocas que sean claras, del mismo origen, de la misma naturaleza, líquidas o igualmente exigibles.

El Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 151 permite que con la autorización especial de los inspectores del Trabajo y a solicitud conjunta del patrono y del trabajador, y previa calificación en cada caso puedan hacerse descuentos o compensaciones sobre préstamos y anticipos, aunque haya de afectarse el salario mínimo o la parte inembargable, o aunque el monto de la deuda supere el salario del trabajador en tres meses.

En la misma providencia en que autorice la operación el funcionario debe fijar la cuota que puede ser objeto de deducciones o compensación por parte del patrono, y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

Al finalizar el contrato de trabajo, si el patrono cuenta con la autorización del trabajador refrendada por el Inspector del Trabajo, puede compensar de sus prestaciones sociales el monto de la deuda que el trabajador tenga contraída hasta esa fecha por uno o varios conceptos. Si el patrono arbitrariamente procede a compensar dichas deudas, incurre en retención indebida de salarios y por

ende queda incurso en la indemnización moratoria.

## 9. LA JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo puede ser ordinaria o extraordinaria.

### 9.1 JORNADA DE TRABAJO ORDINARIA

Es la que convengan las partes y a falta de convenio, la máxima legal. Puede señalarse una jornada inferior pero no exceder la máxima legal.

9.1.1 Duración de la jornada de trabajo ordinaria. La duración de la jornada ordinaria máxima legal de trabajo es de ocho horas al día y 48 a la semana.

Obviamente hay excepciones como en los casos de labores peligrosas como la minería, los socavones o insalubres y la jornada del menor trabajador que establece el Código del Menor así: El menor entre 12 y 14 años tiene una jornada máxima de cuatro horas diarias y 24 a la semana en trabajos ligeros.

Los mayores de 14 y menores de 16, tienen una jornada

máxima de seis horas y 36 a la semana.

El menor de 18 años y menor de 16, tiene una jornada de ocho horas diarias pero no pueda excederla y de 48 horas a la semana sin excederla.

En atención a la reforma laboral introducida por la Ley 50 de 1990, a partir de su vigencia Enero 10 de 1991 las empresas, factorías o nuevas actividades que trabajen sin solución de continuidad durante toda la semana pueden pactar con sus trabajadoares temporal o definitivamente turnos de trabajo que no excedan de seis horas al día y 36 a la semana, sin lugar a recargo nocturno ni a dominicales, ni festivos, su salario será el de la jornada ordinaria y tendrá derecho a un día de descanso compensatorio remunerado.

La regulación sobre jornada máxima legal de trabajo no cobija a los empleados que desempeñen cargos de dirección, manejo o confianza, ni a los empleados del servicio doméstico. Tampoco rige para los que ejercen actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residen en el lugar de trabajo.

## 9.2 JORNADA DE TRABAJO EXTRAORDINARIA

El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede a la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

Para efectos de liquidación del trabajo suplementario se tiene que el trabajo diurno es el que va de las 6:00 a.m. a las 6:00 p.m. y el trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.

El trabajo nocturno, por el solo hecho de serlo, tiene un recargo del 35% sobre el valor diurno, excepto en el caso de la jornada de 36 horas semanales, es decir, sobre el valor de la hora promedio de la jornada diurna. De manera que si un trabajador labora en el día a razón de 100 pesos la hora, gana 800 pesos por una jornada; el que entra a hacer el turno en la noche, gana 135 pesos por hora, pues se recarga con el 35% del valor ordinario del trabajador diurno. Se trata, en este caso, de trabajos ordinarios tanto diurnos como nocturnos.

El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno; de tal manera que si un trabajador, después de haber laborado la

jornada completa durante el día, el patrono le ordena que trabaje tiempo adicional, este tiempo adicional se lo debe cancelar con un recargo del 25%.

El trabajo nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno. El horario nocturno comienza a las seis de la tarde y termina a las seis de la mañana. Si un trabajador labora las ocho horas normales de trabajo y su jornada termina después de las seis de la tarde, el patrono le ordena que labore por más tiempo durante la noche, deberá cancelarle este tiempo suplementario con un recargo del 75% del valor diurno.

El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laborales, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa y que se entiende comprendido en el sueldo.

No se encuentran comprendidos en la norma los empleados que laboran seis horas diarias sin exceder 36 a la semana, pues ellos laboran toda la semana sin solución de continuidad y tienen derecho a un día compensatorio remunerado.

El trabajador que excepcionalmente labore en domingo o festivo, tiene derecho a elegir entre un día de descanso compensatorio o una retribución en dinero.. A contrario sensu el trabajador que labora habitualmente en días de descanso obligatorio tiene derecho a las dos cosas, es decir a la retribución en dinero y al día de descanso compensatorio excepto, los que laboran en jornada de seis horas diarias y 36 semanales.

## 10. LAS VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

Las vacaciones no constituyen una prestación social a cargo del patrono, no es un auxilio patronal, no es salario; es un descanso de 15 días hábiles consecutivos a los cuales tiene derecho el trabajador que ha prestado sus servicios durante un año, el salario base para su liquidación es el ordinario que esté recibiendo el trabajador el día que empieza a disfrutarlas.

Las vacaciones no deben compensarse; en ciertos casos y con autorización del Ministerio de Trabajo se puede autorizar su compensación pero en un 50% y sólo para mayores de 18 años.

El pago será válido si la otra mitad se concede en tiempo.

La fecha para su disfrute debe señalarse a más tardar dentro del año inmediatamente subsiguiente a aquél en que se causaron y se debe comunicar al trabajador con 15 días de anticipación.

Si el trabajador no pide las vacaciones dentro del año subsiguiente a aquél en que se causaron o al término de la acumulación, comienza a correr la prescripción que es de tres años y una vez cumplidaa puede ser alegada por el patrono.

De las vacaciones no son acumulables seis días hábiles continuos por año, los demás se pueden acumular convencional o presuntivamente por dos años y hasta por cuatro años si se trata de trabajadores de confianza, manejo, técnicos o especializados o en el caso de los extranjeros que presten servicios en un lugar diferente al de sus familiares.

## CONCLUSIONES

El Contrato de Trabajo como se puede observar, en este trabajo de investigación dirigida, va configurándose como una institución al servicio de la clase trabajadora, porque desde inicios de dicha relación, va legislándose hasta culminar con el contrato propiamente dicho, con definición expresa de las distintas clases y modalidades; buscando frenar a los patronos la parte más fuerte y poseedora del capital y los medios de trabajo, de los abusos contra el obrero.

El mercado laboral es cada vez más difícil para la clase trabajadora por lo que el índice de desempleo se incrementa, hay menos lugares para trabajar y las condiciones que impone el patrono son más onerosas.

La tendencia de la contratación laboral va destinada por parte del patrono a impedir en la clase trabajadora la posibilidad de organizarse en sindicatos, para lo cual acurren a pactos colectivos, que muy pocas veces son discutidos o negociados con los trabajadores y son aplicados de acuerdo al criterio patronal.

Factor de importancia encontramos, ya no en la forma de contratación, que en este caso sería la iniciación de las relaciones porque el patrono en su afán de satisfacer y aumentar su producción y de acumular riquezas a costa de la afuerza de trabajo barato, no tiene escrúpulos para despedir sus trabajadores, inventando toda clase de justas causas vulnerando incluso a pactar en el Contrato de Trabajo las formas más ridículas para darlo por terminado.

Cuando la relación laboral acaba, generalmente el trabajador es mal liquidado, porque el patrono incluso hasta en la terminación del contrato, quiere extraerle el último centavo dándose el caso de indebidas retenciones de salarios; afortunadamente la reforma laboral buscó un camino más expedito para la solución de los conflictos laborales que es precisamente evitando que se produzcan, tratando de buscar el punto medio en la relación obrero-patronal porque ambas se necesitan.

El contrato individual de trabajo garantiza al trabajador que sus derechos le serán respetadas, que no son un capricho del trabajador sino que fueron las condiciones en que pactaron. Constituye la prueba definitiva una vez se cumplen los elementos que lo integran.

## BIBLIOGRAFIA

CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Bogotá, Temis, 1985.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. México: T+I. Prorrusa, 1963.

ENGELS, Federico. El Origen de la Familia. La Propiedad Privada y el Estado

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al derecho del Trabajo. Bogotá: Temis. 1982

GONZALEZ CHARRIS, Guillermo. Prestaciones Sociales del sector privado. 4 ed. Bogotá: Foro de la Justicia, 1984.

LAFONT PIANETA, Alvaro, Código Laboral. Bogotá: Legis, 1990.