

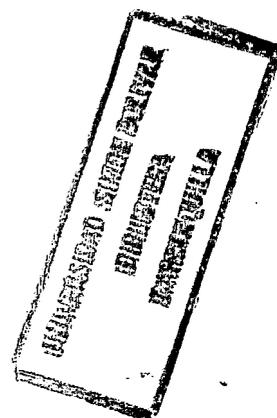
TRABAJO DE INVESTIGACION
EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN COLOMBIA

DANILO GOMEZ BORREGO

Comenzado: septiembre 1987

Terminado: noviembre 1987

BARRANQUILLA



UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BARRANQUILLA
HEMEROTECA

DR # 0823

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

4034365

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

BIBLIOTECA

BRANCO 3 4 3 6 5

Nº. INVENTARIO 358

PRECIO
FECHA 21 FEB. 2008

CANJE DONACION

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN COLOMBIA

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN COLOMBIA

DANILO GOMEZ BORREGO

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO
COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TITULO DE ABOGADO.

DIRECTORA: DRA. LESBIA DE
PALACIO.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

BARRANQUILLA 1987



T
344.018.91 861
0.633

NOTA DE ACEPTACION

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Barranquilla, 1987



Barranquilla, Noviembre 20, 1987.

Doctor
CARLOS LLANOS SANCHEZ
DECANO FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
E.S.D.

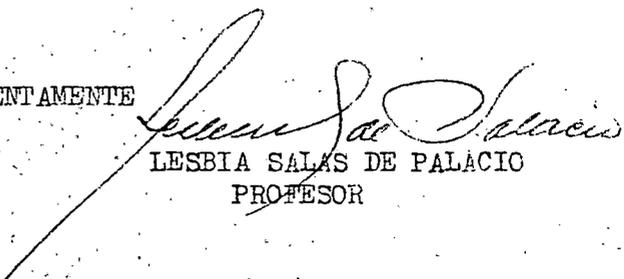
Apreciados Señores:

Después de haber analizado y corregido el desarrollo del Trabajo de Tesis, denominado "EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN COLOMBIA", presentado por el Egresado DANILLO GOMEZ BORREGO, me permito darle CONCEPTO FAVORABLE, pues en él se cumplieron las exigencias establecidas, se demuestra un amplio conocimiento del tema, consagración a la investigación y dominio del léxico jurídico.-

Una vez más expreso a ustedes mis sinceros agradecimientos por la honrosa designación al nombrarme DIRECTOR DE TESIS .-

De uds.

ATENTAMENTE


LESBIA SALAS DE PALACIO
PROFESOR



CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO
SIMON BOLIVAR

Rector: Dr. JOSE CONSUEGRA H.

Secretario General: Dr. RAFAEL BOLAÑO MOVILLA.

Decano Facultad Derecho: Dr. CARLOS LLANOS SANCHEZ.

PRESIDENTE DE TESIS: Dra. LESBIA DE PALACIO

Jurado: Dr.

Jurado: Dr.

BARRANQUILLA, 1987

DEDICATORIA...

A mi esposa MADELEINE, por el decidido apoyo, quien hoy se regocija con el triunfo obtenido.

A mis hijos, ENGELICA MARIA y DANILO JOSE.

A mis familiares por el ánimo infundido para la empresa que hoy termina.



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	14
MARCO HISTORICO	
1. PRIMEROS ALBORES DE LA HISTORIA.....	17
1:1 EL TRABAJO PRIMITIVO.....	18
1.1.1 Dueño y Esclavo.....	19
1.1.2 Maestros y Compañeros.....	19
1.1.3 Feudalismo.....	19
1.1.4 Obreros y patronos en la actual época del ca pitalismo.....	19
1.2 ANTIGUEDAD	19
1.2.1 El Familiar.....	20
1.2.2 El Patrimonial.....	20
1.3 SURGIMIENTO DE LA ESCLAVITUD.....	20
1.3.1 La piratería y las guerras.....	21
1.3.2 Los hijos nacidos de esclavos.....	21
1.3.3. La voluntad.....	21
1.3.4 La pena.....	21
1.4 TRABAJO LEGAL EN ROMA.....	21
1.4.1 Derecho romano.....	21

1.5 LA SERVITUD EN LA EDAD MEDIA.....	23
1.6 APARICION DEL CORPORATIVISMO EN FLORENCIA....	23
1.7 SURGIMIENTO DE SINDICALISMO EN LA REVOLUCION INDUSTRIAL.....	24
1.8 LA ESCLAVITUD EN AMERICA.....	26
1.8.1 Uniones de la sangre de esclavos con la de hombres libres.....	26
1.8.2 Influencia socializadora y humanizante del cristianismo.....	26
1.9 LA O. I. T EN LA EDAD MODERNA.....	27
MARCO CONCEPTUAL	
2. CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....	29
2.1 ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO	
2.2 CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAHO.....	32
2.2.1 Principal.....	33
2.2.2 Consensual	33
2.2.3 Bilateral.....	33
2.2.4 Oneroso.....	34
2.2.5 Conmutativo.....	34
2.2.6 De Tracto sucesivo.....	35
2.3 DE LA RELACION DE TRABAJO.....	35
2.3.1 Nocion general. Contenido.....	35
2.3.2 Sujetos que intervienen en la relacion de un trabajo.....	36
2.3.2.1 Trabajador.....	36

2.3.2.2 Patrono..... 37

2.3.3 Contrato de trabajo y relación de trabajo. 37

2.4 MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO..... 39

2.4.1 Forma..... 39

2.4.1.1. Contrato verbal..... 40

2.4.1.2 Contrato escrito..... 40

2.4.2 Cláusulas ineficaces..... 41

2.4.3 Cláusula de no concurrencia..... 42

2.5 DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO..... 42

2.5.1 Contrato de trabajo a término fijo..... 42

2.5.2 Contrato de trabajo a término indefinido.. 44

2.5.3 Duración de una obra o labor determinada.. 46

2.5.4 Trabajo ocasional, accidental o transitorio 46

MARCO LEGAL

3. REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO..... 48

3.1 ARTICULO 29 DEL C.S.T..... 48

4. PRESUNCION..... 50

4.1 ARTICULO 24 DEL C.S.T..... 50

5. CONCURRENCIA Y COEXISTENCIA DE CONTRATOS..... 52

5.1 ARTICULO 25 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. 52

5.2 ARTICULO 26 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. 52

6. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO..... 54

6.1 ARTICULO 51 DEL CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO.	54
7. REANUDACION DEL TRABAJO,.....	57
7.1 ARTICULO 52 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.	57
8. EFECTOS DE LA SUSPENSION.....	59
8.1 ARTICULO 53 C.S.T.....	59
9. EJECUCION Y EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO...	60
9.1 ARTICULO 55 C.S.T.....	60
10. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PATRONO.....	61
10.1 ARTICULO 57 DEL C.S.T.....	61
11. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.....	64
11.1 ARTICULO 57 DEL C.S.T.....	64
12. PROHIBICIONES A LOS PATRONOS.....	66
12.1 ARTICULO 59 DEL C.S.T.....	66
13. PROHIBICION A LOS TRABAJADORES.....	69
13.1 ARTICULO 60 DEL C.S.T.....	69
14. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO,.....	71
14.1 ARTICULO 6 DEL DECRETO 2.351 de 1965.....	71

MARCO ANALITICO

15. ARTICULOS COMENTADOS..... 73

15.1 ARTICULO 29 DEL C.S.T..... 73

15.1.1. Capacidad..... 73

15.1.2. Consentimiento..... 74

15.1.3 Objeto..... 75

15.1.4 Causas..... 77

15.2 ARTICULO 24 DEL C.S.T..... 77

15.3 ARTICULOS 25 y 26 DEL C.S.T..... 79

15.4 ARTICULO 51 DEL C.S.T..... 80

15.4.1 Literal 1..... 80

15.4.2 Literal 2..... 80

15.4.3 Literal 3..... 81

15.4.4 Literal 4..... 82

15.4.5 Literal 5..... 82

15.4.6. Literal 6..... 83

15.4.7 Literal 7..... 83

15.5 ARTICULO 52 DEL C.S.T..... 84

15.6 ARTICULO 53 DEL C.S.T..... 84

15.7 ARTICULO 55 DEL C.S.T..... 85

15.8 ARTICULO 57 DEL C.S.T..... 85

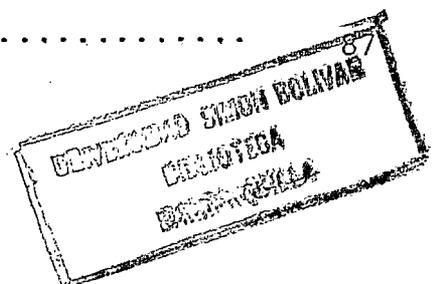
15.8.1 Literal 1. 85

15.8.2 Literal 2..... 86

15.8.3 Literal 3..... 86

15.8.4 Literal 4..... 86

15.8.5 Literal 5..... 86



15.8.6 Literal 6.....	87
15.8.7 Literal 7.....	88
15.8.8 Literal 8.....	89
15.8.9 Literal 9.....	89
15.9 ARTICULO 58 DEL C.S.T.....	89
15.9.1 Literal 1.....	89
15.9.2 Literal 2.....	90
15.9.3 Literal 3.....	90
15.9.4 Literal 4	90
15.9.5 Literal 5	90
15.9.6 Literal 6	90
15.9.7 Literal 7	91
15.9.8 Literal 8.....	91
15.10 ARTICULO 59 DEL C.S.T.....	91
15.10.1 Literal 1.....	91
15.10.2 Literal 2.....	93
15.10.3 Literal 3	93
15.10.4 Literal 4	93
15.10.5 Literal 5	94
15.10.6 Literal 6	94
15.10.7 Literal 7	94
15.10.8 Literal 8	95
15.10.9 Literal 9	95
15.11 ARTICULO 60 DEL C.S.T.....	96
15.11.1 Literal 1.....	96
15.11.2 Literal 2.....	96

15.11.3 Literal 3	96
15.11.4 Literal 4	97
15.11.5 Literal 5	97
15.11.6 Literal 6	98
15.11.7 Literal 7	98
15.11.8 Literal 8	98
15.12..ARTICULO 6 DEL DECRETO 2.351 DE 1965.....	99
15.12 a. Literal a	99
15.12 b. Literal b	99
15.12 c. Literal c	100
15.12 d. Literal d	101
15.12 e. Literal e	102
15.12 f. Literal f	102
15.12 g. Literal g	102
15.12 h. Literal h	103
15.12 i. Literal i.....	103
CONCLUSIONES.....	105
BIBLIOGRAFIA.....	107

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación dirigido tiene por objeto mostrar de una manera clara y concisa todos los aspectos importantes y básicos para la orientación del tema "El contrato individual de trabajo en Colombia".

Motivado por la trascendencia que ha tomado en nuestros días la actividad laboral de las personas, no dudé en ningún momento en escoger como tema de grado una figura que regula dicha actividad. Es por ello que su importancia es excepcional.

Tiene mi trabajo de investigación el cometido principal de analizar el Estatus Individual del Trabajo en Colombia, en aquellos puntos débiles en que según mi criterio falla el espíritu jurídico; y me refiero a los puntos débiles por que considero que aplaudir lo que está bien hecho no significa ningún aporte a la perfección del Derecho Laboral, y que en cambio es compromiso del estudiante de Derecho colaborar en las fallas que nuestra justicia presenta.

A parte de los conceptos personales esbozados en el contenido del trabajo, investigué las distintas obras de los principales tratadistas del Derecho Laboral. El resultado de todo ello ha sido la elaboración de un trabajo jurídicamente fundamentado y la satisfacción de haber realizado un esfuerzo que presenta para las personas, y en especial para los abogados, patronos y obreros trabajadores, la posibilidad de contar con una guía en la cual se ofrece una exposición metódica y sistemática de lo que es en la actualidad "El Contrato Individual del Trabajo en Colombia". Para el mejor análisis de mi trabajo lo he dividido en cuatro Marcos o secciones así:

Marcos Histórico, aquí hago un recuento a grandes rasgos de las alternativas y procesos en general del trabajo, desde los primeros tiempos hasta nuestros días, ya como una actividad natural del hombre, ya como elemento integrante de la sociedad, y como fenómeno jurídico producto de la economía del pueblo.

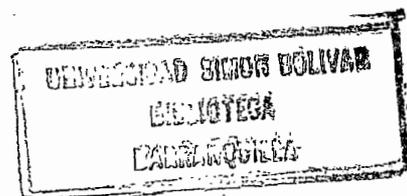
Marco Conceptual, analizamos palabras y acepciones propias de este ramo del Derecho distinguiéndolas de sus homónimas empleadas con un concepto no específico en el lenguaje del Derecho.

En el Marco Legal, aquí estudiamos los artículos pertinentes en el Código Laboral y en las leyes laborales, usando

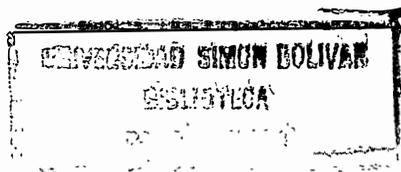
argumentos de los Doctrinantes y las Casaciones de la Corte Suprema de Justicia.

En el Marco Analítico, explico mis críticas a las fallas encontradas en la ley, y expongo mis soluciones que según mi criterio indispensables para una mas estricta justicia en beneficio de los trabajadores.

Y por último en las conclusiones analizo todas estas soluciones mas a fondo y amplio mis argumentos.



MARCO HISTORICO



1. PRIMEROS ALBORES DE LA HISTORIA

Es importante recordar los primeros días de la humanidad; en el momento en que el hombre es el ser superior capaz de dominar la naturaleza. Para algunos historiadores el ser humano se encuentra en un medio maravilloso en que todo se encuentra a su servicio. Hay quienes creen al contrario de los anteriores, que todo no estaba a su disposición y tuvo que soportar una dura lucha contra todos los riesgos de la naturaleza para poder sobrevivir.

Lo más lógico es creer que la satisfacción de la necesidad primaria de conservar la vida, lo obligó a conseguir el sustento, protegerse de las fieras o buscar un refugio, a defenderse y así en instinto de conservación de la vida fue el primer motor impulsor del trabajo del hombre.

Cuando el primitivo evolucionó y desarrolló una actividad intelectual consciente empezó a elaborar los primeros

instrumentos de que se valdría para realizar su labor. Es
tos primeros instrumentos fueron de carácter manual y apa
recieron con los pueblos nómadas pastoriles y agrícolas.

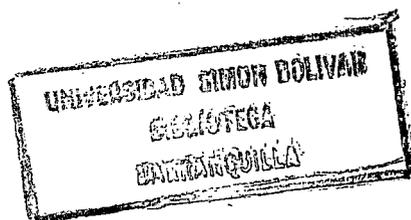
Guillermo Cabanellas nos dice al respecto; "El primer tra
bajo evidentemente carácter manual pero es al mismo tiem
po, por necesidad, creador, inventivo y, al serlo se reve
la hasta cierto punto como intelectual consciente. Ese ma
nifestación presenta ya una actividad cerebral definida,
con la invención de las herramientas y de los procedimien
tos que permitan hacer una vasija por rústica que esta
sea" 1.

1.1 EL TRABAJO PRIMITIVO

Gracias al trabajo el hombre progresa, pero cuando produ
ce más de lo necesario, por lo general queda un excedente
y un grupo de hombres se adueña de éstos, es entonces cuan
do aparece la propiedad privada.

Surgen aquí dos elementos importantísimos, que más tarde
constituirán la Relación Laboral, en el que producen y el

¹CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral. Tomo
1. Parte General. 8 Ediciones al Gráfico. Buenos
Aires.



beneficiado, aparecen entonces gracias a estos dos elementos.

1.1.1 Dueño y Esclavo

En la época de la esclavitud aparecen entonces patricios y plebeyos, colonos y dueños.

1.1.2 Maestros y Compañeros.

Cuando la actividad laboral dió origen a las corporaciones

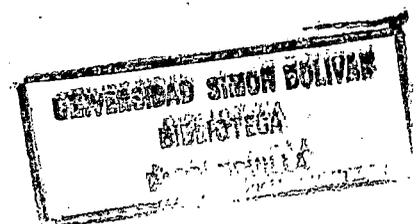
1.1.3 Feudalismo

Aquí aparecen los siervos de gleba y señores.

1.1.4 Obreros y Patronos en la actual época del capitalismo.

1.2 ANTIGUEDAD

En el transcurso de esta época se encuentran dos períodos principales según sea el objetivo para el cual se produce así:



1.2.1 El Familiar

En este período el hogar se transforma en las fábricas, La familia sólo trabajan para satisfacer sus necesidades, sin ánimo de lucrarse.

1.2.2 El Patrimonial

Ya aquí encontramos incorporado el esclavo como un medio de producción para el amo a quien debe obedecer. Ya aquí se produce con ánimo de lucro, aún cuando no hay afán en la producción y se trabaja pausadamente.

1.3 SURGIMIENTO DE LA ESCLAVITUD

Quando el ser humano utilizó a un semejante como un objeto con el único fin de obtener un beneficio de su actividad, encontramos entonces el trabajo como fruto de esa subordinación. Para el esclavo no existió ninguna reglamentación de trabajo, se le consideraba un objeto y no un ser humano.

La esclavitud la encontramos desde los antiguos pueblos romanos. Las causas principales que determinaron la esclavitud en un ser humano fueron:



1.3.1 La piratería y las guerras.

1.3.2 Los hijos nacidos de esclavos

1.3.3 La voluntad

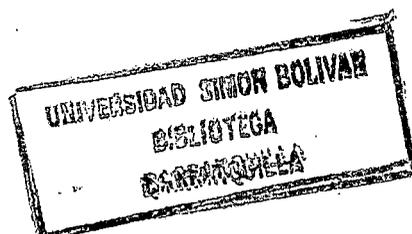
1.3.4 La pena

1.4 TRABAJO LEGAL EN ROMA

1.4.1 Derecho romano.

En el Derecho Romano, la Locatio Conductio era un contrato por medio del cual una persona se obligaba a conceder a otra el disfrute temporal de una cosa, o a prestarle un servicio determinado, o a ejecutarle una obra material, mediante una remuneración en dinero y denominada merces.

La persona que concedía el disfrute de la cosa se llamaba locator, y aquella a cuyo favor se concedía, conductor. Estas denominaciones correspondían a las modernas de arrendador y arrendatario. La operación jurídica que realiza el locator se llamaba locatio y la que realizaba el conductor se llamaba conductio. De ahí el nombre de Locatio con que se conoce este contrato en el Derecho Romano.

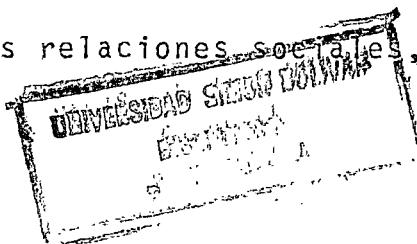


Según la definición que hemos dado, se conocieron en el Derecho Romano las clases de Locatio Conductio Operis y la Locatio Conductio Operarum que definían la situación de los trabajadores frente a la ley y frente a los patronos.

La Locatio Conductio Operis definía el arrendamiento de cosas y nos decía que podían ser materia del contrato de arrendamientos todas las cosas susceptibles de usarse y disfrutarse, sin que fueran consumidas con el primer uso. Escapaban, pues, las cosas que se consumieran al usarlas, esto es, las cosas fungibles.

La Locatio Conductio Operarum definía el arrendamiento de obras y de servicios. Por medio del arrendamiento de obra una persona entregaba a otra una cosa material para que realizara en ella determinada obra, cuyo valor en dinero se obligaba a pagar. Y por medio del arrendamiento de servicios, una persona se obligaba a prestar a otra determinados servicios mediante una remuneración convenida en dinero. El locator era la persona que se obligaba a prestar esos servicios, y el conductor la persona que se aprovechaba de ellos y pagaba su precio.

Con las naturales variaciones impuestas por el transcurso del tiempo y el cambio en las relaciones sociales, e



Las figuras mantuvieron su vigencia en la concepción civilista del trabajo contemplada en los códigos de la materia expedidos en el curso del siglo XIX.

1.5 LA SERVITUD EN LA EDAD MEDIA

El hombre en calidad de trabajador era tenido en cuenta únicamente según el rendimiento en la labor que desempeñara y la sumisión que manifestara.

Esta servidumbre podrá ser temporal, indefinida o perpetua, con respecto a esto dice Marcio de la Cueva: "Los siervos de la gleba no podían poseer tierras propias ni cultivar ésta sino para su señor. La servidumbre representó una esclavitud atenuada; una vez convertido el amo en señor, no tenía ya facultad plena sobre la vida o sobre la persona del siervo." ².

1.6 APARICION DEL CORPORATIVISMO EN FLORENCIA

En Florencia surgió el corporativismo en el siglo XIII. Este sistema laboral, que luego se convirtió en sistema

²DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Pomea S.A. 1954.



político, consistió en la asociación de individuos de una misma profesión y también de varias, que buscaron mediante la colaboración mutua y estrecha, defender sus intereses.

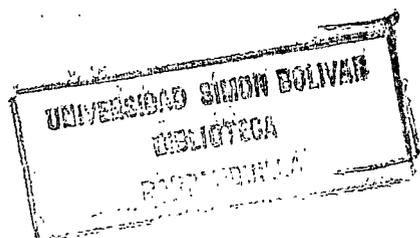
Llegaron a adquirir mas tarde tanto poder que se convirtieron en verdaderos monopolios.

Dentro de esta organización existían distintas jerarquías, en donde las actividades se desarrollaban a modo de sindicatos, y en estos se establecieron con carácter de reglamentación, los contratos individuales.

1.7 SURGIMIENTO DE SINDICALISMO EN LA REVOLUCION INDUSTRIAL.

Después de la práctica de extinción del corporativismo a parece en Europa el sindicato. Ya aceptado el derecho de asociación profesional, ésta comienza en Francia a organizarse jurídicamente.

Fue de 1830 a 1848 cuando por motivos de guerra internas, la vida de los artesanos y obreros llegó a ser desesperada por la ninguna atención que les daba a los problemas sociales. Así apareció una corporación nueva.



Pero esta asociación profesional no se usó inmediatamente con espíritu de reivindicación de obreros, sino más bien como una asociación de obreros, fabricantes y patronos, con la ambición de acordar salarios mínimos.

No obstante esta modalidad de las nuevas agrupaciones obreras en Francia, hay que aceptar que tales agrupaciones dieron al sindicalismo contemporáneo como luego lo veremos. El socialismo Francés desarrolló tal modalidad, pero de allí nació el espíritu de solidaridad laboral, que es lo que caracteriza al sindicato contemporáneo. Y más tarde con los desastrosos efectos de la revolución industrial, aparece la solidaridad laboral. En efecto cuando nacen primero en Holanda a mediados del año 1700 y luego en Inglaterra los primeros telares, nace la industria de la máquina cuyos efectos fueron:

- Mas producción con menos obra de mano.
- Abundancia de obreros cesantes
- Como consecuencia de lo anterior, reducción de la ya estrecha economía familiar de los obreros.

Bien pronto se extendió esta situación a Francia y todos los países de Europa. Así fue posible la Revolución Francesa en 1789.

1.8 LA ESCLAVITUD EN AMERICA

Se conoció la esclavitud en los indígenas Aztecas, a pesar de existir entre ellos las propiedades colectivas.

La tierra en sí se encontraba dividida entre la propiedad de la nobleza y la propiedad de la comunidad.

También entre los Incas se conoció la esclavitud.

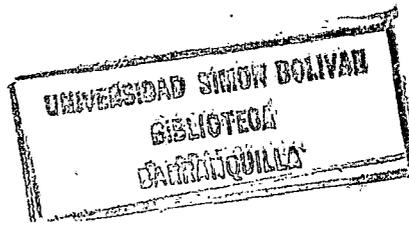
Hay quienes justifican la esclavitud por considerarla absolutamente necesaria, como veremos en una cita de Cabanellas: "Los hombre incapaces de gobernarse a sí mismos deben ser objeto de dominio, ya que algunos hombres han nacido libres y otros esclavos".

Con el paso del tiempo la esclavitud comenzó a moderarse por varios motivos, entre éstos:

1.8.1 Uniones de la sangre de esclavos con la de hombres libres.

1.8.2 Influencia socializadora y humanizante del cristianismo.

Hoy en día nadie justifica ya ese sometimiento del hombre



por el hombre, pues es justo que todos merezcan igualdad de oportunidades, aunque ya en la práctica las limitaciones económicas hagan inoperantes esas libertades.

1.9 LA O.I.T EN LA EDAD MODERNA

Sobre este organismo afirma Krotschin:

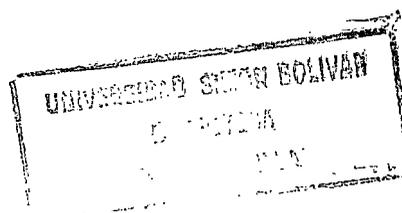
"A partir de la creación de la O.I.T. el derecho clásico de los tratados bilaterales van siendo sustituido por un derecho basado en convenciones internacionales, las que crean un derecho común".³

Ese nuevo derecho universal del tratado tiene su punto de partida en la O.I.T. Entre los principios básicos de la Organización Internacional del Trabajo, están los contenidos en el Artículo 41 de la Constitución.

- El trabajo no debe considerarse simplemente como un artículo de comercio.

- El reconocimiento del Derecho de Asociación para traba

³ KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Ediciones De Palma, Buenos Aires. 3a. Ed. 1979. p.57



jadores y empleados.

- La protección del trabajador gracias a la adopción de la jornada máxima de ocho horas o de la semana máxima legal de 48 horas. La Institución de un descanso semanal de 24 horas, incluyendo el día domingo.

- La suspensión de trabajo de los niños, y la reglamentación del trabajo de los menores adultos.

La O.I.T. no posee carácter legislativo, pues esto significaría invadir la soberanía de los Estados, por esto solo tienen carácter de recomendaciones sus decisiones.

Con este organismo nace pues el moderno Derecho de Trabajo.

MARCO CONCEPTUAL

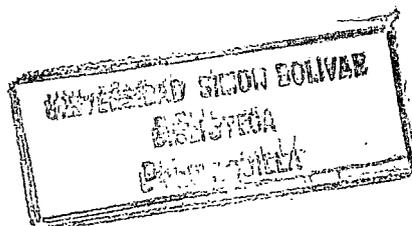
ENCUADERADO CON PASTA DOLIVAR
EXACTA
2014

2. CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Según Ernesto Krotoschin el contrato individual de trabajo es "un contrato de servicios en que el trabajador está obligado a poner su fuerza de trabajo a servicio del patrono o empleador".

Para el Argentino Juan D. Pozzo "El contrato individual de trabajo es aquel que regula las relaciones entre quien se obliga a prestar su servicio o actividad laboral bajo la dependencia o subordinación de la otra parte, mediante el pago de remuneración y cumplimiento, por lo menos, las condiciones de trabajo impuestas por las leyes o las convenciones colectivas de trabajo". 4

⁴POZZO, Juan D. Teoría Práctica de Derecho del Trabajo .
Buenos Aires. Ediar. Tomo I. 2a. Ed. 1967 p.172



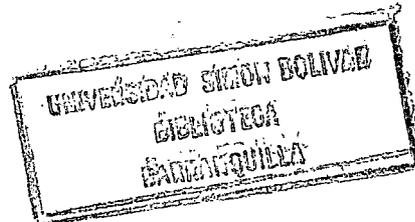
En nuestro ordenamiento jurídico se estableció por primera vez lo que se conoce por Contrato Individual de Trabajo en la Ley 10 de 1934; la que admitió la existencia jurídica de este vínculo contractual.

Esta Ley 10 de 1934 y su Decreto reglamentario 652 de 1935 instituyeron derechos y reconocimientos benéficos en favor de los empleados particulares..

Posteriormente el Artículo 1º de la Ley 6a. de 1945 definió por primera vez en Colombia, lo que se entiende por Contrato Individual de Trabajo. Y el Decreto 2.127 de 1945, reglamentario de la anterior ley, ratificó la definición legal, ampliando sus nociones. Aún cuando las disposiciones citadas están derogadas, para mayor información voy a transcribir parte de los artículos que hacían referencia a las definiciones sobre Contrato Individual de Trabajo. En efecto el Artículo 1º de la Ley 6a. de 1945 nos decía lo siguiente:

"Hay contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la continuada dependencia de otro, mediante remuneración y quien recibe tal servicio!"

Por su parte el Artículo 1º del Decreto 2.127 de 1945, reglamentario de la Ley 6a. de 1945, establecía lo siguiente:



"Se entiende por Contrato de Trabajo, la relación jurídica entre el trabajador y el patrono, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero a ejecutar una o varias labores, labores a prestar personalmente un servicio intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia, y éste último a pagar a aquel cierta remuneración".

Cabe destacar que a la definición dada por el Artículo 1º de la Ley 6a. de 1945, debe abonársele el hecho de ser la primera en la historia legislativa laboral de éste país.

Cinco años más tarde se dictaron los Decretos 2.663 y 3,743 de 1950 que recogieron la legislación laboral que existía - hasta entonces, y después de codificarla entró a regir como Código Sustantivo del Trabajo, estatuto que trae en forma más tecnificada el concepto de Contrato de Trabajo, definiéndolo como aquel mediante el cual una persona natural está en la obligación de prestar un servicio personal a otra persona, ya sea ésta jurídica o personal, y bajo dependencia continuada mediante una remuneración.

Este Contrato de Trabajo desde el punto de vista jurídico según las normas que lo regulan queda analizado así:

2.1 ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

2.1.1 La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo, en forma directa. Esta es la obligación principal del trabajador.

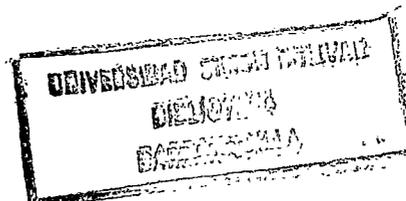
2.1.2 La continuada dependencia o subordinación del trabajador respecto del patrono. Esa dependencia o subordinación debe manifestarse por todo el tiempo en que tenga vigencia el respectivo contrato.

2.1.3 Salario como retribución del servicio. Este salario es la remuneración debida por el patrono al trabajador. Su pago constituye su principal obligación del patrono para con el trabajador. La Ley colombiana no concibe un contrato de trabajo gratuito para el trabajador.

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales. Una vez reunidos los tres elementos, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

2.2 CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Son características propias del Contrato de Trabajo las si



guientes:

2.2.1 Principal.

Porque subsiste por sí mismo sin necesidad de otra convención. El contrato de trabajo existe como entidad jurídica propia. No requiere ninguna otra convención, acto o declaración de voluntad.

2.2.2 Consensual.

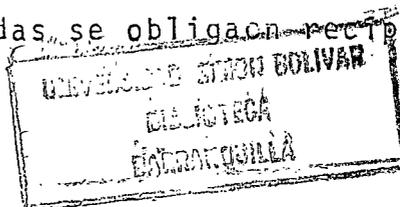
Se perfecciona por el simple consentimiento o acuerdo de voluntades entre las partes, patrono y trabajador.

Ello no significa que no puede celebrarse llenando ciertos requisitos, como hacerlo constar como escrito, sino que basta el solo acuerdo de voluntades sobre la identidad de las partes, condiciones de trabajo, forma y monto de la remuneración, etc. para que el acuerdo se considere válido.

Esta característica tiene sus acepciones, pues el contrato de aprendizaje, el renganche colectivo y el contrato de trabajo a término fijo, deben constar siempre por escrito.

2.2.3 Bilateral.

Porque las partes contratadas se obligan recíprocamente.



La una, trabajador, a prestar el servicio personal convenido; la otra, patrono, a remunerar ese servicio, es decir pagar el salario acordado.

2.2.4 Oneroso.

Contrato oneroso es aquel que tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno en beneficio del otro.

El Contrato de Trabajo es oneroso, por cuanto las partes que lo conforman buscan cada una beneficiarse de él.

El patrono se beneficia con la producción de bienes de los cuales va a reportar utilidades; y el trabajador también se beneficia de su actividad porque el patrono se la remunera.

2.2.5 Conmutativo.

Es conmutativo un contrato, cuando cada una de las partes se obliga a dar o hacer a su vez. En el contrato de trabajo el patrono y el trabajador a su vez, se obliga a prestar al patrono un servicio.

2.2.6 De Tracto sucesivo.

Es decir, que su ejecución se realiza por etapas o períodos. El patrono remunera al trabajador por período de semanas; y este a su vez realiza el trabajo por períodos de tiempo o cantidad de trabajo.

2.3 DE LA RELACION DE TRABAJO.

2.3.1 Noción general. Contenido.

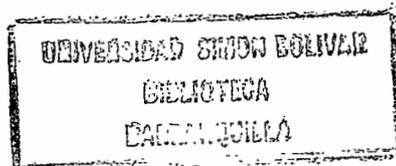
La relación de trabajo consiste en la prestación de servicios personales que vincula jurídica o económicamente a los sujetos que intervienen en la misma, a saber: patronos y trabajadores.

El profesor mexicano Mario de la Cueva, define a la relación de trabajo como "el conjunto de derechos y obligaciones que se derivan para trabajadores y patronos del simple hecho de la prestación de un servicio".

La prestación personal de un servicio implica una relación de trabajo.

El servicio personal es el factor determinante.

Por otra parte, debo esbozar, en cuanto al contenido que



la relación de trabajo a dado origen al contrato de trabajo. Primero fue la prestación del servicio; luego surgió la formalidad contractual encaminada a regular dicho contrato. En conclusión, el contrato de trabajo implica siempre una relación de trabajo, es decir, la prestación de un servicio.

2.3.2 Sujetos que intervienen en la relación de un trabajo.

Los sujetos que intervienen en la relación de trabajo son siempre dos: Trabajador y Patrono. Es decir las personas naturales o jurídicas que forman parte de la misma.

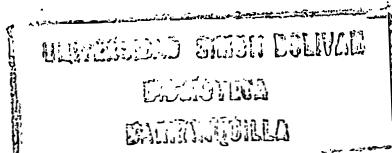
2.3.2.1 Trabajador

Es la persona natural que presta el servicio, y a quien se le remunera dicho servicio.

Es la persona subordinada y dependiente en toda relación de trabajo que realiza una labor determinada.

Para designar el elemento subordinado en la relación de trabajo dependiente, se han empleado varias expresiones.

Así, se ha empleado la expresión obrero, para señalar a la persona que realiza una labor en la cual predomina la acti



dad intelectual o sobre cualquier otra. Y la expresión trabajador, que utiliza nuestro Código, que borra siquiera teóricamente los tratos desiguales dados a las personas dedicadas a la actividad productiva.

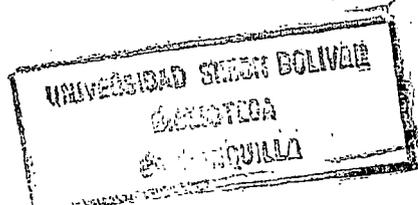
2.3.2.2 Patrono.

Es la persona natural o jurídica que recibe el servicio prestado y quien lo remunera.. Es la persona que se beneficia con la actividad del trabajador y a quien este está subordinando. En contraposición al trabajador, que solo puede ser persona natural, el patrono puede ser, en cambio, persona natural o persona jurídica,

2.3.3 Contrato de trabajo y relación de trabajo.

En materia laboral, uno de los temas que más importancia tiene en los últimos tiempos, es la diferencia existente entre contratos de trabajo y relación de trabajo.

La gran mayoría de los autores le dan una mayor aplicación, a la relación de trabajo que al contrato de trabajo. En verdad, de todo contrato de trabajo surge una relación de trabajo pero no puede afirmarse que toda relación de trabajo está regida por un contrato de trabajo. Por ejemplo, relación de trabajo que vincula a los funcionarios públicos



con el Estado no está regulada por un contrato de trabajo, sino por actos administrativos (decretos, nombramientos) de que el Estado dispone para el mejor manejo de la cosa pública.

El profesor ERnesto Krotoschin explica la diferencia entre relación de trabajo y contrato de trabajo, y sostiene "que el lazo que une al patrono y al trabajador no depende solamente del acuerdo de voluntades, sino de la vinculación, la incorporación, del trabajador a la empresa. Esta incorporación es el fundamento de la relación de trabajo, en tanto que el contrato de trabajo es un acto preparatorio de aquella. La relación de trabajo es la verdadera y real prestación del servicio convenido, con prescindencia del acto jurídico que lo creó". 5

Por regla general, puedo afirmar que mencione anteriormente, que todo contrato de trabajo supone una relación de trabajo, pero es posible que una relación de trabajo no esté regulada por un contrato de trabajo.

Es el caso por el cual un trabajador se obliga a prestar sus

⁵ KROTOSCHIN, Op. Cit. p. 59

servicios solamente de una hora determinada y fecha en adelante.

En este caso ya existe un contrato de trabajo en sentido propio solo existirá desde el momento en que el trabajador comience a prestar sus servicios.

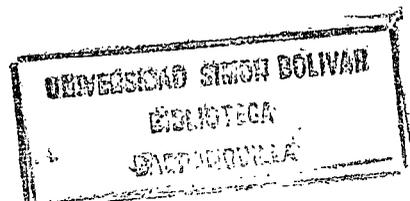
2.4 MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

2.4.1 Forma

En materia laboral, el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validéz no requiere forma especial alguna, salvo estipulación expresa en contrario.

Sin embargo en nuestra legislación existen algunos contratos de trabajo que necesariamente deben celebrarse por escrito para que puedan tener validéz, éstos son:

- El contrato de trabajo a término fijo.
- La contratación de enganche colectivo
- Y el contrato de aprendizaje.



2.4.1.1 Contrato verbal.

Es aquel que se pacta como su nombre lo indica, verbal u oralmente. Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

2.4.1.1.1 La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse.

2.4.1.1.2 La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago.

2.4.1.1.3 La duración del contrato.

2.4.1.2 Contrato escrito.

En cuanto al contrato de trabajo escrito, la ley colombiana prescribe que debe "extenderse en tantos ejemplares en cuanto sean los interesados, que por regla general son dos:

El patrono y el trabajador, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional.

Debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes:

La identificación y domicilio de las partes; y el lugar y la fecha de la celebración del contrato; el lugar en donde se haya encontrado al trabajador, y en donde se ha de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y períodos de pago la estimación del salario en especie, en caso de que haya suministro de habitación y de alimentación, y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

2.4.2 Cláusulas ineficaces.

En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones en que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa eficacia se haya recono

cido o declarado judicialmente.

2.4.3 Cláusula de no concurrencia.

Con respecto a la cláusula de no concurrencia, debo decir, que en materia de Derecho Laboral no es permitido a los contratantes llegar a un acuerdo por medio del cual un trabajador se obligue, una vez terminado su contrato de trabajo, a no trabajar en el mismo oficio para los competidores de su patrono.

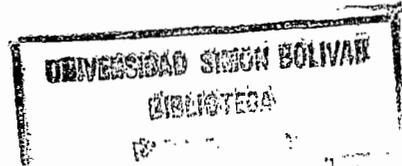
De acuerdo con lo anterior, concluimos que nadie puede impedir a otro que se cumpla en oficios o industrias que sean lícitas.

2.5 DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

En cuanto a la duración del contrato individual de trabajo en Colombia, debo afirmar que éste puede celebrarse por tiempo determinado, o contrato a término fijo; por tiempo indefinido o contrato a término indefinido; por el tiempo que dure la realización de la labor determinada; o para ejecutar trabajo ocasional, accidental o transitorio.

2.5.1 Contrato de trabajo a término fijo.

El contrato de trabajo por tiempo determinado, o a térmi



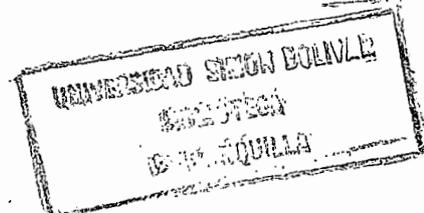
no fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser inferior a un (1) año, ni superior a tres (3) , pero es renovable indefinidamente. Es decir, se prorroga automáticamente por un año, y así sucesivamente si treinta días antes del vencimiento del término estipulado ninguna de las partes (patrono ni trabajador) avisare por escrito a la otra su intención de no prorrogar el contrato.

Para que tenga validéz esta manifestación, es requisito indispensable que ella se haga por escrito. De lo contrario producirá ningún efecto.

También debo manifestar que, el principio de que el contrato de trabajo a término fijo no puede ser inferior a un (1) año tiene sus excepciones.

En efecto su duración no puede ser inferior a un año cuando se trata de efectuar o ejecutar labores ocasionales o transitorias, de reemplazar temporalmente al personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender al incremento de la producción, el transporte o las ventas o de otras actividades análogas. Esta circunstancia de excepción debe hacerse constar en el respectivo contrato.

Las prórrogas pueden acordarse por períodos menores de un año pero únicamente cuando el contrato se celebre con fun



cionarios altamente técnicos o altamente calificados. En estos casos no se requiere aviso previo para dar por terminado el contrato.

Para concluir debo expresar que en el contrato a término fijo, si se sabe de antemano la fecha de su terminación. El contrato de trabajo a término fijo está regulado en nuestro país por el Artículo 4º del Decreto 2.351 de 1965.

2.5.2 Contrato de trabajo a término indefinido.

El Artículo 5º del Decreto 2.351 de 1965, refiriéndose al contrato de trabajo por tiempo indefinido o a término indefinido dice textualmente:

"El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiere a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

El contrato de trabajo a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta días (30), para que el patrono lo reemplace. En caso de no dar el avi

so oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8, Numeral 7, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir"⁶

En efecto, las partes (patrono y trabajador) pueden celebrar un contrato de trabajo que no tenga término fijo, ya sea por que no se ha estipulado ninguno, o porque éste no se deduzca de la naturaleza de la obra o labor contratadas, o simplemente cuando su duración se estipule como indefinida, es decir, cuando no se fije en forma anticipada la fecha de su terminación. Celebrado así, el contrato tendrá vigencia, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador, sin embargo, puede darlo por terminado en cualquier momento, dando aviso escrito al patrono con una anticipación no inferior a treinta (30) días, para que lo reemplace. En caso de no dar aviso oportuno, se sujetará a la sanción establecida por el Artículo 8º, Numeral 7º del Decreto 2.351 de 1965, que a la letra dice: "Si el trabajador es quien da por terminado el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al patrono una indemnización equivalente a

⁶ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo



treinta (30) días de salarios. El patrono depositará ante el juez el monto de esta indemnización, descontándolo, de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales mientras la justicia decide.

El patrono, a su vez, solo puede dar por terminado el contrato de trabajo cuando desaparezcan las causas que lo originaron, o mediante la invocación de una de las causas de terminación del contrato, consagradas por la ley laboral.

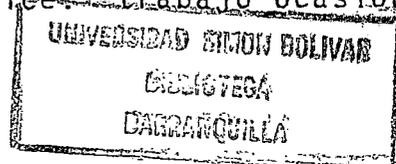
Generalmente el contrato de trabajo se pacta en estas condiciones, es decir, a término indefinido!

2.5.3 Duración de una obra o labor determinada

El contrato de trabajo celebrado para la realización de una obra o labor determinada, dura el tiempo de la realización de esa obra o labor contratada. De suerte que, una vez celebrado el contrato de trabajo y especificada la obra labor u oficio en que el trabajador debe ocuparse, la ley presume que la duración será tanta como la misma obra.

2.5.4 Trabajo ocasional, accidental o transitorio.

El Código Sustantivo del Trabajo dice: "trabajo ocasional,

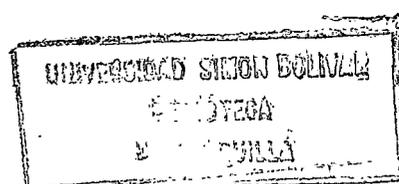


accidental o transitorio, es el de corta duración, y no mayor de un mes, que se refiere a las labores distintas de las actividades normales del patrono" 7.

Cabe destacar que la Legislación Laboral Colombiana no regula expresamente este tipo de contrato y solo se limita a definirlo.

Además por otras normas del mismo Código se puede concluir que no se reconoce a los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, prestaciones o indemnizaciones distintas del salario pactado.

⁷ ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo. Ed. Temis. Edic. 13.1982. Bogotá



MARCO LEGAL

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA BOLIVIANA
BIBLIOTECA
SANTO CRUZ DE LA SIERRA

3. REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

La Legislación Laboral Colombiana, estipula como requisito esencial del contrato de trabajo la capacidad reglamentada por el Artículo 29 del Código Sustantivo del Trabajo.

3.1 ARTICULO 29 DEL C.S.T.

"Tiene capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hallan cumplido 18 años de edad".

Ortega Torres, en su obra C.S.T. hace concordar este Artículo 29 con el Artículo 82 de la misma obra y con el Artículo 1.502 del Código Civil que a la letra dice: "La capacidad legal de una persona consiste en poderse delegar por sí misma y sin el ministerio o la autorización de otra persona"

Afirma el mismo autor en la Legislación Colombiana del Tra

bajo que para celebrar contrato de esta naturaleza y ejecutar las acciones que de él se deriven, esta capacidad se adquiere a los 18 años. Basta que exista una acción que provenga del contrato de trabajo. En el Marco Analítico , trataremos de otros elementos que conforman los requisitos del contrato de trabajo, haciendo resaltar las particularidades que presentan un Derecho Laboral.

4. PRESUNCION

4.1 ARTICULO 24 DEL C.S.T.

"Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo".

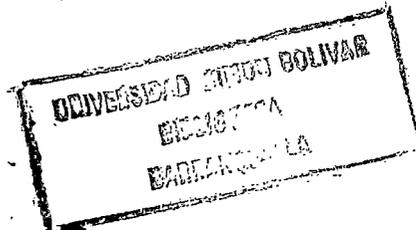
Basta con que se produzca el hecho de que una persona preste sus servicios personales a otra persona, para que el funcionamiento de la ley y su aplicación sean automáticos.

La presunción que consagra esta disposición es legal no de derecho.

Se basó en la idea de que fue regla general el trabajo, es remunerado.

La presunción que las leyes laborales consagran sobre la existencia del contrato de trabajo se establece entre quien presta el servicio y quien lo recibe y aprovecha.

(Según jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia pro



ferida en sentencia del 17 de febrero de 1953).

5. CONCURRENCIA Y COEXISTENCIA DE CONTRATOS

5.1 ARTICULO 25 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

"Aunque el contrato de trabajo se presente involucrado o en concurrencia con otros u otros, no pierde su naturaleza y es aplicable, por tanto, las normas de este Código".

Según casación del 17 de febrero de 1971 del ejemplo más frecuente de concurrencia de contrato de trabajo con otro, es el de mandato con el de trabajo.

5.2 ARTICULO 26 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

"Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más patronos, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno sólo".

Doctrinalmente, algunos tratadistas no estiman empleados a los trabajadores que solo dedican una parte, a veces mínima, de su actividad profesional a un patrono.

Por el contrario Ramírez Granda: sostiene que deben ser considerados como trabajadores, porque no se trata de relaciones simultáneas, sino sucesivas." 7,

Cabanelas: afirma que tales trabajadores son autónomos"8

⁷RAMIREZ GRONDA, Juan. El Contrato de Trabajo. Buenos Aires. Editorial La Ley. Tomo I. 2a. Ed. 1971 p.594

⁸CABANELAS, op. ci.

6. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato individual de trabajo se suspende por causas provenientes de la voluntad de las partes contratantes de la voluntad. La suspensión de un estado transitorio dentro de la vida del contrato.

6.1 ARTÍCULO 51 DEL CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO.

"El contrato de trabajo se suspende:

- Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
- Por la muerte o inhabilitación del patrono, cuando ésta sea una persona natural y cuando ella traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
- Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, con todo o en parte, - hasta por ciento veinte (120) días y por razones técnicas

o económicas independientes de la voluntad del patrono, siempre que se notifique a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión o clausura temporal, con anticipación no inferior a un (1) mes, o pagándoles los salarios correspondientes a este período.

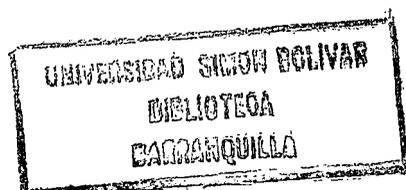
- Por licencia o permiso temporal concedido por el patrono al trabajador o por suspensión disciplinaria.

- Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el patrono está obligado a conservar el puesto al trabajador hasta treinta(30) días después de terminado el servicio. Dentro de esos 30 días cuando lo considere conveniente el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, y el patrono está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

- Por detención preventiva del trabajador o por arrestos correccionales que no excedan de ocho (8) días y cuya causa no justifique la extinción del contrato.

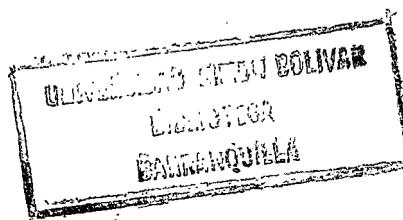
- Por huelga declarada en la forma prevenida por la ley".

No es lo mismo que interrupción, que suspensión. En la



interrupción el contrato se suspende tan solo en el deber del trabajador de prestar sus servicios durante el mismo, correspondiente al derecho del empresario de exigirselo; mientras que en la suspensión es todo el contrato de trabajo, con todas sus cláusulas y efectos, el que queda sin efecto, aunque solo sea transitoriamente.

Para que haya suspensión se requiere que la prestación de servicios y el pago de salario se interrumpen.



7. REANUDACION DEL TRABAJO

7.1 ARTICULO 52 DEL CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO

"Desaparecidas las causas de la suspensión temporal de trabajo el patrono debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres (3) primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presentan dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso".

Al respecto dice Krotroschin: "el licenciamiento no puede extenderse por un tiempo limitado, sino que su duración máxima, por regla general, se encuentra establecida de modo expreso por la misma norma que lo autoriza. El exceso en el tiempo puede convertir al licenciamiento en despido, con todas las consecuencias que éste última implica. Sin embargo, tal conversión no se produce de ma



nera automática, sino que el exceso del plazo, por lo regular, solo dá al trabajador el derecho a considerarse despedido".⁹

⁹ KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Editorial Depalma 1968. p. 227.



8. EFECTOS DE LA SUSPENSION

8.1 ARTICULO 53 C.S.T.

"Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el patrono las de pagar el salario de esos lapsos pero durante la suspensión orren a cargo del patrono, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el patrono al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones".

De Litala dice al respecto, "que durante la suspensión, aun cuando ésta sea debida a alguna falta cometida, el trabajador no tiene derecho de ocuparse en forma definitiva en otro trabajo, en caso que ésto ocurra, su conducta puede significarle el despido.

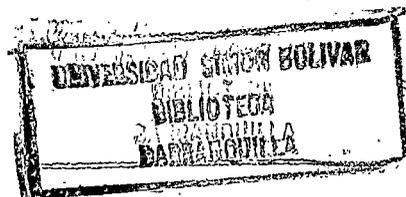
9. EJECUCION Y EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Este capítulo es de gran importancia, ya que establece, entre otras cosas, el principio de la forma que en la ejecución de los contratos de trabajo y de las obligaciones y en la formación de dicho contrato.

9.1 ARTICULO 55 C.S.T.

"El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fé y, por consiguiente, obligan no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella"¹⁰

¹⁰DE LITALIA, Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Jurídicas. Europa América, Bosch y Cía. Tomo I.



10. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PATRONO

10.1 ARTICULO 57 DEL C.S.T.

"Son obligaciones especiales del patrono:

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

- Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

- Prestar inmediatamente los primeros auxilios en casos de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábricas que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

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

- Guardar absoluto respeto a la dignidad profesional o personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

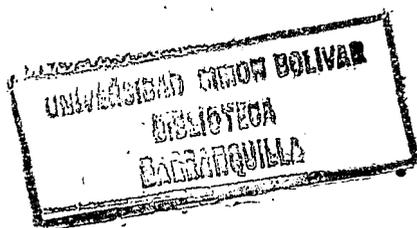
- Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que se avise con la debida oportunidad al patrono o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antes dichas. Salvo concesión en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del patrono.

- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicite, hacerle practi

car examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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

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



11. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

11.1 ARTICULO 57 DEL C.S.T.

Son obligaciones especiales del trabajador:

- Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
- No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo entre las autoridades competentes.
- Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- Comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
- Prestar la colaboración posible en los casos de siniestro o de riesgo enminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.
- Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo.
- Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

12. PROHIBICIONES A LOS PATRONOS

12.1 ARTICULO 59 DEL C.S.T.

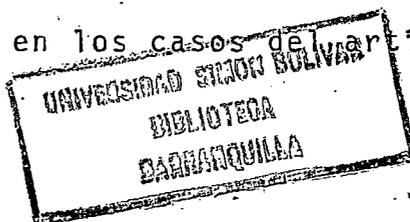
Se prohíbe a los patronos:

- Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400.

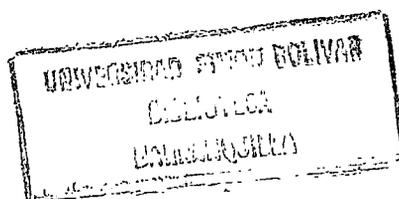
b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un 50 por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

c) En cuanto a pensiones de jubilación, los patronos pueden retener el valor respectivo en los casos del artículo 274.



- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el patrono.
- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
- Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios del trabajo.
- Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar los interesados, o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que utilicen para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separado del servicio.
- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o res

trinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.



13. PROHIBICION A LOS TRABAJADORES

13.1 ARTICULO 60 DEL C.S.T.

Se prohíbe a los trabajadores:

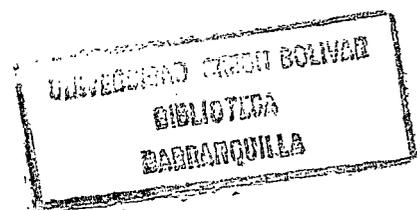
- Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso del patrono.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguéz o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
- Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que son autorización legal puedan llevar los celadores.
- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del tra

bajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo a exitar a su declaración o mantenimiento sea que participe o no en ellas.

- Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

- Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

- Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono en objeto distintos del trabajo concretado.



14. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

La terminación del Contrato de Trabajo es el fenómeno jurídico en virtud del cual desaparece definitivamente el vínculo contractual entre las partes.

El contrato de Trabajo termina por causas que provienen de la voluntad de ambos contratantes, de la de uno de ellos o por causas completamente ajenas a dicha voluntad.

14.1 ARTICULO 6 DEL DECRETO 2.351 DE 1965

El contrato de trabajo termina:

- Por muerte del trabajador
- Por mutuo consentimiento
- Por expiración del plazo fijo pactado
- Por terminación de la obra o labor contratada
- Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
- Por suspensión de actividades por parte del Patrono durante más de 120 días.

- Por sentencia ejecutoriada.
- Por decisión unilateral en los casos de los Artículos 7 y 8 de este decreto.
- Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer la causa de la suspensión del contrato.

MARCO ANALITICO

15. ARTICULOS COMENTADOS

15.1 ARTICULO 29 DEL C.S.T.

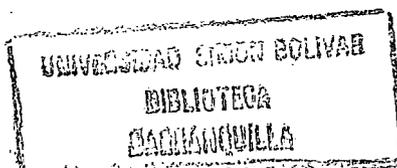
15.1.1 Capacidad

La capacidad es la facultad que tiene una persona para ejercer derechos y contraer obligaciones.

Los menores de la edad expresada, es decir de 18 años necesitan autorización escrita de sus representantes legales (el padre en primer término, o la madre según el caso) y en defecto de estos del inspector del trabajo o del alcalde municipal o del inspector o del corregidor del lugar en donde deba cumplirse el contrato.

La autorización debe concederse cuando a juicio del funcionario no haya perjuicio aparente, físico ni moral para el menor en el ejercicio de la actividad de que se trate.

Una vez concedida la autorización el menor puede recibir directamente el salario y llegado el caso ejercitar las acciones legales pertinentes.



Así lo dispone el Artículo 30 del C.S.T.

Si se estableciere una relación de Trabajo con un menor de 18 años sin la debida autorización el patrono quedará obligado al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato mismo, pero el respectivo funcionario del Trabajo podrá hacer cesar el contrato y sancionar al patrono con multas, de violación de normas laborales. Cosa distinta sería patrocinar un enriquecimiento sin causa.

15.1.2 Consentimiento

El consentimiento es la manifestación de la voluntad libremente expresada y consiente. El consentimiento debe ser expresado sin vicios. No es válida en consecuencia la manifestación que se encuentra expresada, afectada por el dolo, la fuerza, el engaño, etc.

El dolo y el engaño se presentan en Derecho Laboral cuando se celebra un contrato de Trabajo con bases en certificado falsos presentados al patrono por el trabajador para su admisión o para obtener un provecho indebido, y también cuando el patrono engaña al trabajador respecto a las condiciones de Trabajo.

En cuanto a la fuerza debe destacar que en la práctica, nin

gún trabajador puede ser llevado a la fuerza a la relación de Trabajo, pero en opinión personal debo manifestar que sus condiciones de notoria inferioridad económica frente al patrono y el hecho de que este tenga preestablecidas las condiciones de trabajo limitan considerablemente la oportunidad y la posibilidad de discusión de las mismas relaciones y lo colocan por fuerza de su situación económica ante la necesidad de aceptarlas.

15.1.3 Objeto

El objeto de todos los contratos es general obligaciones. Las obligaciones originadas en el Contrato de Trabajo son las de prestar el servicio personal, a cargo del trabajador, y la de pagar por ese servicio un salario o remuneración a cargo del Patrono.

Es decir que el objeto no es el mismo para el patrono que para el Trabajador. Para el Patrono el objeto es el aprovechamiento de la fuerza de trabajo del trabajador en provecho de la empresa y su beneficio personal.

Para el trabajador es la adquisición del salario, único elemento que le permite subsistir y atender a sus necesidades personales y familiares.

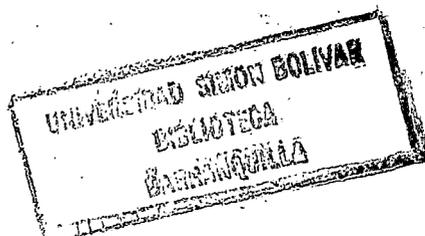
Por otra parte el objeto debe reunir los siguientes requisitos:

En primer lugar, debe existir al momento de crearse la obligación o esperarse que exista.

En segundo lugar, debe ser físicamente posible, es decir que se pueda cumplir dentro de las condiciones de tiempo, modo y lugar.

Por último debe ser lícito, es decir estar acorde con las reglas de la moral y las buenas costumbres y permitido por la Ley.

En consecuencia sería ilícito un contrato de Trabajo que tuviera por objeto la prestación de servicios personales, para llevar a cabo una actividad de tráfico de estupefacientes de contrabando, de trata de blancas, etc. Aquí el contrato es nulo y no genera acción ni excepción es decir que no dá derecho al trabajador a reclamar sus salarios y prestaciones ni al patrono a reclamar los servicios contratados. Tampoco podrá ser defendido por ninguna autoridad judicial ni las partes solicitar el cumplimiento de las obligaciones nacidas de él.



15.1.4 Causas,

La causa es el motivo que induce al acto o contrato. En el contrato de Trabajo la causa de él, para el Trabajador es la obtención de un salario, la necesidad de emplear sus energías en la consecución de un medio de subsistencia, mientras que para el patrono la causa del contrato de trabajo es el aprovechamiento del servicio del asalariado, de su esfuerzo para aumentar la producción de su industria o negocio.

15.2 ARTICULO 24 DEL C.S.T.

En nuestra legislación Laboral existe un artículo que consagra el aspecto jurídico de la relación de Trabajo en armonía y concordancia con el Contrato de Trabajo. En efecto el Artículo 24 del C.S.T., establece una presunción por medio de la cual se supone que toda relación de trabajo esté regida por un contrato de Trabajo.

El profesor Hernando Devis Echandía en su compendio de Derecho Procesal con respecto a las presunciones nos dice: "la presunción es un juicio lógico del Legislador o del Juez en virtud del cual se considera como cierto o probable un hecho con fundamento en las máximas genera

les de la experiencia" 11

Cuando la presunción es creada por el Legislador, se considera cierto el hecho, definitivamente o provisionalmente mientras no se suministre prueba en contrario; cuando es presunción judicial o de hombre se considera ese hecho como probable.

Sobre este particular la corte suprema de justicia en sentencia reciente dijo: "la presunción que se estudia es una presunción legal que admite prueba en contrario. De mostrada la prestación de servicios personales se presume la existencia de un contrato de Trabajo. Pero si el demandado logra demostrar que esa prestación de servicios tenía origen en una relación contractual diferente, no obra la presunción legal definida y corresponde al presunto trabajador demostrar la existencia de los otros dos elementos que integran el contrato de trabajo cuales son la continuada dependencia y subordinación y un salario retributivo.

¹¹DEVIS ECHANDIA, Hernando, Compendio de Derecho Procesal. Bogotá. Editorial A.B.C. 1975. 4 II. p.487

15.3 ARTICULOS 25 y 26 DEL C.S.T.

Los Artículos 25 y 26 del Código Sustantivo del Trabajo consagran la concurrencia y coexistencia de contratos de Trabajo.

El Artículo anterior está en concordancia con el numeral 2 del Artículo 23 cuando dice que: "una vez reunidos los tres elementos esenciales que constituyen y tipifican el contrato del trabajo esta no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen. Es decir que el Contrato de Trabajo no pierde su naturaleza y consistencia jurídica propias si se encuentra unido o ligado a otro contrato de distinta esencia.

El problema de la coexistencia de contratos es bastante complejo ya que en todos los contratos de trabajo que celebre el Trabajador deben aparecer los tres elementos esenciales que constituyen la existencia de un contrato de trabajo y en especial la subordinación a cada patrono. Si la subordinación no existe tampoco existirá la relación de Trabajo regida por un contrato de la misma índole o lo que es lo mismo se desvirtuaría la presunción de que habla el Artículo 24.

15.4 ARTICULO 51 DEL C.S.T.

15.4.1 Literal 1.

En Derecho colombiano la fuerza mayor o caso fortuito es el imprevisto a que no es posible resistir. Un naufragio, un terremoto, la explosión de una factoría o el incendio de una empresa o negocio son hechos o fenómenos que exoneran a las partes, del cumplimiento de sus obligaciones laborales y dan motivo por tanto a la suspensión del contrato del Trabajo. La suspensión en estos casos puede prolongarse tanto tiempo como duren los efectos de la fuerza mayor o del caso fortuito, y hasta cuando las labores totales o parciales de la empresa puedan reanudarse.

En este caso de acuerdo con el Artículo 13 Numeral 9 del Decreto 1.373 de 1966 el patrono debe dar aviso inmediato al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política del mismo (alcalde o inspector de policía) según el caso, a fin de que se compruebe esa circunstancia.

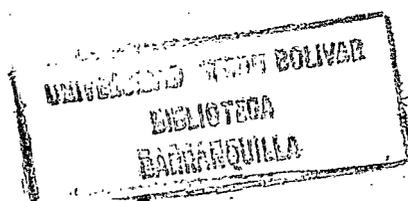
15.4.2 Literal 2.

Esta causal se refiere especialmente a empresas o establecimientos pequeños donde el régimen de trabajo se perturba

por la muerte del patrono o dueño, en tales casos la ley permite que se suspenda el contrato de trabajo y sin mencionar concretamente el límite de esa suspensión, se entiende que debe durar tanto como pueda durar la perturbación por esa causa.

15.4.3 Literal 3.

Tales razones deben ser ajenas a la voluntad del Patrono. La suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa debe estar autorizada por el gobierno, porque en esos casos como en los de terminación cuando se va a cerrar definitivamente la empresa debe informarse al Ministerio del Trabajo de los hechos ocurridos y de sus consecuencias para que después de una investigación de carácter investigativo se autorice la medida, además debe tratarse de causas de carácter técnico o económico, tales como la transformación de maquinaria, reemplazo de equipos etc., que justifiquen el cierre temporal. Cualquier causa no puede servir para clausurar temporalmente una empresa. Ahora por otra parte debo destacar que si la suspensión de actividades es hasta por 120 días el contrato de Trabajo, simplemente se suspende. Si es por más de 120 días el contrato de trabajo termina.



15.4.4 Literal 4.

Una de las obligaciones especiales del Patrono es la de conceder licencias o permisos a sus trabajadores en los casos previstos por el Artículo 57 Numeral 6 del C.S.T. Mientras duren tales licencias o permisos el contrato de trabajo queda suspendido.

En los casos de sanciones disciplinarias si se trata de suspensión del trabajador (Artículo 112) también se entiende suspendido el contrato de Trabajo.

15.4.5 Literal 5.

Todo colombiano está obligado a prestar el servicio Militar al cumplir los 18 años de edad. El trabajador llamado a filas puede en esta caso solicitar la liquidación parcial o definitiva del auxilio de cesantía (Artículo 255) sin que ello implique terminación del contrato de Trabajo, pues como se dijo en la causal, el patrono tiene la obligación de conservarle el puesto hasta 30 días después de la fecha en que termine el servicio. Es decir, que mientras dure el servicio militar el contrato de Trabajo simplemente se suspende.

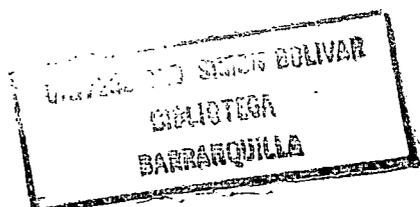
15.4.6 Literal 6.

La detención preventiva del trabajador por menos de treinta días (Artículo 62 Numeral 7) o el arresto correccional que no exceda de ocho días, dan lugar a la suspensión del contrato de Trabajo, cuando la causa del arresto no sea motivo suficiente para dar por terminado el contrato. El contrato de Trabajo se suspende porque mientras dure la detención o el arresto el trabajador se halla en imposibilidad física de concurrir al trabajo.

15.4.7 Literal 7.

El Artículo 429 del C.S.T. dice que se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites consignados en el presente título.

En Colombia el derecho de huelga está amparado por la Constitución Nacional, salvo en los servicios públicos. La ley nuestras a adoptado el sistema de la suspensión del contrato de Trabajo en caso de huelga legalmente declarada, es decir el de considerar que ese tiempo como no hay trabajo tampoco debe haber salario. Es una batalla desi



gual entre una empresa que vá a ahorrar salarios y un grupo de trabajadores que va a acarecer de alimentos durante los días del conflicto. Esta situación por regla general siempre se ha definido por lo menos en Colombia en contra de los Trabajadores; raramente se da el caso de una batalla sindical logre salarios caídos para sus trabajadores durante la huelga.

15.5 ARTICULO 52 DEL C.S.T.

Si el Trabajador no se presentare dentro de dicho término pierde el derecho a ser recibido y crea para el patrono la obligación de integrarlo. Nos hallaríamos en este caso ante una causal de terminación del contrato de Trabajo. El trabajo deberá reanudarse en las mismas condiciones en que se suspendió o de acuerdo a las modificaciones convenidas en caso de huelga.

15.6 ARTICULO 53 DEL C.S.T.

Dicho en otras palabras debo manifestar que cesa para el trabajador la obligación de ejecutar la labor para la cual ha sido contratado; y para el patrono de pagar los salarios correspondientes a esos períodos.

Conviene anotar también que el descuento de esos período

dos de suspensión al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones, 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.

15.7 ARTICULO 55 DEL C.S.T.

Como se puede apreciar el principio de la buena fe impera en el contrato de Trabajo no solo en su desarrollo y ejecución sino también en su etapa de formación y en su etapa poscontractual.

Su ejecución implicó el cumplimiento de una serie de obligaciones por parte de las personas que concurren a formarlos como son trabajador y patrono. De modo general incumbe al patrono obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores y a estos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el patrono.

15.8 ARTICULO 57 DEL C.S.T.

15.8.1 Literal 1.

El patrono debe suministrar al trabajador los elementos de trabajo que requiera la realización de la labor para lo cual ha sido contratado.

15.8.2 Literal 2.

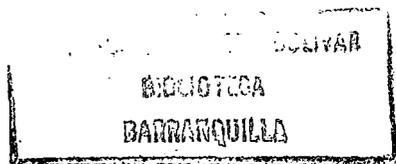
El patrono deberá adecuar los locales de trabajo con el fin de que las condiciones de higiene, ventilación y de más comodidades sean las más convenientes para el desempeño del cargo. También las empresas deben tomar todas las medidas de protección aconsejables para preservar la salud e integridad de los trabajadores contra los accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales.

15.8.3 Literal 3.

Es obligación del Patrono prestar al trabajador accidentado (no importa que el accidente haya sido provocado por la víctima) o que sufra una enfermedad los primeros auxilios para lo cual debe tener en su establecimiento los medicamentos de urgencia requeridos en estos casos de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular aprueba la oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo.

15.8.4 Literal 4.

Esta es una obligación fundamental podría decirse primordial dentro del contrato de Trabajo ya que el motivo central que lleva al Trabajador a celebrar el contrato



es el de recibir un salario.

Este salario debe pagarse no solamente en la cuantía convenida sino en las oportunidades de tiempo y lugar acordadas por las partes conforme a los Artículos 134 y 138 del C. S.T.

15.8.5 Literal 5.

Se trata de garantizar a los Trabajadores una absoluta libertad de conciencia y una absoluta libertad política, pues ha sido costumbre en nuestro país de que en muchas partes se tenga a los trabajadores como unos soldados del patrono que marchan de acuerdo con sus creencias políticas y religiosas. Con esta obligación del patrono, el trabajador puede opinar como le venga en gana, votar por quien quiera, creer lo que le parezca, sin que por eso pueda alterarse o modificarse su contrato de Trabajo y menos aún sin que por eso pueda ser despedido de su empleo.

15.8.6 Literal 5.

Algunas de estas licencias o permisos son obligatorias en cuanto a su concesión no es facultativo del patrono negar permiso al trabajador cuando tiene una calamidad doméstica comprobada, actividades sindicales, ejercicio del dere

cho del sufragio, matrimonio del Trabajador, desempeño de cargos públicos transitorios de forzosa aceptación, asistencia al entierro de sus compañeros. Cuando tales permisos son transitorios de horas por ejemplo no es usual el descuento del salario, pero cuando se prolonga - trae como consecuencia una suspensión del contrato de trabajo donde no hay salario por no haber prestación del servicio y es facultativo también del patrono computar ese tiempo que se ha dejado de trabajar para las prestaciones sociales o negarse a computarlo y obligar al trabajador, dentro de su contrato a completar el tiempo que faltare para alcanzar el derecho.

15.8.7 Literal 7.

En primer lugar, el de dar al trabajador la certificación del tiempo del servicio del cargo que desempeñó y del salario devengado es de gran importancia porque facilita a los trabajadores la manera de colocarse en otra empresa de una misma rama industrial. Es frecuente entre nosotros el negar a los trabajadores sobre todo a aquellos que han tenido conflictos con sus patronos la certificación del tiempo de servicio, labor desempeñada y salario devengado. Este hecho está contemplado dentro de las prohibiciones de que nos habla el Artículo 59, Numeral 8 de nuestro Código, también con sanciones especiales.

15.8.8 Literal 8.

Esta obligación es de frecuente ocurrencia, pero no es aplicable en caso de que el contrato de Trabajo termine por culpa o voluntad del Trabajador. En este caso cesa para el patrono la obligación de regresarlo a su domicilio de origen.

15.8.9 Literal 9.

Los patronos tiene la obligación de velar porque en su establecimiento o empresa se mantenga el orden y se observen las normas y principios que rigen nuestra vida social y en particular las que tengan relación con el contrato de trabajo y las leyes laborales.

15.9 ARTICULO 58 DEL C.S.T.

15.9.1 Literal 1.

Esta es la principal obligación que tiene el trabajador al celebrar el contrato de Trabajo, es decir someterse a las órdenes impartidas por el patrono o su representante, horario de trabajo y normas del respectivo reglamento de trabajo.

15.9.2 Literal 2.

Esta causal hace relación a un problema de fidelidad, de lealtad del Trabajador y más a fondo del problema de la competencia desleal.

15.9.3 Literal 3.

El trabajador tiene la obligación de restituir los elementos y materiales primos, al término del contrato desde luego no en el estado en que las recibió sino como dice la Ley, teniendo en cuenta el desgaste ocasionado por su uso.

15.9.4 Literal 4.

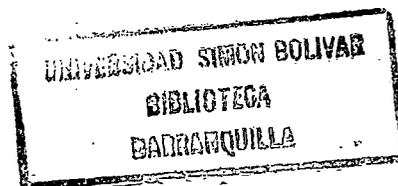
Estas relaciones personales del Trabajador, deben ajustarse a una buena moral y una excelente conducta.

15.9.5 Literal 5.

El trabajador tiene esta obligación a fin de evitar cualquier percance que pueda sobrevenir en la empresa.

15.9.6 Literal 6

Los trabajadores deben concurrir en todo momento de peli



gro a la empresa a fin de ayudarla a mantener sus instalaciones, salvarla, impedir que se puedan consumir riesgos graves para su existencia.

15.9.7 Literal 7.

Estas medidas preventivas deben ser catadas por los trabajadores en forma que los resultados buscados garanticen su salud.

15.9.8 Literal 8.

Estas instrucciones deben ser acogidas por los trabajadores en los casos de accidente de Trabajo por ejemplo hay situaciones en que el Trabajador está obligado a someterse a los tratamientos que indique el médico del patrono y si no se somete a ellos o rehuye la agravación que le sobrevenga en su salud no es imputable al patrono.

15.10 ARTICULO 59 DEL C.S.T.

15.10.1 Literal 1

Las deducciones son los descuentos que los patronos acostumbran a hacer a los salarios y prestaciones sociales,

de sus trabajadores. La retención es la actitud consistente en negarse a entregar algo a lo cual se está obligado. La compensación por su parte es el modo de extinción de las obligaciones, en virtud del cual dos personas consideradas como acreedores y deudores reducen o eliminan las obligaciones que las vinculan.

Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones, cuando se trate de multas o sanciones disciplinarias impuestas al trabajador, cuotas sindicales o de afiliación al seguro social, cooperativas o fondos de ahorro y anticipos o préstamos para financiación de vivienda.

Sobre la excepción, existen diversas resoluciones de la superintendencia laboral cooperativa que obligan a toda empresa o entidad oficial o privada a deducir o retener las sumas que los trabajadores adeuden a dichas cooperativas, siempre que tal acreencia conste en un documento firmado por el propio trabajador.

En cuanto a pensiones de jubilación la ley faculta al patrono para que retenga o suspenda el pago de las sumas que correspondan a mesadas de jubilación en casos de delitos contra el patrono o contra los directores o trabajadores del establecimiento o en caso de graves daños causados al

patrono, establecimiento o empresa, hasta que la justicia decida sobre el monto de la indemnización que el trabajador deba pagar por los daños causados.

15.10.2 Literal 2.

Anteriormente esta prohibición tenía por finalidad endeudar a los trabajadores hasta el límite de verdadera insolvencia de modo que para poder cancelar sus deudas a los patronos se vieran obligados a permanecer indefinidamente a su servicio. De esta manera los patronos se garantizaban mano de obra barata y en forma permanente hoy en día les está totalmente prohibido.

15.10.3 Literal 3.

El ingreso al Trabajo, debe depender única y exclusivamente de las capacidades y aptitudes de los trabajadores y no de ningún otro factor como el de exigir dinero al trabajador porque esto sería un acto inmoral desde todo punto de vista.

15.10.4. Literal 4.

El derecho de Asociación es una garantía constitucional otorgada por el estado a los Trabajadores. Estos pueden

organizar sindicatos y afiliarse a ellos sin que les esté permitido a los patronos presionarlos en cualquier forma, ya sea para que se retiren de ellos o para que no se afilien.

15.10.5 Literal 5.

Es prohibido a los patronos exigirles a los trabajadores, el cumplimiento de obligaciones distintas de las labores o profesionales. Imponerles obligaciones religiosas o políticas e impedirles el derecho del sufragio es un atentado contra los derechos y garantías sociales y contra la libertad individual.

15.10.6 Literal 6.

También es prohibido a los patronos autorizar todo tipo de propaganda encaminada a un fin político.

15.10.7 Literal 7.

El hecho de hacer o permitir rifas en los lugares de trabajo puede ocasionar percances a la disciplina que debe reinar en el establecimiento. También constituiría una serie de amenaza para los salarios de los trabajadores.

15.10.8 Literal 8.

Es prohibido a los patronos utilizar símbolos o convenciones en los certificados de Trabajo que sean expedidos a los trabajadores al ser retirados del empleo y que puedan impedirles el ingreso a otras empresas. También les está prohibido elaborar "listas negras" de trabajadores para que estos no puedan laborar en otras empresas.

15.10.9 Literal 9.

Estos derechos de los Trabajadores son aquellos que han sido obtenidos en las convenciones colectivas, pactos, fallos arbitrales, o en los reglamentos de trabajo de las empresas a través de sus luchas y actos que ofendan su dignidad con los relacionados con las exigencias por parte del patrono, al cumplimiento de funciones vergonzantes o no acordes con la categoría del trabajador, las represalias públicas ante compañeros de trabajo ante subalternos, etc.

15.11 ARTICULO 60 DEL C.S.T.

15.11.1 Literal 1.

La sustracción de esos elementos por parte del trabajador sin permiso del patrono, constituye un abuso, hasta un delito de hurto o de robo, según sus características que no se compadece con la lealtad que el trabajador debe al patrono. Esta actitud del trabajador dá lugar a la iniciación de una acción penal.

15.11.2 Literal 2.

El trabajador en este estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, no puede realizar adecuadamente, las funciones que se le han encomendado, además de la indisciplina que puede ocasionar en el establecimiento. Este hecho puede dar lugar a una sanción disciplinaria por primera vez y si es habitual puede originar la terminación del contrato.

15.11.3 Literal 3.

En un contrato de trabajo se busca la armonía no solamente entre los mismos trabajadores, de manera que permitir o tolerar que estos anden armados dentro de la empresa se

ría un peligro para la tranquilidad y el orden interno de la misma. Solamente los celadores, guardianes y aquellos que ejerzan vigilancia especial pueden llevar armas.

15.11.4 Literal 4.

El trabajador está obligado a comparecer al trabajo a las horas que señalen el reglamento interno o el patrono y cuando no lo haga debe acreditar la justa causa que tuvo para ello, como son los casos de fuerza mayor o caso fortuito, paro de transporte que le impida movilizarse, o los accidentes o enfermedades que sufra, si la causa es injustificada el trabajador no tendrá derecho al salario y además puede haber lugar a las sanciones disciplinarias establecidas en la ley. Artículos 112 y 113 o en el Reglamento de Trabajo.

15.11.5 Literal 5.

La ley prohíbe al trabajador en forma lenta, y con una intención de disminuir el ritmo de las labores, como medida de presión contra el patrono para obtener determinadas ventajas.

15.11.6 Literal 6.

Esta prohibición tiene la misma finalidad que la hecha sobre el particular a los patronos. En efecto se evita que los trabajadores sustraigan la atención de sus trabajadores en sus obligaciones laborales y que su salario no se malgaste en cuestiones distintas a las que verdaderamente necesitan para subsistir.

15.11.7 Literal 7.

Esta prohibición tiene por objeto impedir que los trabajadores, ya sea que estén organizados o no, ejerzan presión sobre sus compañeros de trabajo para obligarlos a trabajar en determinadas condiciones o para impedirles el trabajo; o también para que se afilien o desafilien en determinada organización sindical o para que permanezcan en ella.

También cabe destacar que los Artículos 308 y 309 del Código Penal, establecen sanciones para quienes atentan contra la libertad de trabajo y de asociación.

15.11.8 Literal 8.

El trabajador tiene el deber de utilizar los útiles suministrados por el patrono únicamente en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado. Usarlos en

otro asunto constituiría un abuso por parte del trabajador ya que le está prohibido.

15.12 ARTICULO 6 DEL DECRETO 2.351 DE 1965.

15.12. Literal a.

Uno de los elementos esenciales para que haya contrato de trabajo, es la actividad personal del Trabajador, es decir realizada por sí mismo. Esta constituye su principal obligación. Al morir el Trabajador, lógicamente termina el contrato de Trabajo.

15.12. . . Literal b.

Una de las características del Contrato de Trabajo es ser eminentemente consensual, es decir que se perfecciona por el simple consentimiento entre las partes contratantes.

También ese consentimiento o acuerdo entre las partes puede darlo por terminado en cualquier momento, si el trabajador renuncia al cargo que desempeña y esta renuncia es aceptada por su patrono, de lógica se concluye que el contrato de trabajo ha terminado en virtud del mutuo consentimiento manifestado por una parte, en la renuncia y en la otra parte en su aceptación. El mutuo consentimiento puede tener diversas maneras de manifestarse y una de ellas de

acuerdo con la jurisprudencia laboral, es la renuncia del trabajador, aceptada por el patrono o su representante, esta renuncia debe sujetarse a lo establecido en los Artículos 4 y 5 Numeral 3 y 2 respectivamente del Decreto 2.351 de 1965.

15.12 .. Literal c.

Sabemos que los contratos de trabajo celebrados a término fijo, terminan por expirar el plazo acordado por las partes. Su duración no puede ser inferior a un año, ni superior a tres, pero es renovable indefinidamente, esto se prorroga en forma automática por un año, si treinta (30) días antes del vencimiento del término estipulado ninguna de las partes avisare por escrito su terminación de no prorrogarlo. Es decir que es indispensable un aviso escrito con antelación de treinta días, dado por el patrono al trabajador o por esta al patrono, con el fin de que la terminación del contrato de trabajo sea válida mediante la expiración del plazo fijo pactado.

Tal aviso tiene una gran importancia puesto que su omisión o el de no haber dado el aviso en forma correcta, prorroga como dije antes automáticamente el contrato de trabajo por un año más y así sucesivamente.

15.12 c. Literal d.

Esta es otra de las causales de terminación del contrato de trabajo. Una vez realizada o ejecutada la obra o la labor contratada, termina el contrato de Trabajo.

15.12. c. Literal e.

Siendo el contrato de trabajo bilateral, la inexistencia de una de las partes, en este caso la empresa o establecimiento da lugar a la terminación del contrato. Para este efecto, el patrono de acuerdo con el Artículo 13, Numeral 1, del Decreto 1.373 de 1966, está obligado a obtener autorización previa del Ministerio de Trabajo, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones que el caso requiere. Así mismo de acuerdo con el Numeral 5, del mismo Artículo, el patrono debe informar a los trabajadores la fecha exacta de la clausura o liquidación de la empresa y pagarles todas las indemnizaciones por los salarios dejados de percibir por cada trabajador, cuando los respectivos contratos les hallan originado. Si la clausura se ha debido a fuerza mayor o caso fortuito, el patrono debe dar aviso inmediatamente al inspector del Trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política del mismo (Alcalde o Inspector de Policía), según el caso a fin de que se compruebe

dicha circunstancia, de acuerdo con el Artículo 13, Numeral 9, del Decreto 1,373 de 1966.

Por otra parte, debo manifestar que el Artículo 9, del Decreto 2,351 de 1965, prohíbe al patrono el cierre intempestivo o inoportuno de su empresa y si lo hiciera, además de incurrir en las sanciones legales deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa.

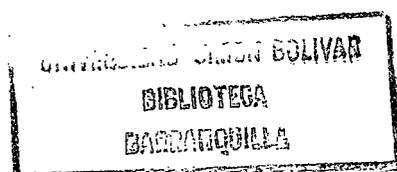
15.12. . Literal f.

De acuerdo con esta causal debe notificarse al Trabajador, la fecha precisa de suspensión de actividades con no menos de un mes de antelación, salvo fuerza mayor o caso fortuito, en cuyo caso el patrono debe avisar inmediatamente, al inspector de Trabajo del lugar, o en su defecto al alcalde o inspector de policía el hecho con el fin de que se compruebe dicha circunstancia.

En los demás casos los trabajadores, tendrán derecho a las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo celebrados por un tiempo mayor.

15.12 . Literal g.

El incumplimiento de las obligaciones de cualquiera de las



partes en un contrato de Trabajo, dá lugar a la terminación del mismo y al pago de las indemnizaciones que por tal hecho se causen. El incumplimiento del contrato puede demostrarse ante el juez del trabajo competente, quien por medio de sentencia, lo declara terminado y lo condena al pago de las indemnizaciones correspondientes al responsable del incumplimiento. Para que el contrato termine por incumplimiento debe tratarse de una sentencia ejecutoriada, es decir que contra ella no puede interponerse ningún recurso.

15.12 . . . Literal h.

El contrato de trabajo también termina por decisión unilateral de cualquiera de las partes, es decir cuando se presenta una justa causa por parte del patrono o del trabajador para dar por terminado dicho contrato. El contenido de esta causal será objeto de estudio especial en punto subsiguiente.

15.12. . . Literal i.

Al terminar el periodo de suspensión del contrato de Trabajo, el trabajador tiene el período de reincorporarse a sus labores habituales, so pena de que se le aplique es

ta causal de terminaci3n del contrato. En consecuencia el Trabajador debe saber con certeza la fecha en que la empresa reanude actividades, para lo cual el patrono deber1 dar le a conocer mediante notificaci3n personal o aviso publicado no menos de dos veces en un peri3dico de la localidad y deber1 admitir a los trabajadores que se presenten dentro de los tres d1as siguientes a la notificaci3n o aviso. Si el Trabajador no se presentare dentro de dicho t3rmino, pierde el derecho a ser recibido y nos hallar1amos en este caso ante la causal de terminaci3n del contrato de trabajo.

En los casos contemplados en los literales e y f de este Art1culo, el patrono debe notificar al trabajador la fecha precisa de la suspensi3n de actividades o de la liquidaci3n definitiva de la empresa sobre este aspecto ya se dio la explicaci3n respectiva en los literales e y f sealados.

CONCLUSIONES

El estudio que acabo de realizar contiene la reglamentación general del CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN COLOMBIA. En él se observan los primordiales temas que conforman esta figura laboral, tales como las generalidades del Contrato de Trabajo, las diferencias existentes entre Contrato de Trabajo y relación de trabajo, las modalidades del Contrato de Trabajo, sus formas, su duración, la revisión del Contrato de Trabajo, la suspensión, su ejecución y efectos, su terminación y el período de prueba como pacto accesorio.

Antiguamente los contratantes eran irrestrictamente libres para vincularse o desvincularse jurídicamente de su contrato. Esa costumbre sostenida por viejos principios de derecho común, fue rectificadada por el derecho laboral que encontró en esa teoría una fuente intolerable de abusos patronales. Hoy en día la legislación nuestra conceptúa como norma general que los contratantes para vincularse a un contrato, ya sea verbal o escrito, deben ponerse de acuerdo acerca de ciertos puntos señalados por la Ley. Y para desvincularse o terminar dicho contrato debe surgir alguna de las



justas causas mencionadas por la ley para dar por terminado unilateralmente el vínculo jurídico respectivo. Si cualquiera de las partes (patrono y/o trabajador) no se sometiere a esta regla general deberá responder por los daños y perjuicios causados a la otra o que esta demuestre haber sufrido según el caso por este hecho.

Sin embargo puede decirse que el contrato de trabajo puede ser roto cuando bien lo tenga el patrono, sin importarle que no exista alguna justa causa para darlo por terminado, pero en este caso como lo manifesté anteriormente, deberá pagarle al trabajador todos los salarios y prestaciones sociales que dicha actitud traiga como consecuencia. Es lo que se denomina como indemnización de perjuicios o indemnización compensatoria.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- CALDAS, Tito Livio. Régimen Laboral Colombiano.
- CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Bogotá. Editorial Temis. 2a. Edición. 1978.
- CONSTAIN, Minguel Antonio. Jurisprudencia del Trabajo. Bogotá. Editorial Temis. Volumen II. 1967
- GARCIA SOLANO, Alvaro. El Contrato de Trabajo en la Legislación Colombiana. Bogotá. Editorial Temis. 1975.
- GOMEZ, Pablo Edgar, Los Derechos del Trabajador en Colombia. Medellín. Grafos Editores. 3ra. Edición. 1967.
- GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo. Bogotá Editorial Temis. 5ta. Edición 1979.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Murcia, Imprenta Belmar. 1974.
- ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. Bogotá. Editorial Temis. 12 Edición 1978.
- VASQUEZ, José Roberto. Manual del Contrato de Trabajo, Medellín, Offeet Iris. 1967.

UNIVERSIDAD LIBRE. Apuntes de Clases tomados por el autor de la tesis, durante el transcurso de la carrera. B/quilla.

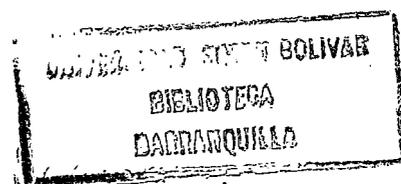
ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Madrid (España). Ediciones Ariel, 4ta. edición. 1973.

CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Buenos Aires (Argentina). Librería El Ateneo Editorial. Tomo I, 2da. edición, 1960.

CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. México, Fuentes Impresoras S.A. 6ta. Edición 1973.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. México, Editorial Porrús S.A., Tomo I, 5ta. Edición 1963.

KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Ediciones DEPALMA #RA. Ed. 1979.



UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
CARACAS