

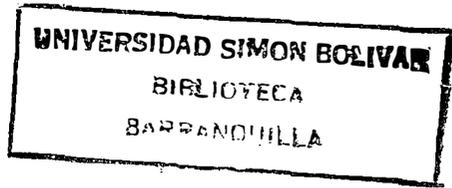
034493

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

DR-f0951

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA



Barranquilla, 10 de Noviembre de 1.986

SEÑOR:
DOCTOR CARLOS LLANOS SANCHEZ
DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO.
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR.
E. E. D.

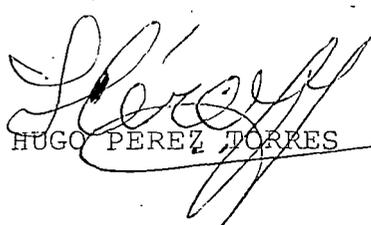
Apreciado señor:

Usted se ha dignado designarme como director de TESIS (del trabajo de investigación) "EL CONTRATO DE TRABAJO" realizado por el egresado MARCELINO RIVERA PAREJO, designación que me honra altamente.

Estudiando detalladamente este trabajo; me permito manifestarle que lo he encontrado encomiable en todo sus puntos, no sólo la distribución metodológica del mismo que permite una apreciación panorámica de la disquisición que el joven autor hace acerca del CONTRATO DE TRABAJO, sino más, el aporte jurídico que presenta su análisis, y las inteligentes observaciones en que señala las evidentes fallas en que encuadre nuestro sistema laboral al respecto.

Considero que el trabajo es meritorio, por lo cual felicito a su autor y declaro ante usted mi total aprobación del mismo.

De usted, Atentamente.


DR. HUGO PEREZ TORRES

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

BIBLIOTECA

BARRANQUILLA

EL CONTRATO DE TRABAJO

POR

MARCELINO RIVERA PAREJO

Trabajo Parcial para optar el
Título de Abogado

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

BARRANQUILLA, NOVIEMBRE 1.986

EL CONTRATO DE TRABAJO

POR

MARCELINO RIVERA PAREJO

Trabajo Parcial para optar el
Título de Abogado

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

BARRANQUILLA, NOVIEMBRE 1.986

DEDICATORIA

Para mi madre DIONICIA DOLORES PAREJO HENRIQUEZ, a la memoria de mi padre CANDELARIO RIVERA PEREZ, y en especial a JAIME JARAMILLO BETANCUR.

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Barranquilla, Noviembre 1.986

TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
INTRODUCCION	1
MARCO HISTORICO	
RESEÑA DE LA HISTORIA DEL PROCESO LABORAL EN LA HUMANIDAD	
1. EL TRABAJO DESDE EL COMIENZO DEL HOMBRE	3
1.1. OBJETOS Y COSAS PRODUCIDAS POR LA MANO DEL HOMBRE	3
1.2. PASO FUNDAMENTAL DEL HOMBRE EN LA EDAD MEDIA	4
2. NATURALEZA DEL TRABAJO	6
2.1. UN BENEFICIO EN PRO DE QUIEN LO ACOMETE	6
2.2. LA SATISFACCION DE UNA NECESIDAD	6
2.3. ACTIVIDAD LEGAL DEL TRABAJO	6
3. MARCO PROTECCIONISTA	8
3.1. POCO A POCO EL TRABAJO COMO ACTIVIDAD SE CONSTITUYO EN LA ARQUITECTURA DE LA SOCIEDAD	8
3.2. DISTINCION ENTRE ORGANIZACION DEL TRABAJO Y DE TRABAJADORES	8
4. EL TRABAJO EN LA ESCLAVITUD	10
5. EL TRABAJO ORGANIZADO	11

5.1.	ORGANIZACION OBRERA EN EL SIGLO XIX	Pag. 11
5.2.	CORPORATIVISMO FLORENTINO	12
5.3.	ORGANIZACION DEL SINDICATO	13

MARCO SOCIAL

CONSECUENCIAS SOCIALES DE LA ACTIVIDAD LABORAL

1.	EL TRABAJO COMO ACTIVIDAD ELEMENTAL QUE HACE POSIBLE LA SOCIEDAD.	15
1.1.	HIZO POSIBLE TAMBIEN LA RIQUEZA, O ACUMULACION DE CAPITAL Y EL PODER.	16
1.2.	MAS TARDE SE CONCRETO EN EL DINERO	16
1.2.1.	Que el trabajo al engendrar riqueza y poder, se torna en elemento indispensable y creador de un grupo social	16
1.2.2.	El trabajo como productor del dinero	16
2.	LA CARENCIA DE DINERO O DE BIENES DE CONSUMO, CREA LA POBREZA	18
3.	EL DESEMPLEO COMO CARENCIA DE TRABAJO. PRIMER CAUSANTE DE LA POBREZA	19
4.	EL TRABAJO COMO BASE FUNDAMENTAL DEL PROGRESO	20

MARCO LEGAL

DESCRIPCION DE LOS TOPICOS QUE CONSTITUYEN NUESTRO ESTATUTO LABORAL, RESPECTO AL CONTRATO DE TRABAJO

1.	CONTRATO DE TRABAJO	21
1.1.	DEFINICION	21
1.2.	ELEMENTOS LEGALES DEL CONTRATO DE TRABAJO	21
1.2.1.	La Capacidad	21

	Pag.
1.2.2. El Consentimiento	22
1.2.3. Un Objeto Lícito	22
1.2.4. Una Causa Lícita	22
1.3. ANALISIS DE LOS ELEMENTOS LEGALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.	22
1.3.1. La Capacidad Legal de una Persona	22
1.3.2. Consentimiento	23
1.3.2.1. La Voluntad	23
1.3.3. La Oferta	24
1.3.3.1. Expresa	24
1.3.3.2. Tácita	25
1.3.4. La Oferta es a persona Determinada	25
1.3.5. La Oferta es a Persona Indeterminada	26
1.4. LA ACEPTACION AL IGUAL QUE LA OFERTA	26
1.4.1. Es Expresa	26
1.4.2. Es Tácita	26
1.4.2.1. Que sea Pura y Simple	27
1.4.2.2. La Aceptación debe darse en los plazos señalados por la Ley.	28
1.5. EXTINCION DE LA OFERTA	28
1.5.1. Por la Retracción	29
1.6. EXTINCION DE LA OFERTA POR CADUCIDAD	29
1.7. EL OBJETO LICITO	30
1.7.1. Generalidades del Objeto	30
1.7.2. El Objeto es Determinado	31
1.8. CAUSA LICITA	32
1.8.1. Diferencia entre la Causa y el Objeto	34

	Pag.	
1.8.2.	En los Contratos a Título Gratuito o de Beneficiencia	35
1.9.	ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO	35
1.9.1.	La Actividad Personal del Trabajador	36
1.9.2.	La Continua subordinación	36
1.9.3.	Un Salario como Retribución del Servicio	36
2.	DOCTRINA ACERCA DE ESTOS ELEMENTOS	37
2.1.	DICEN LOS DOCTRINANTES	37
2.2.	EL ERROR	37
2.3.	LA FUERZA FISICA EJERCIDA POR UNO DE LOS CONTRATANTES SOBRE EL OTRO	38
2.4.	EL DOLO	38
2.5.	LA LESION	38
2.6.	DICEN DURAND Y VITU	39
2.6.1.	Según la reglas generales	39
2.6.2.	El Contenido del Contrato de Trabajo	39
2.7.	PARA DURAND Y VITU	40
3.	CLASES DE CONTRATOS	41
3.1.	CONTRATO DE TRABAJO VERBAL	41
3.1.1.	La índole de trabajo y el sitio en que se ha de realizar dicho trabajo.	41
3.1.2.	La cuantía y forma de la remuneración	41
3.1.3.	La duración del Contrato de Trabajo	41
3.1.3.1.	El Contrato de Trabajo a término Fijo	41
3.1.3.2.	Labores ocasionales o transitorias	42
3.1.3.3.	Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado	42

	Pag.
3.1.3.4. En el Contrato que se celebre con empleados altamente técnicos o especialmente califica dos	42
3.2. CONTRATO DE TRABAJO ESCRITO	42
3.2.1. La Identificación y domicilio de las partes	43
3.2.2. El lugar y su fecha de celebración	43
3.2.3. El Lugar donde se haya Contratado al trabajador y donde haya de prestarse el servicio	43
3.2.4. La Naturaleza del Trabajo	43
3.2.5. La Cuantía de la remuneración, su forma y período de pago	43
3.2.6. La estimación de su valor en caso de que haya suministro de habitación y de alimentación como parte del salario	43
3.2.7. La Duración del Contrato	43
3.3. CONTRATO DE TRABAJO PRESUNTO	44
4. EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	45
5. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO	47
5.1. POR MUERTE DEL TRABAJADOR	47
5.2. POR MUTUO CONSENTIMIENTO	47
5.3. EXPIRACION DEL PLAZO FIJO PACTADO	47
5.4. TERMINACION DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA	47
5.5. LIQUIDACION O CLAUSURA DEFINITIVA DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO(Decreto 3251 de 1.965 art.40)	47
5.6. POR SUSPENSION DE ACTIVIDADES POR PARTE DEL PA TRON, DURANTE MAS DE 120 DIAS (Art. 466 del Códgio Civil)	47
5.7. POR SENTENCIA EJECUTORIADA	47
5.8. POR DECISION UNILATERAL EN LOS CASOS DE LOS ARTICULOS 7 y 8 DECRETO DE 1.965.	47

	Pag.
5.9. POR NO REGRESAR EL TRABAJADOR A SU EMPLEO AL DESAPARECER LA CAUSA DE LA SUSPENSION DEL CONTRATO	48
5.10. POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR	48

MARCO ANALITICO

CRITICAS A LAS FALENCIAS QUE APARECEN EN EL CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO

1. FALLAS DE LA LEY EN LA APLICACION DEL CONTRATO DE TRABAJO	49
1.1. EN EL CONTRATO DE TRABAJO VERBAL	49
1.1.1. No existe un mecanismo de prueba que establezca la existencia de ese Contrato	49
1.1.2. No existe en el Procedimiento Laboral una Norma que estipule la solución de la disputa..	50
1.2. EN EL CONTRATO DE TRABAJO PRESUNTO	50
1.2.1. El Código Sustantivo de Trabajo reconoce este Contrato,...	50
1.2.2. Deficiencia en la asignación de indemnizaciones por accidente de trabajo....	50
1.2.3. Actualización de las indemnizaciones en general ral	50
2. DEFICIENCIA DE LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	51
2.1. EL TRABAJADOR DEBE APORTAR SU ACTIVIDAD PERSO NAL	51
2.2. SEGUN EL ELEMENTO CONSISTE EN LA CONTINUA SUBOR DINACION DEL TRABAJADOR CON RESPECTO AL PATRON	51
2.3. EL SALARIO, COMO RETRIBUCION DEL SERVICIO	52
3. DEFICIENCIA LEGAL EN LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO	53

	Pag.
CONCLUSIONES	54
BIBLIOGRAFIA	57

INTRODUCCION

OBJETIVO

La finalidad que persigo con este trabajo es señalar las fallas que encuentro en en C.S.T. y presentar las soluciones pertinentes.

MOTIVACION

Me mueve a esta crítica el estudio de los problemas consignados en las fallas que señalo en este trabajo.

JUSTIFICACION

Encuentro justo mi proceder, dado el que estas fallas están causando perjuicio al trabajador y por consiguiente a sus familias; constituyen pues un problema de orden público.

METODOLOGIA

Sigo lo señalado por el Incontec, autorizado para estos tra

bajos por el ICFES.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

MARCO HISTORICO

RESEÑA DE LA HISTORIA DEL PROCESO LABORAL EN LA HUMANIDAD

1. EL TRABAJO DESDE EL COMIENZO DEL HOMBRE

Desde el comienzo de los tiempos, el hombre tuvo que trabajar, pues la disposición de sus miembros, la presión de sus necesidades, y en fin, el ambiente adecuado de la naturaleza que lo rodeaba, le incentivaron a desarrollar una actividad para la satisfacción de tales necesidades primordiales, como la alimentación, la vivienda y el vestido. Pero este trabajo no fué desde entonces ni adecuado ni organizado, fué más espontáneo y casuístico, obedecía a oportunidad de satisfacer tales necesidades.

1.1. OBJETOS Y COSAS PRODUCIDAS POR LA MANO DEL HOMBRE

Todas las cosas u objetos producidos por la mano del hombre son el resultado que se incorpora a una materia. Podemos establecer en efecto sin temor a caer en exageraciones doctrinaria, que el trabajo fué para esos tiempos del comienzo

del hombre y sigue siendo en la actualidad, el hecho fundamental de la actividad económica. En la Edad Antigua predominaba la consideración de trabajo como pena. El precepto genérico "Comerás el pan de cada día con el sudor de tu frente". Expresaba una idea esparcida en las más diversas civilizaciones. Grandes filósofos de Grecia y Roma expresaron conceptos denigrantes acerca del trabajo; esta Edad Antigua se caracterizaba por el aprovechamiento del trabajo ajeno, mediante la imposición coactiva. El estímulo empleado para aglutinar y armonizar el esfuerzo combinado de grandes cantidades de hombres no era otro que la fuerza. Dejando a un lado el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas.

1.2.PASO FUNDAMENTAL DEL HOMBRE EN LA EDAD MEDIA

El primer paso fundamental de la transformación conceptual del trabajo lo había dado en la antigüedad el cristianismo. El nuevo testamento anuncia una revolución profunda en la apreciación del trabajo. Sin quitarle su carácter de pena, le atribuye un sentido redentor; el trabajo no será ocupación denigrante, actividad odiosa que ha de eludir quien tenga medios económicos o posición social, es un deber moral. Es centro de la redención del hombre. El trabajo en la Edad Media, se realizó de dos maneras así:

1.2.1. En el campo del régimen feudal agrupaba autoritariamente alrededor del señor amo a los Vasallos, quienes les rendían pleitesía y trabajo a cambio de su protección y gobierno.

1.2.2. En la ciudad nació, por el contrario, un régimen ARTESANAL por la corporación o gremio. La estructura jerárquica; el monopolio del gremio. La revolución de la capacidad productiva, con vista a las necesidades del consumo y la regulación técnica de la producción.

2. NATURALEZA DEL TRABAJO

De dicho se desprende que son connaturales al trabajo los siguientes puntos:

2.1. UN BENEFICIO EN PRO DE QUIEN LO ACOMETE

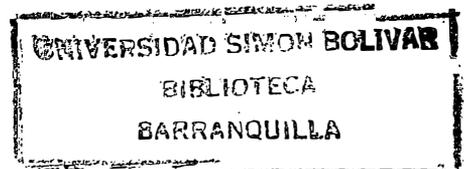
2.2. LA SATISFACCION DE UNA NECESIDAD

No es indispensable clase alguna de necesidad, hasta que lo sea: Así la RECREACION y el DEPORTE son un TRABAJO: Las investigaciones científicas son un TRABAJO, en fin, que toda actividad desde que sea remunerada es un TRABAJO, esto es que esa actividad cause un beneficio ya sea en especie o en dinero.

2.3. ACTIVIDAD LEGAL DEL TRABAJO.

Distinto es un trabajo como actividad legal, pues la Ley norma y por consiguiente acepta como trabajo sólo la actividad LICITA, es decir, aquella actividad que no perjudica a los demás miembros de una sociedad y que está enmarcada dentro

del cuadro proteccionista con que la Ley defiende a la SOCIEDAD. Ejemplo: Los establecimientos comerciales, las industrias, los trabajadores que se obligan a través de un CONTRATO de TRABAJO, etc.



3. MARCO PROTECCIONISTA

Dentro de este Marco Proteccionista de que hemos hablado el trabajo fué poco a poco constituyéndose en el fundamento de la sociedad y en la arquitectura de los pueblos, porque de sus efectos en el progreso sacó el Poder y la Fuerza para su grandeza y organización.

3.1. POCO A POCO EL TRABAJO COMO ACTIVIDAD SE CONSTITUYO EN LA ARQUITECTURA DE LA SOCIEDAD.

Pero este trabajo se mantuvo durante siglos ignominiosos detenido en un sólo punto. La primitiva organización de la esclavitud de que luego hablaremos, no asoma en rincón alguno de la historia un rastro de organización del trabajo como derecho de los hombres, sino como mecanismo de progreso. Así los capataces o jefes de cuadrillas, desde muy antigua organización iniciaron la construcción de Templos y Monumentos.

3.2. DISTINCION ENTRE ORGANIZACION DEL TRABAJO Y DE TRABAJADORES

Debemos distinguir entre organización del trabajo y organiza

ción de trabajadores, este último es un gran avance moderno que no tiene igual en la antigüedad, antes de la Edad Media, como después examinaremos.

4. EL TRABAJO EN LA ESCLAVITUD

Hablamos especialmente sobre este punto porque el trabajo de los esclavos tiene una especial característica: Su naturaleza es ser remunerativa, o sea producir un beneficio para quien ejerce la actividad, pero en el caso de la esclavitud, los esclavos no desarrollaban su actividad en beneficio propio, sino en beneficio de un amo, del cual no recibían remuneración distinta al lleno de las necesidades más elementales del hombre animal. No podían pues ni libremente escoger su actividad, ni beneficiarse de ella para otras adecuaciones de su vida, distintas a la supervivencia biológica. Por ello es de aceptación no considerar la actividad del esclavo como trabajo, sino como simple ejercicio del bruto, tal los servicios del asno, del caballo, del mulo, etc.

Durante la esclavitud, la norma de trabajo era la voluntad del señor amo. Pero cada señor amo tenía que mantener a sus esclavos porque éstos constituían un bien patrimonial y no podía por ningún medio dejarlos morir de hambre, puesto que era un desfaldo que iba en contra de sus intereses económicos.

5. EL TRABAJO ORGANIZADO

A pesar de que hemos distinguido filosóficamente entre la organización del TRABAJO y entre la organización de TRABAJADORES, es de práctica actual hablar del TRABAJO ORGANIZADO, para significar ambos casos, siendo nuestro objetivo la organización de los trabajadores a base del CONTRATO DE TRABAJO.

La revolución CARTISTA fué producto de la gran acumulación de experiencia de los trabajadores Ingleses en la lucha contra el capitalismo, a partir del siglo XIX, después de una larga serie de contiendas, avances y represalias, los obreros se dan a su propia ORGANIZACION, sus luchas empiezan a ser articuladas en torno al objetivo de formar asociaciones PROFESIONALES O SINDICALES y de convertirlas en un instrumento de defensa.

5.1. ORGANIZACION OBRERA EN EL SIGLO XIX

Por esta época (siglo XIX) se forma la ORGANIZACION OBRERA más importante denominada "SOCIEDAD CORRESPONDIENTE", ésta y otras organizaciones menores luchaban por garantías demo

cráticas, las cuales giraban en torno de los problemas electorales y parlamentarios, aún cuando también luchaban por el levantamiento de las leyes que impedían las coaliciones y las asociaciones profesionales, no sindicales.

Producto de la acción obrera fueron las medidas adoptadas por el Parlamento de Londres en el año 1.824, mediante las cuales anulaban las LEYES que prohibían la asociación profesional y la coalición; estas medidas tuvieron hondas repercusiones sobre el proceso organizativo del movimiento obrero, a partir de entonces inicia aceleradamente la constitución de numerosos sindicatos, denominados TRADE UNIONS.

5.2. CORPORATIVISMO FLORENTINO

En el siglo IX y en la ciudad de FLORENCIA los trabajadores de artes industriales, o como llamamos hoy en día, los artesanos, se organizaron en la forma llamada CORPORATIVISMO, precioso anticipo del SINDICALISMO. Los trabajos se practicaban en casas particulares, espaciosas y cómodas, tales como para darle cabida hasta un centenar de hombres, clasificados en APRENDICES, COMPAÑEROS y MAESTROS, según su edad y preparación para el trabajo. Estas tres categorías participaban de las utilidades en proporción a su capacidad y les eran reconocidas a cada categoría e individualmente algunas prestaciones.

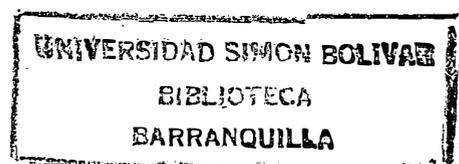
Llegó a tal esta organización que intervino en la vida política de FLORENCIA, obteniendo el gobierno en donde el DUCA O JEFE era nombrado por el voto de tales organizaciones, cada una para un oficio determinado.

5.3. ORGANIZACION DEL SINDICATO

Entre 1.846 y 1.848 tuvo lugar en Inglaterra y Holanda el ingreso de la máquina al campo industrial. El vapor aplicado por Santiago Watt a la rueda dentada produjo la revolución industrial en los telares tanto de Holanda como en la Gran Bretaña. Las consecuencias inmediatas fué la rápida producción de telas y la economía de brazos, pues un sólo telar movido a vapor producía más tela y en menos tiempo que 60 obreros en un día de trabajo.

La revolución industrial, el desarrollo del maquinismo, la creación de nuevos métodos de producción, los grandes descubrimientos, el conjunto de cambios sociales motivaron el sistema denominado REVOLUCION INDUSTRIAL. Este inició una época en que se acentuó el sentido material de la vida, las grandes concentraciones de capitales en pocas manos generaron opulencia y grandeza para los privilegiados dueños de los medios de producción, así como miseria para los desposeídos "DESEMPLEADOS". Las protuberantes contradicciones dieron lugar a una etapa histórica que repercutirían en la formación del DERECHO LABORAL que vino a ser la protección para la

clase oprimida. Esta se organizó en sindicatos y presentó, como arma eficaz contra los patrones, las abstenciones en el trabajo, lo cual dió curso a la HUELGA. Las actuaciones de los trabajadores en forma concertada en la relaciones LABORALES dió motivo a la verdadera naturaleza colectiva del Derecho del Trabajo, sustituyendo así el Derecho Individual, por ser los grupos o asociaciones, y no el trabajador individualmente considerado, el verdadero sujeto del DERECHO DE TRABAJO.



MARCO SOCIAL

CONSECUENCIAS SOCIALES DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Veremos en este Marco, la conexidad entre el TRABAJO y la ARQUITECTURA DE LA SOCIEDAD.

1. EL TRABAJO COMO ACTIVIDAD ELEMENTAL QUE HACE POSIBLE LA SOCIEDAD.

El trabajo es una actividad elemental que hace posible la sociedad y le da especial fisonomía. La constitución de un grupo social es posible si se dispone de ese grupo de Fuerzas económicas que le permitan su desarrollo, mediante la adquisición de los elementos suficientes para atender básicas necesidades indispensables en ese desarrollo, como es además de las comodidades, la aspiración natural en el ser humano de organizarse para mejorar y para defenderse de las vicisitudes que los vaivenes de la vida le presentan continuamente: Pero ese desarrollo, esas aspiraciones, esa organización no son posible sino mediante la disponibilidad económica asignada en el trabajo, como productor de bienes de servicio, y aún en al

gunas veces productor de bienes de capital.

1.1. HIZO POSIBLE TAMBIEN LA RIQUEZA, O ACUMULACION DE CAPITAL Y EL PODER.

Esos bienes de capital son los que a la postre engendran riquezas que en fin de cuentas es capital y poder.

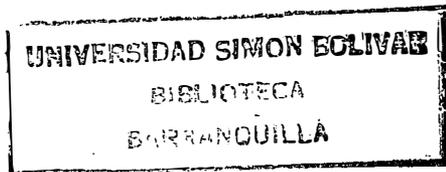
1.2. MAS TARDE SE CONCRETO EN EL DINERO

Con el correr de los tiempos, ese desenvolvimiento de los medios de capital se concreta en el dinero que, de simple medio de transacción, se convirtió para la actualidad presente, de símbolo en la realidad objetiva de la riqueza y del poder. De aquí se deduce:

1.2.1. Que el trabajo al engendrar riqueza y poder, se torna en elemento indispensable y creador de un grupo social; esto no aconteció en la primitiva Antigüedad en donde para la formación de un grupo social bastaba la manutención y los bienes de servicios pero después, cuando la acumulación de sobrantes en especie "EPOCA DEL TRUEQUE" constituyó la riqueza.

1.2.2. El trabajo como productor del dinero, o sea, la concreción de la riqueza, llegó así a ser la causa eficiente de la sociedad, y esto tanto en la primitiva

antigüedad como en la era subsiguiente, o primera fase de la civilización del hombre.



2. LA CARENCIA DE DINERO O DE BIENES DE CONSUMO, CREA LA POBREZA.

La carencia de dinero creó la carencia de bienes de consumo, y como es de suponer, la terrible pobreza que agobia a todos los pueblos del mundo, en especial a los pueblos Latinoamericanos, en donde la Tasa de Desempleo aumenta al ritmo de los ensanches burocráticos, y da firmeza a los dueños de los medios de producción. Quienes son los que tienen postrado en el estado de abandono a la clase obrera patronal y son culpables de la proliferación de delincuencia organizada e individual, de la inseguridad cotidiana, de inestabilidad política, social y económica de la clase desprotegida y carente de oportunidad para poder subsistir en el medio más difícil como lo es el medio de la pobreza absoluta. Es así como la encontramos reflejados en los tugurios o nidos de ratas, los gaminos etc.

3. EL DESEMPLEO COMO CARENCIA DE TRABAJO. PRIMER CAUSANTE DE LA POBREZA

Las consecuencias de que hemos hablado son consecuencias a su vez del desempleo o carencia de trabajo, de donde el primer causante de la pobreza es ciertamente el desempleo. Es aquí, a una luz meridiana, la vinculación entre el trabajo y la sociedad; Por ello en toda Nación provista de un Estado de Derecho, el trabajo es reconocido como elemento esencial del Orden Social, lo que pone sobre el tapete la vital importancia del Contrato de Trabajo, ya que este viene a ser el respaldo o arma eficaz para poder enfrentarse en una lucha jurídica contra los patronos, reclamando sus Derechos y obligaciones. que el Estado y la Legislación Laboral le otorgan, dentro de un Marco Legal Constituido.

4. EL TRABAJO COMO BASE FUNDAMENTAL DEL PROGRESO

El trabajo organizado es base del progreso. Ciertamente que la facilidad económica vale decir, el dinero, es el fundamento del progreso y no sólo del progreso material, sino además del cultural, o civilización. Sólo mediante la adquisición de elementos de experimentación puede el hombre lanzarse al campo de la investigación, y todo eso requiere de dinero.

Por ello toda ideología acepta el dinero. La diferencia entre estas ideologías está en el modo de adquirirlo. Y como ya hemos dicho, el trabajo es el productor del dinero, es lógico afirmar que el trabajo es causa motora del progreso.

Por eso encontramos los contrastes entre países desarrollados y países subdesarrollados, las diferentes capas sociales dentro de una misma comunidad (EL RICO Y EL POBRE) el obrero y el patrón, etc.

MARCO LEGAL

DESCRIPCION DE LOS TOPICOS QUE CONSTITUYEN NUESTRO ESTATUTO LABORAL, RESPECTO AL CONTRATO DE TRABAJO

1. CONTRATO DE TRABAJO

1.1. DEFINICION

Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural, se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante una remuneración: Quien presta el servicio se denomina TRABAJADOR, y quien lo recibe y remunera se denomina PATRON, y la remuneración cualquiera que sea su forma, se denomina SALARIO. Este Contrato de Trabajo es bilateral, ya que las partes se obligan recíprocamente.

1.2. ELEMENTOS LEGALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.2.1. La Capacidad

Esto quiere decir, que las personas que vayan a realizar el

Contrato, llámense éstos patronos o trabajadores, deben ser capaces de realizar dicho contrato.

1.2.2. El Consentimiento

O sea, que las personas que van a contratar, deben consentir en dicho acto o declaración y su consentimiento debe estar exento de vicios.

1.2.3. Un Objeto Lícito

Las personas que vayan a contratar deben hacerlo sobre un objeto lícito.

1.2.3. Una Causa Lícita.

1.3. ANALISIS DE LOS ELEMENTOS LEGALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1.3.1. La Capacidad Legal de una Persona

Consiste en poder obligarse por sí misma, y sin el ministerio o autorización de otra. Toda persona es capaz, excepto aquella que la Ley declara incapaz, Ejemplo: SON ABSOLUTAMENTE INCAPACES, los dementes, los impúberes y los sordomudos que no pueden dárse a entender por escrito, sus actos no producen ni aún obligaciones naturales.

SON RELATIVOS INCAPACES SEGUN EL CODIGO CIVIL

Los menores adultos que no han obtenido habilitación de edad y los discapacitados que se hallen bajo interdicción, Los actos de estos incapaces relativos pueden tener valor en ciertas circunstancias y en ciertos aspectos determinados por las Leyes, Ejemplo: Los indígenas, las personas naturales, las mujeres casadas no divorciadas, ni separadas de bienes.

1.3.2. Consentimiento

Que consciente en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio. El consentimiento desde el momento que el contrato es un acto jurídico bilateral y que todo acto jurídico, necesita de voluntad para generarse, se comprende que no puede haber contrato sin el concurso de las voluntades de las partes.

1.3.2.1. La Voluntad

Es la facultad que autoriza a una persona para realizar o hacer lo que desee. En los actos jurídicos unilaterales se le llama VOLUNTAD solamente, pero en los actos jurídicos bilaterales se le llama CONSENTIMIENTO. Según esto se puede definir el consentimiento, como el Acuerdo de las Voluntades de dos o más personas con un objeto jurídico.

El Código Civil no ha dicho ni reglamentado cuándo se forma el consentimiento en los Contratos, ya que este Código Civil parte del hecho conocido de que las partes se han puesto de acuerdo sobre un determinado acto, de manera que dá por realizados todos los actos preparatorios, para poder llegar a el Acuerdo de las Voluntades. Se comprende fácilmente que este acuerdo de voluntades no nace por generación espontánea, si no que se ha formado mediante un proceso más o menos largo para llegar a generar el Contrato de Trabajo. Por eso en la formación del consentimiento en los Contratos hay que distinguir dos fases distintas así:

1.3.3. La Oferta

Es el acto por el cual una persona prepone a otra la celebración de un determinado Contrato de Trabajo, Ejemplo: Juan le dice a Pedro, Si estaría dispuesto a trabajar con él por el Salario mínimo.

La Oferta puede ser expresa o tácita y puede hacerse a una determinada persona o indeterminadamente a cualquier persona.

1.3.3.1. Expresa

Cuando se hace en términos explícito y formales. Cuando el proponente da a conocer su voluntad a la otra parte por me

medio de la palabra, por escrito o por medio de un mandatario, o por medio de cualquier otro signo que revele la intención inequívoca de celebrar un Contrato de Trabajo, Ejemplo: Para laborar en cualquier empresa, es necesario hacer lo por intermedio de un Contrato de Trabajo, y este debe llenar los requisitos legales que estipula la ley y debe acogerse a las cláusulas determinadas en dicho contrato, como lo es la hora de entrada y salida de la empresa, cumplir con los requisitos internos de la misma, horarios de comidas y laborales etc.

1.3.3.2. Es Tácita

Cuando se deduce de ciertos actos que indican la intención de celebrar un contrato de trabajo, Ejemplo: Un carruaje de alquiler que se estaciona en una esquina: Aquí vemos que por el sólo hecho de ser de alquiler, está demostrando la intención de celebrar un contrato con la persona que utilice ese servicio y se lleva a cabo dicho contrato con el pago por los servicios prestados. La de los tranvías que circulan por la ciudad en espera de que los pasajeros acepten dicha oferta tácita, en base a la cancelación del valor, cobrado por cada pasajero.

1.3.4. La Oferta es a persona Determinada

Cuando se hace a un determinado individuo a quien el proponen

te conoce.

1.3.5. La Oferta es a persona Indeterminada

Cuando se hace al público por medio de avisos, carteles, catálogos, circulares, notas, etc, Ejemplo: Esto se hace en los lmacenes comerciales, los buses, las universidades etc.

1.4. LA ACEPTACION AL IGUAL QUE LA OFERTA

Puede ser expresa o tácita.

1.4.1. Es Expresa

Cuando se hace en términos explícitos y formales, sea verbalmente o por escrito, o por medio de mandatario, Ejemplo:

Cuando por medio de un contrato de trabajo una persona, en este caso, el trabajador, y por la otra parte un patrono se obligaron recíprocamente. Así, el trabajador prestando su servicios y el patrono pagando la remuneración de ese servicio prestado, cumplen el citado contrato..

1.4.2. Es Tácita

Cuando se deduce de ciertos actos que indica la intención de aceptar de parte del aceptante, Ejemplo: Como el que su

be a un bus urbano pagando el pasaje correspondiente, o como el que sube a un taxi pagando el valor que estipula el chofer.

Para que la aceptación produzca el efecto de formar el contrato de trabajo es necesario que reúna los siguientes requisitos:

1.4.2.1. Que se pura y simple, es decir, que el aceptante se limita lisa y llanamente a adherirse a las condiciones que le propone el oferente sin modificarla, porque si la modifica no habrá acuerdos de voluntades, sino más bien discrepancia. Por eso el artículo 102 del Código de Comercio dice:

La aceptación condicional será considerada como una propuesta "EL QUE ACEPTA CON CONDICIONES HACE UNA NUEVA OFERTA SOBRE LA CUAL DEBE PRONUNCIARSE EL OFERENTE
Ej: Si Juan Gabriel, dueño de una finca, propone a Ismael Laguna, albañil que si le puede hacer una alberca para el 15 de Diciembre de 1986 y que le pagará el día que termine la obra, la suma de \$25.000 . Pero Ismael Laguna, le dice que el acepta el contrato de trabajo si lo hace el diez de Diciembre por la suma de \$30.000 mil pesos. Si Juan Gabriel acepta la contra propuesta condicional y paga la suma de treinta (30.000) mil pesos se tendrá por realizado dicho contrato.

1.4.2.2. La aceptación debe darse en los plazos señalados por la Ley. Estos plazos son distintos según que la oferta sea verbal o escrita. Si la Oferta es Verbal la aceptación debe ser dada en el acto de ser conocida por la persona a quien se dirige y si no se produce en ese momento el oferente queda libre de todo compromiso, Ejemplo: Si Juan Carlos le ofrece a Cipriano, a quien encontró casualmente en el Parque un trabajo de Almacenista en su bodega para el día 22 de Marzo y este le dice, que no puede realizarlo para esa fecha. Pero que para el 25 del mismo mes estaría a su disposición, queda Juan Carlos libre de Compromiso, ya que la Ley estipula que esta oferta Verbal debe darse en el mismo acto.

Dice el artículo 97 del Código de Comercio: Para que la propuesta verbal de un negocio imponga al proponente, la respectiva obligación, se requiere que sea aceptada en el acto de ser conocida por la persona a quien se dirige y, no mediando tal aceptación queda el proponente libre de todo compromiso.

1.5. EXTINCIÓN DE LA OFERTA

Para que la aceptación genere el Contrato de Trabajo, es esencial que se dé o se produzca mientras subsista la oferta, esto hace suponer entonces que la Oferta puede desaparecer por

las siguientes causas.

1.5.1. Por la Retracción.

El oferente puede retractarse libremente, mientras no se haya dado la aceptación, esta retractación o arrepentimiento que el Código de Comercio permite. Le impone al oferente la responsabilidad que indica el artículo 100 del mismo Código, por que puede suceder que el aceptante haya hecho gastos con motivos del negocio que se le había propuesto, o que se le haya irroga perjuicios, gastos y perjuicios, estos que el oferente debe indemnizar, Ejemplo: Si Perico Ortiz, residenciado en Bogotá llama el 20 de Abril a Marcelino para proponerle un empleo con la condición de que este debe comprar los implementos para la realización de la labor que se efectuará en Bogotá, pero el mismo día Perico Ortiz se retracta de la proposición, pero antes que llegue esta retractación al conocimiento de Marcelino que ha hecho el gasto correspondiente en la compra de los implementos de trabajo, y en los tiquetes de traslado a Bogotá. En este caso Perico Ortiz debe indemnizar a Marcelino por las erogaciones causadas con motivo del presunto empleo.

1.6. EXTINCIÓN DE LA OFERTA POR CADUCIDAD

Esta se produce por la muerte o por la incapacidad legal del proponente.

1.7. EL OBJETO LICITO

1.7.1. Generalidades del Objeto

Así como todo acto humano ejecutado por una persona tiene un fin, persigue un objeto, ya sea material o morla, de la misma manera los actos jurídicos y especialmente los Contratos tiene una finalidad: Esa finalidad es la que constituye el objeto.

El artículo 1517 se refiere a esta materia cuando dice: Toda declaración de voluntad debe tener por objeto una o más cosas que se trata de dar, hacer o no hacer. El mero uso de la cosa o su terminación puede ser objeto de la declaración. Este artículo 1517 al igual que el Código Francés confunde el objeto del Contrato de trabajo, con el objeto de la obligación que el contrato engendra, no obstante son cosas muy distintas propiamente hablando los Contratos no tienen objeto, porque los contratos engendran obligaciones, ya que esta es su finalidad, pero las obligaciones si tienen objeto, Ejemplo: La cosa o hecho que debe darse o ejecutarse por el deudor o trabajador, si algún objeto tuviera el Contrato de Trabajo no sería otro que el derecho que crea para el trabajador reclamar sus prestaciones por Ejemplo: En la compra venta aquí se exige la cosa y el precio.

En el Contrato de Trabajo sería la obligación recíproca que

tiene tanto el patrono en el pago de los salarios de los servicios prestados, como el trabajador labora prestando sus servicios. De acuerdo con el artículo 1517 el objeto del Contrato puede consistir en dar una cosa, en un hecho o en una abstención.

Si consiste en una cosa la obligación es de dar y en tal caso puede tener por finalidad la transferencia del dominio, como en la Compra Venta, o la transferencia de la tenencia o del uso de una cosa como el arrendamiento, o el comodato.

El objeto lícito de las obligaciones de hacer o de no hacer, debe ser determinado física y moralmente posible.

1.7.2. El Objeto es Determinado

Cuando se especifica con toda la precisión necesaria para que el patrono sepa lo que tiene derecho a exigir y el trabajador por su parte sepa lo que debe ejecutarse.

Que el objeto sea física y humanamente posible quiere decir que sea realizable dentro de las leyes naturales y físicas, así si alguien se obliga a hacer un viaje al Sol contrae una obligación nula por imposibilidad material del objeto, esta materia está reglamentada en el inciso final del artículo 1518 que dice: Si el objeto es un hecho, es necesario que sea física y moralmente posible. Es físicamente imposible

el que es contrario a la naturaleza y moralmente imposible el prohibido por las leyes o contrario a las buenas costumbres o al orden público.

La imposibilidad a que se refiere el artículo 1518 del Código Civil es la imposibilidad absoluta. Aquella que obsta a cualquier persona en cualquier circunstancia o condición puede ejecutar el hecho de que se trata. Si la imposibilidad es relativa de tal manera que el hecho pueda ser realizado por otra persona, y solamente no puede serlo por el deudor, la obligación es válida, Ejemplo: Si alguien que se obligó a pintar un cuadro y posteriormente tiene una imposibilidad relativa este puede mandar a continuar el cuadro con otro pintor, ya que no solamente lo puede hacer el deudor original, sino también un tercero como lo menciono en el ejemplo.

Que el objeto sea moralmente posible quiere decir que no sea prohibido por la ley y que no sea contrario a las buenas costumbres ni al orden público.

1.8. CAUSA LICITA

El artículo 1524 del Código Civil comienza diciendo en el inciso primero, que no puede haber obligación sin causa real y lícita, pero que no es necesario expresarla. Así como no puede haber un acto jurídico o contrato que no tenga una cosa que le sirva de objeto tampoco puede haberla sin una ra

zón que justifique su existencia.

Esta razón es la causa que puede definirse como el interés jurídico que induce a contratar. La causa es la razón, el por qué del contrato. Todos los actos humanos están guiados por móviles perfectamente definidos. Los contratos tiene también su móvil y este móvil es la causa. Por eso se dice que para conocer la causa hay que preguntarse: ¿Por qué se debe?, como para conocer el objeto hay que preguntarse: ¿Qué cosa se debe? Tomamos como Ejemplo el contrato de trabajo. ¿Por qué se obliga el trabajador a laborar las ocho horas ordinarias de trabajo y por qué el patrono se obliga a pagar dichos servicios prestados?. Así como pasa en el Contrato de Trabajo pasa en todos los Contratos bilaterales. La causa para cada una de las partes es la obligación que contrae la otra parte.

El artículo 1524 del Código Civil confunde la causa con el motivo, porque define la causa diciendo; que es el motivo que induce al acto o contrato. La causa y el motivo son cosas distintas, desafortunadamente no son tan fácil de distinguir en la práctica y los tribunales franceses, casi todas las veces que han anulado un contrato por ilicitud de la causa, lo han hecho en realidad por ilicitud de los motivos. La causa es el interés jurídico que induce a una de las partes a contratar. En otras palabras es la razón legal del contrato. Es la razón que la ley supone que ha inducido a las partes a contratar.

En cambio los motivos son las razones internas o psicológicas que una de las partes ha tenido para contratar, Ejemplo: Juan va a donde Carlos a comprar un sombrero, la causa para Juan es la obligación que contrae el vendedor de entregarle el sombrero, y la causa para el vendedor es la obligación que Juan contrae de pagar el precio del sombrero. Pero el motivo para Juan ha sido la necesidad que tenía de usar el sombrero.

1.8.1, Diferencia entre la Causa y el Objeto.

El objeto es la materia sobre la cual recae la obligación, mientras que la causa es el interés jurídico que induce a las partes a contratar, ejemplo: En la compra venta, el objeto para el vendedor es la cosa vendida y para el comprador el objeto es el precio. O sea que Pedro siendo comprador está obligado de comprar el sombrero y Carlos de venderlo. Pedro lo paga y Carlos recibe el valor de dicho sombrero, pero la causa para el vendedor es la obligación que contrae el comprador de pagarle el precio y viceversa. Para distinguir cuál es la causa, hay que ver si el contrato es unilateral, bilateral o si el contrato es gratuito o de beneficencia. En los Contratos Bilaterales la causa para cada una de las partes es la obligación que la otra parte contrae porque cada una de las partes se obligan recíprocamente, algunos autores creen y sostienen que en los contratos Bilaterales la causa para cada una de las partes es el objeto para la otra; y dicen que en la compra venta, la causa para el vendedor es el precio; y para el comprador la cosa comprada. No parece sin embargo ser exacta es

ta doctrina, proque para el comprador en el Contrato de Compraventa, pueda obtener la cosa es menester que haya una obligación contraída, pues de otra manera no puedo obtener la utilidad que mediante el Contrato persigue, de la misma manera el vendedor desea obtener el precio, pero para que lo obtenga es menester que el comprador se haya obligado a pagarselo.

En los Contratos Unilaterales: La causa de la obligación del único obligado es la entrega que de la cosa se ha hecho por la otra parte.

Así el mutuario se obliga a pagar el dinero por que al mutuan te se lo ha pagado el depositario, el comodatario o el acreedor prendario, se obliga a restituir la cosa, por que el depositante, el comodante o el deudor respectivamente, le han hecho entrega de ellas.

1.8.2. En los Contratos a Título Gratuito o de Beneficiencia

La causa es la pura liberalidad o beneficiencia, el deseo de hacerle bien a una persona. Por eso el artículo 1497 del Código Civil dice que la pura liberalidad o beneficiencia es causa suficiente.

1.9. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1.9.1. La Actividad Personal del Trabajador

Es decir, realizada por sí mismo.

1.9.2. La Continua subordinación

o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer lo reglamentado, lo cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración de dicho Contrato.

1.9.3. Un Salario como Retribución del Servicio

Esta retribución no importa que sea en dinero o en especie, o sea, la forma o denominación que se adopte, Ejemplo:

-Las primas

-Los sobre sueldos

Las bonificaciones habituales

-El valor del Trabajo suplementario o de las horas extras

-El valor del Trabajo en días de descansos obligatorios

-Porcentajes sobre ventas.

-Comisiones o participación de utilidades

2. DOCTRINA ACERCA DE ESTOS ELEMENTOS

2.1. DICEN

Los doctrinantes Duran y Vitu "Que el consentimiento constituye la base de las relaciones individuales del Trabajo Generalmente consensual, expresión del consentimiento es libre, y puede constar por escrito o expresarse oralmente. Puede aún ser tácito" TRAITÉ, T. II. p. 282).

2.2. EL ERROR

(falsa noción que tenemos de una cosa). Produce la nulidad del Contrato de Trabajo, cuando recae sobre un elemento principal, determinante del consentimiento.

El error acerca de la persona del contratante vicia el consentimiento cuando la consideración de esta persona sea la causa principal del Contrato. (C.C. art. 1512).

El error acerca de las cualidades profesionales produce nulidad.

El error acerca de las cualidades de la persona, distintas de las cualidades profesionales (moralidad, opiniones políticas, sindicales o religiosas etc). Son en principio indiferentes. Sólo el error sobre la moralidad puede considerarse como cualidad sustancial, en los casos en que ella sea esencial para las relaciones del Trabajo.

2.3. LA FUERZA FISICA EJERCIDA POR UNO DE LOS CONTRATANTES SOBRE EL OTRO?

Es de rara ocurrencia como dicen Durand y Vitu, por el desarrollo de las instituciones de Policía. Sólo puede concebirse una violencia moral, que resulte de la amenaza ejercida sobre uno de los contratantes por el otro.

La Doctrina del Derecho Civil tiene plena aplicación en el campo laboral.

2.4. EL DOLO

Produce nulidad cuando una de las partes ejerce sobre la otra maniobra fraudulentas, sin las cuales no hubiera contratado.

2.5. LA LESION

Considerada como vicio del consentimiento por la doctrina mo

derna, no tiene aplicación en Derecho Laboral. Es instituída por el C.C. para casos taxativamente enumerados.

2.6. DICEN DURAND Y VITU

(Que desde el punto de vista jurídico), son las obligaciones resultantes del Contrato las que tienen un objeto, y no el Contrato mismo. Si se emplea la expresión "Objeto del Contrato", es porque el nacimiento de la obligación es el efecto moral producido por el Contrato. Se podría estudiar el objeto del contrato sin examinar el conjunto de las obligaciones que forman las relaciones individuales del Trabajo".

Los mismos tratadistas dan estas reglas:

2.6.1. Según las reglas generales, el objeto del Contrato de Trabajo debe ser determinable, posible y lícito.

2.6.2. El contenido del Contrato de Trabajo se determina libremente por las partes, de acuerdo con el principio de libertad contractual. Pero esta libertad se restringe considerablemente por el conjunto de reglas, aplicables a las relaciones individuales del trabajo, y que resultan, ya de leyes o de la jurisprudencia, hora de convenciones colectivas o de sentencia arbitrales, bien de la costumbre. La mayor parte de estas reglas son imperativas.

2.7. PARA DURAND Y VITU

"La aplicación de la teoría de la causa al Contrato de Trabajo no presentan dificultad particular. La jurisprudencia entiende por causa el fin que las partes buscan obtener en el Contrato. Pero tal fin puede entenderse en dos sentidos diferentes.

"La causa designa, ante todo, el fin que las partes buscan conseguir en un tipo determinado de contrato. Se trata de una noción general y abstracta, que es siempre la misma en un Contrato de un tipo determinado.

En el Contrato de Trabajo, la causa consiste, para el patrono, en la ejecución del trabajo por parte del trabajador; para este, es la obtención del salario prometido por el patrón. Prácticamente esta noción de causa tiene, en el Contrato de Trabajo, poca importancia. En este sentido, un Contrato de Trabajo tiene siempre una causa que no sería ni ilícita ni inmoral.

La causa designa, en segundo lugar, el fin particular, buscado por los Contratantes. Se trata entonces de una noción contingente y concreta, variable según los contratos. Este fin, que los contratantes quieren conseguir, puede ser contrario a la ley o a la regla moral. El contrato se anula entonces en razón de su finalidad.

3. CLASES DE CONTRATOS

3.1. CONTRATO DE TRABAJO VERBAL

El Contrato de Trabajo Verbal, es aquél por el cual una persona, cualquiera que sea su condición, se obliga con la otra persona mediante palabra, para ejecutar un trabajo, Ejemplo: Cuando el patrono y el trabajador se ponen de acuerdo al menos en los siguientes puntos:

3.1.1. La índole del trabajo y el sitio en donde se ha de realizarse dicho trabajo.

3.1.2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea o destajo y otro cualquiera, y los períodos que regulan su pago.

3.1.3. La duración del Contrato de Trabajo se da en tres formas a saber:

3.1.3.1. El Contrato de Trabajo a término fijo, debe consis

tir siempre por escrito y su duración no debe ser inferior a (1) año, ni superior a (3) años, pero es renovable indefinidamente.

3.1.3.2. Labores ocasionales o transitorias, de remplazar temporalmente el personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender el incremento de la producción del transporte o de las ventas, o de otras actividades análogas, circunstancias que se hará constar siempre en el Contrato: El término fijo podrá ser inferior a un año.

3.1.3.3. Si antes de la fecha del vencimiento del término es estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra parte de su determinación de no prorrogar el Contrato, con una antelación no inferior a 30 días, se entenderá renovado por un año, y así sucesivamente.

3.1.3.4. En el Contrato que se celebre con empleados altamente técnicos o especialmente calificados, las partes podrán acordar prórrogas inferiores a un año.

3.2. CONTRATO DE TRABAJO ESCRITO

Es aquel acto lleno de solemnidades y cláusulas por el cual tanto el patrono como el trabajador, se obligan recíprocamente

te, a cumplir al pie de la letra las condiciones particulares y las que las leyes les imponen. Este Contrato Escrito se extiende en tantos ejemplares cuanto sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos. Este Contrato está excepto de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente los siguientes requisitos:

3.2.1. La identificación y domicilio de las partes.

3.2.2. El lugar y su fecha de celebración.

3.2.3. El lugar donde se haya contratado al trabajador y donde de haya de prestarse el servicio.

3.2.4. La naturaleza del trabajo.

3.2.5. La cuantía de la remuneración, su forma y período de pago.

3.2.6. La estimación de su valor en caso de que haya suministro de habitación y de alimentación como parte del salario.

3.2.7. La duración del Contrato, su deshaucio y terminación.

3.3. CONTRATO DE TRABAJO PRESUNTO

Es aquel acto en que una persona cualquiera se obliga con otra, sin que con anterioridad se haya pactado obligación alguna entre las partes: PATRON TRABAJADOR, ni se haya pacto cláusulas alguna ni condicional, ni legalmente. Y surte efecto jurídico este Contrato en el momento en que el Trabajador termina su trabajo, en beneficio del Patrón. Ejemplo: Si el señor Carlos Cuartas encuentra al señor Luis Aragonés trabajador de la finca del anteriormente anotado, o sea, el patrón, componiéndole la motobomba que se había dañado tres (3) meses antes, sin previa autorización, pero que en el momento que lo ve arreglándola no le dice nada, quiere decir esto que está aceptando el trabajo de Luis, (pero este Contrato se hace efectivo en el momento que el patrón paga por los servicios que prestó Luis).

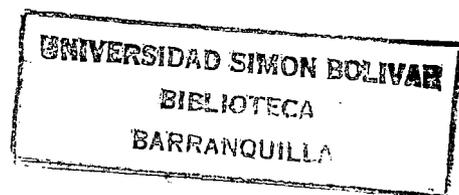
4. EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El Contrato de Trabajo debe efectuarse de buena fé y, por consiguiente obliga no sólo 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 ley les pertenece, el Código Civil lo reglamenta en su artículo 1603. El Código Civil en su artículo 1602 expresa lo siguiente:

Todo Contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo, y por causas legales en el artículo 1609 del Código Civil. En los Contratos Bilaterales ninguno de los Contratantes está en mora dejando de cumplir lo pactado, mientras el otro no lo cumpla por su parte, o no se allana a cumplirlo en la forma y tiempo debido. En estos Contratos Bilaterales va incluida la condición resolutoria en caso de no cumplirse por uno de los contratantes lo pactado, pero en tal caso podrá el otro contratante pedir a su arbitrio, la resolución o el cumplimiento del Contrato con indemnización de perjuicios.

Obligación de las partes en general en caso de resolución del

Contrato, de modo general, el patrón está eximido de obligaciones, de protección y de seguridad para con los trabajadores y los trabajadores están eximidos de las obligaciones de obediencia y fidelidad para con el patrón.



5. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Este Contrato termina por los siguientes motivos:

- 5.1. POR MUERTE DEL TRABAJADOR
- 5.2. POR MUTUO CONSENTIMIENTO
- 5.3. EXPIRACION DEL PLAZO FIJO PACTADO
- 5.4. TERMINACION DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA
- 5.5. LIQUIDACION O CLAUSURA DEFINITIVA DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO (Decreto 2351 de 1.965 art. 40).
- 5.6. POR SUSPENSION DE ACTIVIDADES POR PARTE DEL PATRON, DURANTE MAS DE 120 DIAS (Artículo 466 del Código Civil).
- 5.7. POR SENTENCIA EJECUTORIADA
- 5.8. POR DECISION UNILATERAL EN LOS CASOS DE LOS ARTICULOS 7 y 8 DECRETO 2351 DE 1.965.

5.9. POR NO REGRESAR EL TRABAJADOR A SU EMPLEO, AL DESAPARECER LA CAUSA DE LA SUSPENSION DEL CONTRATO.

5.10. POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

MARCO ANALITICO

CRITICAS A LAS FALENCIAS QUE APARECEN EN EL CODIGO DE SUSTAN TIVO DE TRABAJO

1. FALLAS DE LA LEY EN LA APLICACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.1. EN EL CONTRATO DE TRABAJO VERBAL,

En el Contrato de Trabajo Verbal, hallamos las siguientes fallas:

1.1.1. No existe un mecanismo de prueba que establezca la existencia de ese Contrato. Es verdad que el procedimiento civil ofrece la constatación del trabajo ejecutado, lo cual es prueba suficiente de la existencia de un Contrato, si no Verbal, al menos Presunto, pero es de desear que sea el Código Laboral quien directamente lo establezca.

1.1.2. No existe en el Procedimiento Laboral una norma que

estípule la solución de la disputa que se presente entre el patrón y trabajador por el salario verbalmente acordado. Cuando ese salario es mínimo desaparece el problema.

1.2. EN EL CONTRATO DE TRABAJO PRESUNTO

En este encontramos las siguientes fallas:

1.2.1. El Código Sustantivo de Trabajo reconoce este Contrato, pero no legisla sobre el siendo en verdad de tanta importancia.

1.2.2. Deficiencia en la asignación de indemnizaciones por accidente de Trabajo especialmente en el caso de invalidez total permanente.

1.2.3. Actualización de las indemnizaciones en general.

2. DEFICIENCIA DE LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Analizando uno por uno estos elementos encontramos las siguientes deficiencias en los elementos esenciales:

2.1. EL TRABAJADOR DEBE APORTAR SU ACTIVIDAD PERSONAL,

Es decir, por sí mismo. Nos parece muy limitado esta área señalada al trabajador, pues exigirle que sea él quien personalmente deba hacer determinada actividad, es eliminar de un trabajo toda actividad de terceras personas, y entonces ¿qué va a hacer la ley con los contratistas? Implícitamente los considera como trabajadores toda vez que para ellos existe un régimen apropiado.

2.2. SEGUNDO. ELEMENTO CONSISTE EN LA CONTINUA SUBORDINACION DEL TRABAJADOR CON RESPECTO AL PATRON

Los doctrinantes en este punto están acordes en reconocer que esta subordinación es solamente en cuanto al trabajo contratado se refiere, pero yo puedo añadir que hay casos en que

dentro del mismo trabajo contratado puede el trabajador en algunos casos apartarse de la dependencia del patrono, como por ejemplo:

Cuando el trabajador es un especialista, que en la parte técnica podría apartarse del criterio patronal, toda vez que es el patrono quien debe someterse al criterio técnico del trabajador.

2.3. EL SALARIO COMO RETRIBUCION DEL SERVICIO

Es sin discusión alguna la deficiencia más notable de nuestro Sistema Laboral. Son protuberantes las fallas sobre desconocimiento del salario familiar, sobre deficiencias del salario mínimo, sobre conexidad entre el salario y las prestaciones sociales, y sobre otros tópicos que preferimos analizar en las conclusiones.

3. DEFICIENCIA LEGAL EN LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

También en cuanto a la terminación del Contrato de Trabajo tenemos algunas diferencias con el Estatuto Laboral, pues la terminación del Contrato de Trabajo a termino fijo que comprende los trabajos que en determinados casos deben realizarse y que una vez realizados queda extinguido Ipso facto el contrato respectivo. Este contrato no favorece al trabajador, cuando se trata de trabajos que deben ser continuados y que mediante la interrupción da lugar a nuevo Contrato, lo que interrumpe la acumulación de tiempo para la Cesantía del Trabajador.

CONCLUSIONES

Después de un análisis más o menos completo del Panorama Laboral, sobre el CONTRATO DE TRABAJO voy a comentar en las conclusiones de esta investigación las fallas o falencias anotadas y sus posibles soluciones según mi criterio personal.

En el primer elemento esencial de Contrato de Trabajo, la Ley exige que debe prestarse el servicio personal.

Advierto que los Contratistas y los subcontratistas carecerían de un Contrato válido, ya que no prestan un servicio personal y sin embargo hay disposiciones laborales sobre ellos. Existe una contradicción entre la teoría y la práctica; y yo personalmente estimo que esta anomalía debe ser corregir en base a que no hace falta que la actividad la cumpla el trabajador por sí mismo.

En cuanto al segundo elemento esencial del Contrato de Trabajo, el Código estipula la subordinación del trabajador para con el patrón.

Lo que estipula dicho Código ni hace la excepción para los trabajadores técnicos científicos. Quiero dar una tabla de solución, y sería la de que el Código debería estipular una subordinación del patrón para con el trabajador técnico en cuanto a la realización de su labor científica.

En cuanto al tercer elemento esencial del Contrato de Trabajo el Código Sustantivo del Trabajo, estipula un salario como retribución por los servicios prestados por el trabajador, estimo que este salario debería ser discriminado y no fijo, en base a las necesidades familiares del trabajador, por que este salario recibe el nombre de Salario Familiar. A vía de ejemplo: El trabajador que tiene una prole de 7 hijos debería ganar más que el trabajador que tiene 2 hijos por los mismos servicios prestados.

En cuanto a la Tabla de las Indemnizaciones, por accidente de trabajo, encontramos que la indemnización que se le entrega al trabajador que ha sufrido un accidente y que ha quedado con una invalidez parcial es aceptable, puesto que después de su convalecencia este trabajador puede reintegrarse a sus labores y seguir recibiendo su salario familiar.

Pero en relación al trabajador que sufre un accidente de trabajo y queda inválido de por vida, no se justifica el valor de la indemnización que otorga el Código Sustantivo del Trabajo, ya que esta asignación de la indemnización se le hace,

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

Escuela de Ingeniería

de Petróleo y Gas