

DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA INDEMNIZACION MORATORIA

Por

NUBIA CHAVES ZAMBRANO

Tesis de Grado presentada como requisito parcial
para optar al título de
A B O G A D A

Presidente de Tesis

Dr. GONZALO SOLARTE BACCA

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

PASTO - COLOMBIA

1.982

DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA INDEMNIZACION MORATORIA
UNIVERSIDAD DE NARIÑO

BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION

298134

No. Por

Valor *Plomo*

Fecha *2-20-82*
NUBIA CHAVES SAMBRANO

Enc. *debe*

Biblioteca *autor* Comp.

Tesis de Grado presentada como requisito parcial
para optar al título de

" Las ideas y conclusiones **A B O G A D A** la Tesis de grado,
son de responsabilidad exclusiva de su autor "

Artículo 1° del Acuerdo No. 324 de 11 de Octubre de -
1.966, cuando del Honorable Consejo Directivo de la -
Presidente de Tesis
Universidad de Nariño.

Dr. GONZALO SOLARTE BACCA

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

PASTO - COLOMBIA

1.982

AN
T
331.11
Cb 512
Ej. 1

(Handwritten mark)

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION

298131

A MI ESPOSO

No. El /

Valor *Phono -*

Fecha *2-20-83* x

Fac. *de...* Comp.

Librería *autar* Comp.

REUNIDO JURADO CALIFICADOR

A MI HIJO

REUNIDO JURADO CALIFICADOR

" Las ideas y conclusiones aportadas en la Tesis de grado,
a ~~su~~ son de responsabilidad exclusiva de su autor "

Artículo 1° del Acuerdo No. 324 de 11 de Octubre de -
1.966, emanado del Honorable Consejo Directivo de la -
Universidad de Nariño.

SECRETARIO

HELENA CHAVEZ DE JURADO

A MIS PADRES

ERNESTO CHAVES TORRES

MELBA ZAMBRANO DE CHAVES E SACCA

A MI ESPOSO

Dr. LOIS ANTONIO LAOZ PANTORA

Drta. CARMEN MARQUEZ REYES

RICARDO JURADO CALVACHE

A MI HIJO

Universidad de Maricao, en ser-

MAURICIO JURADO CHAVES

posital al cuerpo profesoral de

A MIS HERMANOS

la Facultad de Derecho.

Los presentes que en una u otra

forma colaboraron en la elabo-

ración y finalización del D.E.D.I.C.O

este trabajo.

NUBIA CHAVES DE JURADO

CONTENIDO

	Pág.
AGRADECIMIENTOS A :	
I. INTRODUCCION	1
II. EL CONTRATO DE TRABAJO	3
Dr. GONZALO SOLARTE BACCA	
1. Teorías Civilistas sobre la naturaleza del con- trato de trabajo	3
Dr. LUIS ARTURO LAGOS PANTOJA	
Srta. CARMEN MARQUEZ REYES	
1.1 Del Contrato de arrendamiento	3
1.2 Del contrato de compraventa	4
1.3 Del contrato Universidad de Narino, en es-.....	5
1.4 Del contrato especial al cuerpo profesoral de.....	6
2. Definición de la Facultad de Derecho y requi- sitos esenciales del mismo	8
2.1 Capacidad	8
2.2. Consentimiento	11
2.3 Objeto lícito	12
2.4 Causa lícita	13
3. Elementos del contrato de Trabajo	13
III. LA RELACION DE TRABAJO	24
1. Distinción entre el Contrato y la Relación de Tra- bajo.	26
IV. MODALIDADES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	33
1. Contrato Verbal	33
2. Contrato Escrito	33
2.1 Contrato a término fijo	34
2.2 Período de Prueba	35

2.3	Contrato de Arrendamiento	35
C O N T E N I D O		
2.4	Cláusula de Reserva	36
2.5	Módulos de Intermediarios	38
2.6	Segundo Colectivo	39
I.	INTRODUCCION	1
II.	EL CONTRATO DE TRABAJO	3
1.	Teorías Civilistas sobre la naturaleza del con- trato de trabajo	3
1.1	Del Contrato de arrendamiento	3
1.2	Del contrato de compraventa	4
1.3	Del contrato de Sociedad	5
1.4	Del contrato de Mandato	6
2.	Definición legal del contrato de trabajo y requi- sitos esenciales del mismo	8
2.1	Capacidad	8
2.2.	Consentimiento	11
2.3	Objeto lícito	12
2.4	Causa Lícita	13
3.	Elementos del contrato de Trabajo	13
III.	LA RELACION DE TRABAJO	24
1.	Distinción entre el Contrato y la Relación de Tra- bajo.	26
IV.	MODALIDADES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	33
1.	Contrato Verbal	33
2.	Contrato Escrito	33
2.1	Contrato a término fijo	34
2.2	Período de Pruebas	35

2.3	Contrato de Aprendizaje	35
2.4	Cláusula de Reserva	38
2.5	Régimen de Intermediarios	38
2.6	Enganche Colectivo	39
3.	Duración del Contrato	41
3.1	Contrato a término fijo	41
3.2	Accidental o transitorio	42
3.3	Duración de una obra o labor determinada	42
3.4	Duración Indefinida	43
V.	TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO	44
1.	La terminación del contrato de trabajo en el régi - men Laboral Colombiano. Causas Genéricas.....	45
2.	Terminación del contrato por justa causa	52
3.	La condición Resolutoria	80
3.1	Diferencias con el Derecho Civil	80
VI.	INDEMNIZACION DE PERJUICIOS	88
1.	Daño emergente y Lucro Cesante	88
2.	Perjuicios Compensatorios	88
3.	Indemnización moratoria	95
4.	Eventos en los cuales se presenta	105
VII.	CONCLUSIONES	107
VIII.	Bibliografía	111

(*) Texto de grado presentado como requisito para el grado de Magister en Derecho.

La de Bogotá, bajo la presidencia del Doctor Gerardo Gaitanero.

CONTRATO DE TRABAJO E INDEMNIZACION MORATORIA (+)

Por lo tanto el presente trabajo y el de la ley de procurar equilibrar los factores de la relación obrero-patronal y se establecen -
Por

una serie de normas que son de imperiosa cumplimiento para las partes, -
no podría entonces cuando se las interpreta desnaturalizar el normal desarrollo de la ley, agregando elementos que se los tiene, tal es el caso

NUBIA CHAVES DE JURADO

I. INTRODUCCION

El presente trabajo, hace relación a nuestro sistema de leyes- Contrato individual de trabajo, indemnización moratoria- que si bien son - comunes en algunos aspectos a muchas legislaciones del trabajo, en su - aplicación e interpretación, reflejan las circunstancias propias del me- dio y de nuestra idiosincrasia, que se entenderán si se tiene un buen - conocimiento de las mismas.

La justicia social que debe ser buscada por todos los pueblos, no es ajena a Colombia, que ha dedicado parte de la actividad oficial a - dos frentes determinantes del equilibrio social: el derecho económico y el derecho laboral, porque es sabido que el desarrollo de estos dos aspectos dentro de una colectividad, debe ser equitativo y permanente para no provocar un desequilibrio que ponga en peligro la seguridad jurídica general de nuestras instituciones, como resultado de un estado grave de injusticia social.

(+) Tesis de grado presentada como requisito parcial para optar el título de Abogada, bajo la presidencia del Doctor Gonzalo Solarte Bacca.

Por lo tanto si es del interés general y del Estado la de procurar equilibrar los factores de la relación obrero-patronal y se establecen una serie de normas que son de imperioso cumplimiento para las partes, mal podría entonces cuando se las interpreta obstaculizar el normal desarrollo de la ley, agregando elementos que no los tiene. Tal es el caso del Art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo, correspondiente a la indemnización moratoria, como sanción, cuando se la condiciona a la existencia y comprobación de la buena o mala fé.

Sin embargo para llegar a esta conclusión se hace necesario realizar análisis amplio y profundo de todo un conjunto de normas y comentarios, que arrancan desde las teorías civilistas que existieron para acercarse a la naturaleza del contrato de trabajo, por la ubicación de éste dentro de nuestro régimen laboral colombiano, su definición, requisitos y elementos, sus modalidades, y analizar completamente la terminación del mismo, causales y entrar así al régimen de la indemnización de perjuicios: daño emergente lucro cesante- perjuicios compensatorios y terminar con el tema objeto de este trabajo LA INDEMNIZACION MORATORIA.

Se espera que con la realización de este trabajo, se ayude a una clase trabajadora que aún es muy desprotegida sobre todo en nuestro departamento, que por sus características socio-económicas apenas está en vía de desarrollo y además que las enseñanzas recibidas en la facultad sean el punto de partida a nuevas e importantes ideas.

II. EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de arrendamiento presupone la idea de una cosa

existente en el momento de celebrarse el acuerdo de voluntades, y el del

1. TEORIAS CIVILISTAS SOBRE LA NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO,

de que existe en el instante en el trabajador, la persona de éste socia-

la acción. Como consecuencia de la lucha entre el derecho civil y el Dere-

cho Laboral, los civilistas han promovido teorías para explicar la natu-

raleza del contrato de trabajo y enmarcarlo dentro de sus normas. Estas

teorías constituyen esencialmente de servicios, pero que las situaciones

teorías son: Contrato de Arrendamiento, Contrato de Compra-venta, Contra-

to de Mandato, Contrato de Sociedad.

tales al arrendamiento primitivo y que se modifican de su naturaleza,

1.1. Del Contrato de Arrendamiento.

En el Derecho Romano se asimilaba el Contrato de Trabajo --

objeto de una obra o servicio, y concluía manifestaciones, y que el contrato

con el de arrendamiento y se distinguían dos clases: LA LOCATIO OPERAE Y

LA LOCATIO OPERIS, arrendamiento de obra y arrendamiento de servicios. Pa-

ra Planiol es impropia la denominación de contrato de trabajo, para de-

cir que la única expresión aceptada es la de arrendamiento de trabajo, --

porque lo que se arrienda es la fuerza de trabajo de cada persona.

de arrendamiento, como peculiar de este contrato, al mismo tiempo de las cosas

de las contratadas.

Cabanelas refuta esta tesis, porque cuando se habla de --

1.2. Del Contrato de Compra-venta.

arrendamiento se expresa la idea del uso que ha de hacerse durante cier-

to tiempo de la cosa de otro, en este sentido el trabajo ajeno, lo cual

es inexacto, no sólo porque sería darle una extensión insospechada a la

palabra cosa, sino además por que el trabajo consiste en esfuerzos poten-

ciales por realizarse, no realizados, así resulta imposible que el trab-

ajo constituya objeto de detentación, en el sentido extensivo que se pue-

de dar a la posesión precaria del arrendamiento sobre la cosa.

de arrendamiento de un contrato de compra-venta, la teoría que

El contrato de arrendamiento presupone la idea de una cosa existente en el momento de realizarse el acuerdo de voluntades, y el único que existe en el instante es el trabajador, la persona de éste sería la arrendada, éste no es posible.

García Oviado, sostiene que jurídicamente el contrato de trabajo constituye arrendamiento de servicios, pero que las situaciones sociales le han impuesto reglamentación cuidadosa y especial que no lo tenía el arrendamiento primitivo y que es modificador de su naturaleza. Afirma que por la estrecha disciplina a que el Estado somete al contrato de trabajo, cada vez es éste menos contrato y va siendo más el trabajo, objeto de una obra normativa, y concluye manifestando: "que el contrato de trabajo actual es el viejo contrato de arrendamiento de servicios, sólo que socializado, esto es intervenido por el poder público para prevenir y evitar las injusticias y los daños que de él habrán de sobrevenir de abandonario, como cualquier otro contrato, al libre juego de las voluntades de los contratantes".

1.2. Del Contrato de Compraventa.

Los economistas clásicos Smith Malthus, Stuart Mill, ven en el trabajo una mercancía sujeta a la ley de la oferta y la demanda, algunos juristas sostienen que el patrono compra el trabajador, mediante un precio determinado al esfuerzo intelectual o muscular necesario, para el cumplimiento de una tarea precisa y claramente determinada. Carnelutti compara el suministro de energía laboral, con el de energía eléctrica, objeto solamente de un contrato de compraventa. La teoría que asimi-

la el contrato de trabajo al de compraventa es inaceptable, porque éste tiene por objeto transmitir la propiedad de una cosa real, susceptible de propiedad privada; lo que el trabajo representa no constituye una cosa en sí, sino una operación del hombre, ante inalienable, por no ser susceptible de propiedad y porque el hombre no puede disponer de su trabajo, como de sus otros bienes patrimoniales (Beaucourt, Cabanellas, García Oviedo). En la venta existe una cosa material, cognoscible por las partes que pueden apreciar a priori su valor. En el trabajo el justo precio no puede determinarse sino a posteriori o sea cuando lo producido tiene ya un valor en el mercado (Cabanellas). En cuanto a la afirmación de Carnelutti por el contrato de trabajo, realmente el trabajador no cede su fuerza de trabajo, se limita a poner a disposición del empresario un cierto rendimiento último, que éste puede o no utilizar. El esfuerzo muscular o intelectual no resulta mensurable con precisión como la energía eléctrica, y la prestación del trabajador consiste en su fuerza de trabajo, algo que no pertenece a su patrimonio por ser el trabajo inherente a la persona misma del trabajador. Lo que el trabajador contrata es su trabajo, concepto diferente a la energía que despliega.

1.3 Del Contrato de Sociedad

Promovida por el francés Chatelain y el español Valverde la tesis radica sobre el concepto de empresa entendida como conjunción de intereses de capital y trabajo; lo cual los lleva a sostener que el contrato de trabajo no es otra cosa que un contrato de sociedad. Comparan la colaboración que prestan los trabajadores, mediante el contrato de trabajo, en el funcionamiento y la vida de la empresa, con la que en el terreno

jurídico se denomina a *factio societatis*, o ánimo deliberado de trabajar en las relaciones de este con el tercero, tiene una representación de - en común para fines igualmente comunes.

Así, a lo cual se agrega la responsabilidad que asume el patrono por las tareas de Sin embargo la sociedad, como tipo de contrato especial, -

jurídicamente supone dos condiciones indispensables : El ánimo de aso -

ciarse, asumiendo por consiguiente los riesgos, tanto de utilidades como de pérdida en el negocio, y además la llamada igualdad de condiciones en el contrato de representación, el contrato de trabajo tiene por objeto la realización de un trabajo independiente de la idea de negocio. En el terreno laboral la noción de pérdida para el trabajador vinculado a la de riesgo de la Empresa, está descartada. Las leyes del trabajo no conciben un contrato que condicione las garantías propias del asalariado a los riesgos que las eventualidades propias del comercio depa - ren a las actividades industriales y mercantiles.

A pesar de esto el contrato de trabajo sigue inmodificable y persiste llevando en su esencia todos los atributos protectores que lo tipifican en la ley.

La legislación laboral colombiana es categórica al prescribir que en ningún caso, los trabajadores podrán asumir parte alguna de las pérdidas que pueda sufrir una empresa (art. 28 del C.S. del T.).

1.4 Del Contrato de Mandato.

Este calificativo que se le da al contrato de trabajo tiene sus orígenes en el Derecho Romano donde se asimilaba el mandato al arrendamiento de servicios cuando el primero era retribuido. En Roma existían las tres figuras conocidas con el nombre de locación de obra y mandato. Esta teoría considera que el trabajador en nombre del patrono,

es incorrecta. En el mandato al entregar a una persona la gestión de un negocio en las relaciones de este con el tercero, tiene una representación de hecho, a lo cual se agrega la responsabilidad que asume el patrono por las tareas de los trabajadores a su servicio.

Sin embargo son muy marcadas las diferencias que existen entre el contrato de mandato y el contrato de trabajo. Mientras el mandato es un contrato de representación, el contrato de trabajo tiene por objeto la realización de un trabajo independiente de la idea de representación. El mandato es un contrato a título gratuito, el contrato de trabajo es honorario. En el mandato se pagan los servicios cuando así se disponen, por la representación; en el trabajo, el salario constituye la compensación de la actividad puesta en práctica. En el mandato no hay jornada laboral establecida, en el contrato de trabajo hay que ajustarse a la representación legal. El mandatario obra jurídicamente con independencia, realiza actos jurídicos por cuenta del mandante y no da lugar a prestaciones de orden material, el trabajador está bajo la inmediata dependencia y subordinación del patrono. El mandato es revocable a cuenta del mandante, el contrato de trabajo solo se disuelve por las formas establecidas en la ley.

El código civil en su artículo 2142 dice: "El mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otro que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera. La persona que concede el encargo se llama comitente o mandante y la que acepta apoderado, procurador y en general mandatario".

Por las diferencias enumeradas anteriormente se establece que la teoría del mandato para explicar la naturaleza del contrato,

es incorrecta. En el mandato al entregar a una persona la gestión de un negocio implica atribuirle a ésta la confianza necesaria para cumplir sus funciones. En la relación laboral esto no sucede, la actividad de los trabajadores se reduce a desarrollar una labor enmarcada dentro del conjunto empresarial o del negocio, determinada por el reglamento interno del trabajo y bajo la continuada subordinación y dependencia.

2. DEFINICION LEGAL DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REQUISITOS

El contrato de trabajo es definido por el artículo 22 del Código sustantivo del Trabajo, así: "es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2.- Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario".

El contrato de trabajo, es consensual, bilateral, oneroso, comutativo, de tracto sucesivo, y como relación jurídica supone los siguientes requisitos mínimos para que sea válido: CAPACIDAD, CONSENTIMIENTO, OBJETO Y CAUSA LICITOS. Los dos primeros presentan una diferencia notoria con el derecho común, no solo en si mismos considerados, sino en lo tocante a los efectos de su inexistencia.

2.1 Capacidad

Es la facultad que tiene una persona para ejercer derechos y contraer obligaciones, en materia laboral sería la facultad que tiene una persona para obligarse por medio de una relación o de un contrato de trabajo.

tencia de su Art. 29 del C.S. de T.: "Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad". Esto es la capacidad absoluta.

La capacidad para contratar comprende: la plenitud de facultades para contraer el vínculo laboral, para ejercer la acción o acciones que se derivan del mismo, en orden a buscar, por medio de los organismos jurisdiccionales del Estado, la protección especial de la Constitución y las leyes que garantizan el trabajo humano asalariado.

De lo anterior se desprende el concepto de la incapacidad o sea capacidad relativa. Dice el Art. 30 del C.S. del T.: 1.- Los menores de dieciocho (18) años necesitan autorización escrita de sus representantes legales, y, en defecto de éstos, del Inspector del trabajo, o del Alcalde, o del Inspector o corregidor de policía 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. 2.- Concedida la autorización, el menor puede recibir directamente el salario y, llegado el caso ejercitar las acciones legales pertinentes.

En esta circunstancia se presenta un caso especial para dar por terminado el contrato. Esto quiere decir que una vez concedida la autorización de que se habla el menor adquiere el goce pleno de sus derechos como parte en el contrato de trabajo, y ya para actos posteriores no necesitan nueva autorización.

Nos damos cuenta que la ley laboral a diferencia de la ley civil, en la cual el menor de edad no habilitado de edad para que pueda ejercer acciones judiciales como demandante o demandado necesita la asis-

tencia de su representante legal o el nombramiento por él o por el Juez, de la causa, de un curador para la litis, simplifica los trámites y se acomoda a las necesidades económicas del trabajador.

Generalmente cuando el contrato de trabajo se forma por un simple acuerdo de voluntades como manifestación libre y espontánea de los del T. que reza: Si se estableciere una relación de trabajo con un menor contratante para entrar en la relación jurídica, la expresión expresa o sin sujeción a lo preceptuado en el art. anterior, el presunto patrono es el que se encuentra afectado por error, dolo o dolo, no es válido y está sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario del trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al patrono con multas.

En este caso, el contrato no se tiene por nulo de pleno derecho sino como anulable, porque puede ser resuelto por el funcionario administrativo correspondiente. Aunque aquí no concurre un requisito fundamental para la celebración del contrato, (capacidad) la ley prevee que no sea objeto de un enriquecimiento sin causa del patrono, por aprovechar el esfuerzo del menor, ni que este pierda los derechos emanados de ese contrato irregular, como son el salario y sus prestaciones sociales.

En esta circunstancia se presenta un caso especial para dar por terminado el contrato y es la de que el funcionario del trabajo puede ordenar la cesación del trabajo y sancionar al patrono con multas. Esta causal no se encuentra en las taxativas para dar por terminado el contrato, sino que es el pronunciamiento que hace el funcionario para proteger la seguridad y moralidad del menor. Sin embargo esta declaración es optativa, porque la ley dice claramente "puede", porque si el trabajo es conveniente para el menor, se puede llenar los demás requisitos, como

solicitar la autorización de los padres.

2.2 Consentimiento.

Constituye la base de las relaciones individuales del trabajo. Generalmente consensual el contrato de trabajo se forma por un simple acuerdo de voluntades como manifestación libre y espontánea de los contratantes para entrar en la relación jurídica. La expresión escrita u oral que se encuentra afectada por error, fuerza o dolo, no es válida por que vicia el consentimiento.

En la práctica ningún trabajador puede ser llevado a la fuerza a la relación de trabajo, sin embargo si entendemos el consentimiento como fruto de una discusión sobre las condiciones del contrato por ejemplo, el trabajador solo tiene dos alternativas; o lo rechaza o lo acepta, y la generalidad es que lo acepte, porque es el medio de subsistencia, por lo tanto afirmamos que el concepto de consentimiento dentro del contrato de trabajo es muy relativo.

El error, que es la falsa noción que se tiene de una cosa, produce la nulidad del contrato de trabajo cuando recae sobre un elemento principal, determinante del consentimiento.

La fuerza física ejercida por uno de los contratantes sobre el otro es de rare ocurrencia. Se concibe una violencia moral, en este aspecto la doctrina del Derecho Civil tiene aplicación en el campo laboral.

El dolo produce nulidad cuando una de las partes ejerce sobre la otra maniobras fraudulentas, sin las cuales no hubiera contratado.

2.3 Objeto ilícito.

El objeto de todo contrato es crear obligaciones, que generalmente son de dar, hacer o no hacer algo. En el contrato de trabajo las obligaciones son las de prestar un servicio personal subordinado (obligación de hacer), a cargo del trabajador; y la de pagar el salario o remuneración a ese servicio (obligación de dar) a cargo del patrono. También existen obligaciones de no hacer, como las estipuladas en los arts. 59 y 60 del C.S. del T.

El objeto del contrato debe ser, determinable, posible y lícito. O también puede ser ilícito, cuando no obstante concurren en la relación jurídica las finalidades apuntadas, sin embargo eluden los preceptos legales que en toda su extensión garantizan la convivencia y protección sociales, o quebrantan reglas morales que son indispensables a la estructura de la sociedad, en estos eventos los contratos son nulos y no generan ni acción ni excepción, o lo que es lo mismo, no da derecho en principio al trabajador a reclamar sus salarios y prestaciones, ni al patrono a reclamar los servicios contratados.

Esta actividad ilícita que constituye el objeto del contrato puede ser conocida y consentida previamente por el trabajador, o puede no serlo, y por lo tanto las consecuencias son diferentes: Si el trabajador es inducido al contrato ignorando la finalidad que su empleador persigue por medio de él aun cuando, en si misma, tal actividad tenga una apariencia de legalidad no podrá por modo alguno perder los derechos inherentes a su condición de asalariado. Pero si esta actividad se desarrolla con pleno consentimiento del trabajador, es lógico que éste -

no podrá reclamar a su patrono judicialmente, ni ante las autoridades administrativas del trabajo, el valor de los salarios convenidos, ni el de las prestaciones y garantías causadas en el contrato. Estas autoridades al examinar los hechos, se verán obligadas a declarar, la invalidez del contrato por ilicitud del objeto, que implica el rechazo de las acciones propuestas como de los derechos impetrados ya que sabemos que lo ilícito no es fuente de derechos.

En sentencia de la Corte del 26 de julio de 1.947 dijo el respectivo juez: "El hecho del trabajo diferencia entre trabajo independiente y subordinado."

2.4. Causa Lícita. Entre trabajadores libres y trabajadores subordinados. Aquel es el que se realiza sin sujeción a ningún patrón,

Es el motivo extrínseco y de resultados futuros que ha inspirado a las partes al acto o contrato. Para el patrono es el aprovechamiento de la capacidad de trabajo del empleado en beneficio de la empresa y personal, para el trabajador es la adquisición de un medio de subsistencia mediante el salario, que es el elemento que le permite atender a sus necesidades personales y familiares.

3.- ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El trabajador independiente es el que tiene las siguientes características:

El Art. 23 del C.S. del T. dice: "1.- Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

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

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

c) Un salario como retribución del servicio.

2.- Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le da, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen".

En sentencia de Casación del 26 de julio de 1.947 dijo al respecto la Corte: " El Derecho del trabajo diferencia entre trabajo independiente y trabajo dependiente, entre trabajadores libres y trabajadores subordinados. Aquel es el que se realiza sin sujeción a ningún patrón, con autonomía, mediante la celebración de actos o contratos de Derecho Común. Este es el que se presta con sujeción a un patrón, mediante un contrato de trabajo. En el contrato de trabajo deben reunirse, como necesarios, los siguientes requisitos: a) la prestación de un servicio personal, b) bajo la continuada dependencia o subordinación del patrono, c) mediante un salario.

Es trabajador independiente el que reúne los siguientes requisitos: a) La prestación de un servicio o ejecución de una obra, bien en forma personal o por medio de otras personas, pero el trabajo debe realizarlo con sus propios medios; b) autonomía técnica y directiva para realizar la obra o prestar el servicio; c) por un precio determinado.

El segundo requisito, de subordinación en el contrato de trabajo y de autonomía en el independiente, es el que los diferencia sustancialmente. Frente al concepto de subordinación o dependencia está el contrario u opuesto de autonomía o libertad o independencia.

La doctrina tiene establecido que es de la esencia del contrato de trabajo la subordinación. Donde ésta existe, hay contrato de esta naturaleza. Donde no exista hay un contrato de derecho común, por consiguiente, donde haya autonomía o libertad para prestar el servicio, hay

trabajo independiente. Pero no basta que el trabajador goce prácticamente de autonomía o libertad en la ejecución de una labor determinada. Es necesario que la autonomía sea completa y real porque si existe siquiera una subordinación de carácter jurídico, para las leyes laborales basta de por sí como posibilidad la atribución para el patrono de dar órdenes, y para el trabajador la obligación correlativa de acatarlas, hay subordinación jurídica que es nota distintiva del contrato de trabajo". (Cas., 26 julio-1.947, "G del T", t. II, p. 284.).

no dispone de su energía durante un cierto tiempo; al contrario, permite, por el consentimiento prestado

Para el tratadista Guillermo González Charry es más jurídico

que el art. antes descrito hablara de los elementos de la relación de trabajo no del contrato de trabajo. Pero acepta que una vez hecha la distinción con el fin de evitar confusiones debe aceptarse la terminología del Código. Además, en la práctica, o sea en la discusión que se da en los estrados judiciales, es más apropiado hablar de los elementos del contrato de trabajo, porque ellos lo diferencian con otro tipo de contrato para asignarle, según el caso la competencia y el procedimiento a seguirse, también sabemos que las controversias surgidas del contrato de trabajo le corresponde a la justicia laboral resolverlas a través del procedimiento establecido en el Código Procesal del Trabajo.

a) La prestación de un servicio personal puede ser física o intelectual, personal o sea realizada por sí mismo; porque si se acude a otra persona para hacerlo, faltaría este primer elemento. Se concluye

que si falta la actividad personal del trabajador, este hecho basta para situar el trabajo realizado fuera de las normas legales que gobiernan el contrato laboral.

Para todo ello es necesario que exista una dirección.

b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador: se concede tal importancia a la subordinación que se ha llegado intentar sustituir la denominación de contrato de trabajo por la de relación de trabajo subordinado, ya que las leyes laborales tratan de proteger en forma exclusiva no al trabajador en sí sino al trabajo subordinado.

Cabanelas explica así este elemento: en virtud del contrato de trabajo, el individuo (trabajador) no dispone de su energía durante un cierto tiempo: al contrario, permite, por el consentimiento prestado en el enganche contractual, que otra persona disponga de esa actividad.

Esa otra persona, patrono o empresario, adquiere un derecho que no es, ni con mucho ilimitado; pues el empleo de la actividad ajena tiene un fin: el de producir. El trabajador, por su parte ha de cumplir con la obligación contraída, y para ello debe concretarse en una prestación y determinarse en la forma, extensión, intensidad, modo y planteamiento por quien la recibe; de lo contrario carecería de utilidad. El trabajador, al prestar sus servicios, cumple las obligaciones a su cargo, compromiso concretado dentro del ordenamiento de la empresa. Se expresa con ello que si el trabajador fuere libre, en virtud de su contrato, de prestar sus servicios cuando y como quisiera, y con la intensidad y en el momento que deseara, de acuerdo con su propia iniciativa, no cumpliría su obligación, pues sus prestaciones serían improductivas. Por lo tanto, se requiere sincronizar esa prestación con otras, infundirle mayor

intensidad en determinados momentos, obtener en ocasiones un mayor esfuerzo intelectual que físico, o viceversa, y también establecer su debida conexión con una finalidad útil. Para todo ello se necesita que exista una dirección.

Ante todo, la subordinación consiste en un poder de carácter jurídico del patrono sobre el empleado.

En el contrato de trabajo se considera una prestación que tiene por finalidad esencial la de producir; y esa prestación sino se guía y dirige por una voluntad capaz para dirigir y guiar, puede neutralizarse en su eficacia, la causa de la subordinación del trabajador al patrono, en la prestación de sus servicios, se encuentra en la necesidad de dirigir el trabajo en su concepto genérico y en su aplicación práctica. La energía que constituye el posible objeto del contrato de trabajo debe ser dirigida por alguien, conducida en su empleo".

Se caracteriza la subordinación por la facultad reservada al patrono, aunque puede delegarla, de dictar normas, instrucciones y órdenes a los trabajadores dependientes de él. Esa facultad del patrono de dirigir, coordinar y vigilar el trabajo de sus empleados y obreros se halla limitada, empero, de acuerdo con la naturaleza del contrato. La naturaleza especial del contrato en cuanto a las prestaciones exigibles reduce hasta cierto número las facultades conferidas al patrono o empresario en este ordenamiento de la actividad: pues la subordinación no impone hegemonías que puedan contradecir la naturaleza del vínculo contractual entre las partes".

A juicio de Pozzo existen diversas formas de manifestarse la subordinación concretada en la actividad del trabajador, y que se revela en la potestad patronal de dirigir la prestación laboral a los fines de la

producción. De estas formas se desprende los caracteres esenciales de ésta que son:

1. Ante todo, la subordinación consiste en un poder de carácter jurídico del patrono sobre el empleado.
2. Este poder se desarrolla entre hombres libres y se circunscribe a la actividad del empleado en la prestación laboral comprometida; fuera del campo del trabajo, el patrono carece de derechos para dirigir las demás actividades del empleado.
3. El poder del patrono, como facultad jurídica, se refiere tan sólo a dirigir la actividad laboral del empleado, a fiscalizarla y a hacerla cesar.
4. La subordinación ofrece diferente intensidad, según las clases de tareas desempeñadas: indudablemente ha de ser menor cuando las actividades tengan mayor carácter técnico o de responsabilidad.
5. La subordinación no desaparece por el hecho de que el empleado desempeñe tareas de colaboración o de confianza con el patrono, o tenga alguna participación económica en la empresa, si su función está sujeta a las instrucciones del empresario.
6. La subordinación no exige que el trabajo se preste bajo la vigilancia directa del patrono, de sus apoderados o delegados.
7. La subordinación no implica diferencias entre trabajo manual y trabajo intelectual, ni admite diferencia tipo de empleado según sea la índole de las actividades que ejercen.
8. La subordinación jurídica no se funda en lo económico, ni en el mayor o menor retribución que reciba el empleado.
9. La subordinación puede existir aún en el caso de los que

4. Por el carácter personal de la prestación del trabajador, ejerzan profesiones liberales, si el profesional se somete total o parcialmente a una relación de trabajo retribuido y en situación de dependencia, aunque constituya el fundamento de la subordinación jurídica.

10. El ejercicio de un mandato puede coexistir con un contrato de trabajo en un mismo empleado, sin que, por el hecho de regir el primero, pierda el mandatario su calidad de empleado subordinado, si se llenan los requisitos de la subordinación.

11. Faltando la nota de subordinación en la relación laboral quien presta su actividad a otro, mediante retribución, realiza un trabajo autónomo.

Respecto a la manera de manifestarse la subordinación DEVEALI manifiestas:

1. Por la obligación de observar un cierto horario, pues esto constituye, por un lado, la medida de la prestación a cargo del trabajador y por otro, delimita el tiempo durante el cual el trabajador queda diariamente a las órdenes exclusivas del patrono.

2. Por la determinación de la retribución en proporción con tal horario, por la duración de la prestación y prescindiendo total o parcialmente del resultado económico; pues el trabajador es remunerado normalmente también por el tiempo que permanece en el establecimiento del patrono, a disposición del mismo, aunque este no utilice sus servicios.

3. Por la ejecución del trabajo en el establecimiento del patrono, con el fin de permitirle fiscalizar la actividad de la prestación del trabajo durante el horario convenido y de dirigirla según sus deseos.

duda, una facultad de atribuir una labor al trabajador, pero dirigida

4. Por el carácter personal de la prestación del trabajador, - por no poderse hablar de su subordinación jerárquica sino en el campo de sus relaciones personales".

Sin embargo no hay un criterio unánime acerca del carácter de la subordinación, y la Doctrina discute si la dependencia es jurídica, económica o de naturaleza mixta. De naturaleza jurídica, es decir que el trabajador, se coloca bajo la autoridad del patrono, que tiene el derecho de darle órdenes en la ejecución de su trabajo, lo vigila, y puede reprimir con sanciones las faltas disciplinarias.

La noción de subordinación jurídica ha sido sustituida por la subordinación económica. El estado de dependencia resultaría del hecho de que el trabajador obtiene de su trabajo el único medio de existencia: su actividad sería absorbida enteramente por el patrono.

Para otros la subordinación es de carácter mixto: tiene tres matices: personal, técnica y económica. Estas dos clases principales de dependencia jurídica y económica, deben reunirse en la persona calificada del trabajador en el sentido del derecho del trabajo (Krotoschin).

La mayoría de los tratadistas consideran que la subordinación es jurídica. Consiste según Colin, en un estado de dependencia real producido por un derecho; el derecho del patrono de dirigir, de dar órdenes, de donde surge para el trabajador la obligación de someterse a sus órdenes.

Por esta razón se ha denominado a esta subordinación jurídica, para oponerla principalmente a la subordinación técnica, que significa sin duda, una facultad de atribuir una labor al trabajador, pero dirección -

que proviene de una técnica. En la subordinación jurídica, al contrario se trata de un derecho general de fiscalizar la actividad de otro, de interrumpirla o suscitarla a voluntad, de trazarle límites, sin que sea indispensable fiscalizar continuamente el valor técnico de los trabajos ejecutados.

Para nuestra Corte Suprema de Justicia, la subordinación tiene un carácter jurídico, cuando manifiesta: "Muchas son las teorías que tratan de explicar el sentido de la subordinación, considerando unas que ella es de orden personal, técnico y económico; de carácter estrictamente jurídico otras. Pero el Tribunal Supremo, siguiendo las orientaciones de las modernas sobre el particular, que suprimen aquella triple clasificación de personal, técnica y económica, estima que, como las relaciones de patrono y trabajador son de derecho, reguladas por la ley y el contrato, o son jurídicas, es más adecuado denominar ese vínculo como la subordinación o dependencia jurídica, que consiste en la facultad de impartir órdenes al asalariado, de donde surge para este la obligación ineludible de someterse a ellas, acatarlas y cumplirlas" (Cas. 17 Agosto 1.948, "G del T", t. III, pág. 322).

"La subordinación o dependencia del trabajador, al patrono es una obligación correlativa a la facultad que tiene éste de darle órdenes a aquél adecuadas a la realización de la labor perseguida, sin necesidad de colección con el aspecto económico o con el técnico, facultad que desde luego es permanente, pero que puede no ser de constante ejercicio y que no está condicionada a la mayor o menor responsabilidad del trabajador". (Sent. 20- Octubre 1.948, "G. del T", III, P. 603).

c) Salario: El tercer elemento del contrato de trabajo es el salario, el Art. 127 del C.S. del T., define lo que constituye salario cuando dice: "Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor de trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas, comisiones o participación de utilidades".

La Jurisprudencia Colombiana le señala tres características al salario:

1. Carácter Retributivo y Oneroso.

Es de la esencia del salario que la suma o especie que se dan sean de naturaleza retributiva, es decir, correspondan a la prestación de un servicio cualquiera que fuera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor de trabajo suplementario o de horas extras, valor de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades.

2. Carácter de no gratuidad o liberalidad.

Este principio es correlativo a la naturaleza onerosa referida en el anterior, por lo cual no constituye salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales.

3. Carácter de Ingreso Personal.

Que dichas sumas ingresen realmente al patrimonio del trabajador

dor o que lo "enriquezcan" como dice la ley, sirviendo para subvenir a sus necesidades por lo cual no será salario lo que el patrono de al trabajador, para desempeñar a cabalidad sus funciones como los gastos de representación, medicos de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales. (Casación, 16-septiembre-1958, "G.J" LXXXIX, 261).

"El salario no es una prestación social. El salario es la remuneración del servicio que presta el trabajador, al patrono, es la contraprestación correspondiente a las prestación laboral.

Las prestaciones sociales que emanan también del trabajo, pero que no tienen como finalidad retribuirlo directamente, tal como el auxilio de enfermedad, la cesantía, las vacaciones remuneradas, son cosa diversa que la ley ha creado con el propósito de otorgar un beneficio al trabajador, en su afán de atender a la debida protección que al Estado le atañe; en rigor, debe entenderse como salario solamente aquella porción que el trabajador recibe como remuneración inmediata de su servicio. Los beneficios colaterales o subsiguientes no tienen al mismo carácter, no importa que para ciertos efectos algunos de ellos deben ser considerados como tales. (Homologación, 30-abril-1.949, "G del T". t. IV,p.450).

Quando se reunen estos tres elementos se entienden que la relación es de tipo laboral y que está regida por un contrato de la misma naturaleza, así las partes y generalmente el patrono, le haya dado otra denominación.

III. LA RELACION DE TRABAJO

La palabra relación proviene de la voz latina *relatio*, que significa conexión de un caso con otro, correspondencia entre dos casos. "Cabe establecer en tal forma que la locución relación del trabajo significa la conexión necesaria e inevitable que se establece entre quien presta un servicio personal y la persona a quien, como patrono, se preste dicho servicio".

Art. 24 C.S. del T.: "Se presume que toda relación de trabajo personal está regido por un contrato de trabajo".

Los tratadistas del derecho laboral diferencian entre los que se entienden por contrato de trabajo y por relación de trabajo.

El tratadista GUILLERMO GONZALEZ CHARRY, al respecto dice: "Las últimas leyes colombianas de carácter social, tanto sustantivas como procesales, hablan insistentemente ya no solo del contrato de trabajo, o de empleo, sino además de la relación de trabajo, lo cual obliga a estudiar las características de una y otra institución.

De acuerdo a las reglas de derecho civil, para que exista un contrato hasta el consentimiento de las partes y un objeto lícito, de suerte que una vez arreglados todos los requisitos vienen inmediatamente las obligaciones recíprocas. No ocurre lo mismo en el terreno de la contratación individual del trabajo. La doctrina laboral ha sido unánime, en que, para que surjan al terreno de la realidad las mayores y más importantes obligaciones para el patrono y el trabajador, no basta que haya existido un libre consentimiento entre ellos y un objeto adecuados, sino

además es preciso que el asalariado haya comenzado a prestar el servicio, siendo la subordinación la columna medular del contrato de trabajo, es necesario que ésta, de la noción teórica e simplemente jurídica se proyecte en el plano de la realidad. Es a esta última situación a la que se denomina relación de trabajo para oponerla e diferenciarla del acto jurídico constitutivo del contrato. La diferencia que puede presentarse entre las dos situaciones, la del contrato y la de la relación, no establece independencia entre una y otra, sino que determina una relación necesaria, una vinculación íntima. En el contrato de trabajo, el consentimiento supone, el compromiso de cumplir las obligaciones o actos que integran la relación de trabajo o más claramente, el trabajador queda comprometido a ponerse a órdenes de su empleador, y éste a poner a disposición de aquel los elementos y circunstancias que le facilitan la prestación del servicio. Mientras esto no ocurra, puede afirmarse que las partes han celebrado un contrato de trabajo, pero no puede decirse que entre ellos exista "relación de trabajo".

La diferencia presenta una situación disímil en cuanto al funcionamiento de la legislación social y en cuanto a las consecuencias del incumplimiento de las partes. Porque no es igual el simple acuerdo de voluntades que la materialización de los actos que de él se derivan. En la legislación colombiana el trabajador, y el patrono que después de haber convenido en la prestación personal de servicios, se halla con que uno de ellos no aporta lo que está obligado y llevarlo a cabo, tienen una acción para que lo acordado vaya al plano de la realidad, pero tal acción no podría tener por objeto aquellos derechos emanados directa y racionalmente del hecho de la prestación cumplida. En cambio, si cele-

brado el contrato o iniciado por ambas partes el cumplimiento de sus obligaciones principales, alguna de ellas se colocara en estado de incumplimiento ya la acción de que dispondría la otra, y particularmente el trabajador no sería solamente la de recabar aquellas garantías que protegen, a título de contraprestaciones, su trabajo personal, sino además, las que se desprenden del régimen indemnizatorio propio de la condición resolutoria implícita en el contrato.

Estas obligaciones no son otras que las de poner en acto aquello -

Lo anterior como podemos observar, se refiere exclusivamente al aspecto de la contratación entre dos personas que se denominan patrono y trabajador, esto es, a un aspecto eminentemente contractual, hay otra concepción de la "relación de trabajo" más amplia y general. Es la relacionada con toda prestación personal de servicios, sin distinción de las personas o entidades a quienes se presta y sin reparar en la naturaleza jurídica del vínculo que la determina.

Y así, dentro de esta noción, quedan comprendidos los funcionarios públicos por el solo hecho de prestar un servicio personal a la administración. Dentro de este concepto la relación de trabajo no juega un papel primordial como elemento complementario de la contratación privada o pública del trabajo analizado, sino que constituye la resultante de tener en cuenta el servicio personal como factor determinante del amparo de las leyes sociales, cuando el trabajador comienza la prestación de su actividad profesional bajo la dirección del patrono o empresario.

1. DISTINCION ENTRE EL CONTRATO Y LA RELACION DE TRABAJO.

se inclina, desechando todo formalismo propio de otras ramas del derecho. El antiguo Tribunal Supremo del Trabajo, enfocó el problema en los siguientes términos: "El contrato individual de trabajo, es decir,-

el negocio jurídico mediante el cual se produce libremente un acuerdo de voluntades para prestar un servicio personal y recibir a cambio un salario, ha sido y continúa siendo en la legislación colombiana fuente de obligaciones. Como tal se le ha considerado siempre, desde que en 1.934 se definió y reglamentó por primera vez el trabajo de los empleados particulares, hasta el actual Código Sustantivo de la materia.

Esas obligaciones no son otras que las de poner en acto aquello - verbalmente o por escrito, la una o prestar un servicio y la otra pagar que el acuerdo ha fijado en potencia, la de entrar en la dinámica de la relación jurídica. El contrato no es ciertamente una prestación, pero es su base incontestable. No supone necesariamente la ejecución de lo - personal el ministro de servicios garantizados que se refieren en la ley - convenido, pero implica el compromiso de las partes para llevarlo a cabo. En la tutela del trabajo organizado y del trabajador.

En la llamada relación de trabajo se encuentra la parte activa del contrato, su desarrollo normal, su ejecución por las partes, es el complemento necesario del contrato.

De ahí porque el art. 24 del C.S. del T., como anteriormente el 20 - del Decreto 2127 de 1.945, presumía que todo servicio personal se presta en cumplimiento de un contrato de trabajo, y obligan al patrono a desvirtuar la presunción. " Siendo el de trabajo un contrato consensual-dice - Guillermo Cabanellas- es evidente que la relación de voluntades se produce por la manifestación del consentimiento, mientras la relación de trabajo seguirá cuando el trabajador comience la prestación de su actividad profesional bajo la dirección del patrono o empresario".

La circunstancia de que el derecho del trabajo en la actualidad - se incline, deshechando todos los formalismos propios de otras ramas del derecho, a proteger específicamente el hecho del trabajo, no significa -

en manera alguna que contrato y relación sean contrarias, pues hay que tenerlos como dos elementos complementarios y por tanto igualmente importantes de la misma institución: el trabajo. Representan dos momentos necesariamente sucesivos en la problemática contractual de las relaciones individuales entre el capital y el trabajo. El hecho del trabajo supone un previo acuerdo de voluntades y origina prestaciones mutuas distintas de las que nacen de éste último. En este caso las partes se obligan, verbalmente o por escrito, la una a prestar un servicio y la otra remunerarlo, en aquel surgen, ya todas las obligaciones anexas o consecuentes de las citadas tales como la asistencia de los riesgos profesionales y en general el suministro de aquellas garantías que realizan en la práctica la tutela del trabajo asalariado y del trabajador.

Más la circunstancia de que la llamada relación de trabajo sea objeto especial de protección legal y a ella se refieran, por regla general, las garantías de orden constitucional y legal que contribuyen a darle categoría ética y humana, no significa en absoluto que el contrato, el acuerdo libre de voluntades, el compromiso inicial o acto preparatorio de la relación esté desamperado en los textos legales. Si se le admite, ya se ha dicho que como a tal lo tienen no solo nuestra legislación sino la generalidad de los ordenamientos jurídicos latinoamericanos y europeos- como el antecedente necesario del hecho físico de la prestación personal de servicios, debe aceptarse que no pueda ser extraño a los mandatos legales que instituyen la voluntad en fuente de obligaciones. Podría sintetizarse lo anterior afirmando que quienes celebran un contrato de trabajo están obligados legalmente a entrar en relación de trabajo, a poner en acto el objeto de su acuerdo, el trabajador a poner

se a la disposición del patrono y este a remunerarlo en la forma y en los términos convenidos. Siguese de lo dicho que si concluido el acuerdo, la relación de trabajo no se actualiza y ello ocurre por disposición o por culpa de uno de los contratantes, el otro puede con todo derecho exigir la correspondiente indemnización de perjuicios. Y no es preciso, para la prosperidad de tal acción, que quien se sienta lesionado o víctima del incumplimiento está necesariamente obligado a requerir al presunto deudor para el cumplimiento de las obligaciones pactadas. En el terreno de la práctica, pueda hacerlo si lo estima conveniente; pero las circunstancias de que lo omitan no le disminuye en nada el derecho que para él se deriva de la condición resolutoria implícita dentro del contrato, por incumplimiento de lo pactado. Cuestión de los hechos y de su prueba será el dilucidar en su oportunidad si la inexecución de lo convenido ocurrió realmente y causó daño que debe ser reparado. Si el contrato como lo dijo el art. 10. de la ley 6a. de 1.945 como lo reafirmó su decreto reglamentario 2127 del mismo año y como lo ha reiterado el C.S. del T. en su art. 22, es aquel por el cual las partes se obligan, la una a prestar un servicio subordinado, y la otra a remunerarlo, no se ve la razón para que una vez concluido como concurso de voluntades, deba mediarse requerimientos para que proceda la relación de trabajo. Esta debe subseguir normalmente a aquel, a menos que en el escrito si se optó por tal forma se hubiere estipulado como fecha inicial de la ejecución una posterior, en cuyo caso los contratantes saben de antemano que en ella y precisamente en ella el trabajador, debe estar a disposición de su patrono y éste dispuesto a pagar la remuneración convenida.

De todo cuanto hemos visto hasta ahora, extraemos algunas conse-

cuencias importantes: *... se haya prestado un servicio.*

a) Los que la ley colombiana llama "elementos del contrato de trabajo" no son tales, sino, más bien, "elementos de la relación de trabajo". El contrato como acto jurídico requiere la concurrencia de requisitos diferentes de los que caracterizan la relación.

b) No es preciso que los elementos constitutivos del contrato se encuentren en la relación de trabajo, pues ésta puede darse sin el principal de ellos, que es el acuerdo de voluntades. Si para existir solo requiere, en principio, el trabajo ofrecido o la disposición efectiva de prestarlo, tal hecho puede cumplirse sin conocimiento y aún sin consentimiento previo y expreso del patrono. Particularmente en la gran industria es muy frecuente este caso. Por tal razón, De la Cueva, acogiendo la terminología de Molitor, acepta que el citado acuerdo está sustituido por el enrolamiento o enganche.

c) Sin que el simple acto jurídico, integrado por consentimiento, capacidad, objeto y causa lícitos, esté desprotegido en caso de incumplimiento, lo que específicamente amparan las leyes sociales es el hecho de la prestación del servicio, de lo cual surgen dos notables consecuencias a saber:

1. Que el contrato de trabajo es un contrato- realidad en donde, por que a fórmulas y a las teorías, se atiende al aspecto fáctico o material del compromiso contraído.
2. Que todas aquellas garantías conocidas en la legislación con el nombre de prestaciones sociales, como auxilio de cesantía, descansos hebdomadarios y anuales, jubilaciones, etc. solo se explican y surgen a la realidad patrimonial del asalariado, en el grado y en la medida en que

efectiva y evidentemente se haya prestado un servicio.

g) Si no son tanto las formas como la realidad lo que determina el contenido y, por consiguiente la naturaleza de la relación de trabajo, no depende de lo que las partes hayan acordado ni se acierte a la denominación que errada o acertadamente, de buena o de mala fe le hayan asignado. No dejará de serlo porque se alegue y se pruebe, por ejemplo, falta de acuerdo previo de voluntades, ni tampoco será otra cosa, verbigracia, un contrato de arrendamiento o de sociedad o de hipoteca, porque así hayan querido denominarlo las partes. La realidad prevalece sobre toda otra circunstancia, y aquella cuando consiste en la prestación de un servicio personal, supone legalmente salvo prueba en contrario, la existencia de un acto jurídico de tipo contractual y determina la aplicación de la legislación del trabajo".

el tiempo que se manifiesta en el mundo exterior. No depende del citado ordenamiento legal al gobierno de los hechos constitutivos de la relación en el curso del tiempo, pues se trata de actos cuya realización puede ejecutar o no el trabajador, esto es, de típicas obligaciones de hacer sujetas a voluntad de quien debe cumplirlos. Por tanto, quien alegue que no se ha prestado un servicio personal no puede pretender que le basta la sola existencia del acto para quien se presta también por establecimiento al trabajo personal durante determinado lapso de tiempo". (Sent., 9 mayo 1.960, "S.J." III, 1077).

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION
PROCESOS TECNICOS

GONZALEZ CHARRY, GUILLERMO, "Derecho del Trabajo", Ed. Temis, Bogotá 1.974, pp 118 a 123.

IV. NORMATIVIDAD DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

JURISPRUDENCIA.

Por su fuerza: "El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, y para " La presunción que las leyes laborales consagran sobre la existencia del contrato de trabajo se establece entre quien presta el servicio y quién lo recibe y aprovecha ". (Sent., 17 febrero 1.953, " D. del T. vol. XVII, Nos. 99- 100, pág. 102).

Según el art. 20, mod. por el Decreto 617 de 1.954, art. 10. El " La relación de trabajo personal, antecedente de la presunción establecida en el art. 24 del C. S. del T., es una actividad dinámica, de constante desenvolvimiento. Habrá relación de trabajo personal, mientras ella se desarrolla y por el tiempo que se manifieste en el mundo exterior. No depende del citado ordenamiento legal el gobierno de los hechos constitutivos de la relación en el decurso del tiempo, pues se trata de actos cuya realización puede ejecutar o no el trabajador, esto es, de típicas obligaciones de hacer sujetos a la voluntad de quien debe cumplirlos. Por tanto, quien alegue que prestó servicios personales no puede pretender que le basta la sola existencia del contrato para quien se dé también por establecido el trabajo personal durante determinado lapso de tiempo ". (Sent., 9 mayo 1.960, " G.J." XIII, 1077).

el trabajador, y aquel en donde haya de prestar el servicio, la naturaleza del trabajo, la cuantía de la remuneración, su forma y período de pago, la satisfacción del salario en especie en caso de que lo haya bajo la forma de suministros de habitación y alimentación, y la duración del contrato, su denuncia y terminación. También debe constar el salario principal en especie, como para evitar el trabajador futuros conflictos en-

IV. MODALIDADES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Dentro de la legislación Colombiana los contratos de trabajo que

Por su forma: El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, y para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición en contrario. El celebrante postulado término de prueba de la ley

1. Contrato verbal.

Según el art. 38, mod. por el Decreto 617 de 1.954, art. 10. El patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo en:

1.1 Indole del trabajo y el sitio donde ha de realizarse.

1.2 Cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea a destajo u otra cualquiera, y los periodos que regulen su pago.

1.3 La duración del contrato.

2. Contrato Escrito.

La ley exige que las partes se pongan de acuerdo y hagan constar por escrito, un mínimo de requisitos, y que según el art. 39 del mencionado Código, son: identificación y domicilio de las partes, el lugar y fecha de la celebración del contrato, el lugar donde se haya contratado el trabajador, y aquel en donde haya de prestar el servicio, la naturaleza del trabajo, la cuantía de la remuneración, su forma y periodo de pago, la estimación del salario en especie en caso de que lo haya bajo la forma de suministros de habitación y alimentación, y la duración del contrato, su deshaucio y terminación. También debe constar el salario adicional en especie, esto para evitar al trabajador futuros conflictos en-

el caso de juicio. Art. 46 C.S. del T.: En el contrato que se celebra con em-

pleados altamente técnicos o especialmente calificados, las partes po-

Dentro de la legislación Colombiana los contratos de trabajo que
deben constar por escrito son:

2.1 El contrato a término fijo

2.2 El celebrado pactando término de prueba de trabajo, la ley

2.3 El que contenga la estipulación de un contrato de aprendizaje
debe de saber si las condiciones del trabajo se condicionan a las co-

2.4 El contenido de la cláusula de reserva

2.5 Aquel en que se pacta un régimen de intermediarios

La estipulación sobre período de prueba debe constar por es-

2.6 Los que hacen parte de un enganche colectivo.

Art. 46 C.S. del T.: "El contrato de trabajo a término fi-

jo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser inferior-

a un año (1), ni superior a tres (3), pero es renovable indefinidamente",
cuando (15) días de vigencia.

Art. 47 C.S. del T.: cuando se trate de labores ocasionales
o transitorias de reemplazar temporalmente el personal en vacaciones o

en uso de licencias, de atender al incremento de la producción, al trans-

porte o las ventas, o de otras actividades análogas, circunstancia que

se hará constar siempre en el contrato, el término fijo podrá ser infe-

rior a un año. Si antes de la fecha del vencimiento

Art. 48 C.S. del T.: Si antes de la fecha del vencimiento
del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la
otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no
inferior a treinta (30) días, se entenderá renovado por un (1) año y así
sucesivamente. Las disposiciones de la ley 103 de 1953 que modificaron a

Art. 49 C.S. del T.: En el contrato que se celebre con empleados altamente técnicos o especialmente calificados, las partes podrán acordar prórrogas inferiores a un año.

Definición: Art. 10, ley 188 de 1.959: Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar servicio a un empleador.

2.2 PERIODO DE PRUEBA. La ley permite que los contratantes puedan convenir un período de prueba con el objeto de saber si las condiciones del trabajo se acondicionan a las aspiraciones de las partes.

Este tipo de contrato por regla general y cualquiera que sea su duración. La estipulación sobre período de prueba debe constar por escrito en el texto del contrato, porque de acuerdo al art. 77 C.S. del T., si no se hace constar en dicha forma el contrato, se regula por las normas generales; por excepción y dada la naturaleza del servicio el 2o. inciso del art. estudiado establece que en el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presumen como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio.

La estipulación sobre período de prueba debe constar por escrito en el texto del contrato, porque de acuerdo al art. 77 C.S. del T., si no se hace constar en dicha forma el contrato, se regula por las normas generales; por excepción y dada la naturaleza del servicio el 2o. inciso del art. estudiado establece que en el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presumen como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio.

A partir de la ley 6a., y de sus decretos reglamentarios, el período de prueba no puede pasar de dos (2) meses, de manera que aparte de constar por escrito debe tener su expresa duración. Además el período de prueba en lo que respecta al contrato de trabajo es una prestación de servicios tan ordinaria, tan corriente como la que se ofrece dentro del contrato mismo, o sea que los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

2.2.3 CONTRATO DE APRENDIZAJE y datos personales del aprendiz.

Reglamentado por los arts. 81 y siguientes del Código de la materia y por las disposiciones de la ley 188 de 1.959 que modificarán o

sustituyeron aquellas en gran parte. ... y del aprendizaje y desarrollo de ...
te y aquel.

Definición: Art. 1o. ley 188 de 1.959 : Contrato de aprendi-

2.3.5 Salario del aprendiz y escuela de sumandos durante el cumpli-
dizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a -
miento del contrato.

un empleador a cambio de que éste le proporcione los medios para adqui-
2.3.6 Conocimiento de trabajo, duración, condiciones y períodos de pa-
rir formación profesional, metódica y completa del arte u oficio para cu-
tos.

yo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague -
2.3.7 Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incum-
plimiento del contrato.

2.3.8 Este tipo de contrato por regla general y cualquiera que -
sea su duración es una etapa preliminar de la contratación definitiva, es

El salario de los aprendices, al principio del contrato, es
la de buscar conocimientos técnicos, o en todo caso calificados para el-
puede ser menor al 50% del salario mínimo legal, o del fijado en los pactos
trabajador, un salario para su subsistencia, menor al que se pacta en los
tos, convenciones colectivas o fallos arbitrales. Igual se aumentará, -
contratos ordinarios; y por parte del patrono recibir del empleado u -
de acuerdo con los conocimientos adquiridos hasta llegar al salario del
obrero un trabajo limitado y en inferiores condiciones de técnica y efi-
no legal o al pactado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.
cacia a los que puede ofrecer un trabajador calificado, a cambio de ense-

ñar o de facilitar los medios para que se enseñe al trabajador la espe-
cialidad que busca o para la que es apto, después de lo cual el propio -
patrono u otro van a recibir de ese trabajador los beneficios del traba-
jo, técnico y calificado.

Este contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, en

caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del -
contrato de trabajo y debe contener los siguientes puntos:

2.3.1 Nombre de la empresa o empleador

2.3.2 Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.

2.3.3 Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo-
y duración del contrato.

2.3.4 Obligaciones del empleador y del aprendiz y derechos de este y aquel.

2.3.5 Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.

2.3.6 Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio.

2.3.7 Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.

2.3.8 Firmas de los contratantes o de sus representantes.

El salario de los aprendices, al principio del contrato, no

pueda ser menor al 50% del salario mínimo legal, o del fijado en los pag

tos, convenciones colectivas o fallos arbitrales. Luego se aumentará,

de acuerdo con los conocimientos adquiridos hasta llegar al salario míni

no legal o al pactado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.

El Contrato de Aprendizaje no puede exceder de tres años de

enseñanza y trabajo alternados en períodos sucesivos e iguales, para nin

gún arte u oficio. Puede pactarse por el término no previsto para cada

uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicados por el Mi

nisterio del Trabajo. Si se celebra un contrato de aprendizaje por un

término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio

respectivo, se lo considera para todos los efectos legales regido por

las normas generales del contrato de trabajo, en el lapso que exceda a

la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

En el contrato de aprendizaje los primeros tres (3) meses

se presumen como período de prueba, pero esto se rige por las disposicio-

nes generales del Código del Trabajo. Para poder llevar a término estas tareas de acuerdo a las posibilidades nacionales, el Decreto ley 118 de 1.957, adicionado por la ley 58 de 1.963 creó la Institución denominada Servicio Nacional de Aprendizaje SENA que según el art. 2o. del Decreto 118: dará formación profesional a los jóvenes y adultos de la industria, el comercio, la agricultura, la ganadería y la minería. Dicha labor tendrá por objeto la preparación técnica del trabajador y la formación de ciudadanos socialmente útiles y responsables, que pongan los valores morales y culturales indispensables para el mantenimiento de la paz social dentro de los principios de la justicia cristiana.

2.4 CLAUSULA DE RESERVA

Los contratos deben constar necesariamente por escrito de acuerdo a los arts. 72 inciso 1o. y 73 del código.

Art. 48.- Modificado por el Art. 1o. del Decreto 616 de 1.954 y abolida, por el decreto 2351 de 1.965, art. 4o.; estatúa la cláusula de reserva en los siguientes términos: En los contratos de duración indefinida o sin fijación del término las partes pueden reservarse la facultad de darlos por terminado en cualquier tiempo, mediante preaviso o desahucio notificado por escrito a la otra parte con anterioridad no inferior a uno de los períodos que regulan los pagos del salario, previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que ha lugar: El patrono puede prescindir del preaviso pagando igual período. La reserva de que se trata solo es válida cuando se consigne por escrito en el contrato o reglamento de trabajo, y se presume en el servicio doméstico.

2.5 REGIMEN DE INTERMEDIARIOS.

Tales son: El Correo de que trata el art. 40 del código, el registro de Ingreso de Trabajadores art. 41 y la certificación del contrato, art. 42

diarios, el texto legal no dice que necesariamente debe constar por escrito. Sin embargo, se considera para efectos de pruebas que sirven posteriormente al trabajador, como a quien hace los contratos que es más lógico y da mayores seguridades el que la condición mencionada se haga constar en el texto mismo del contrato.

2.6 ENGANCHE COLECTIVO.

Los contratos que supongan un enganche colectivo, que son para realizar trabajos en sitios distantes ya sea en el interior del país o en el exterior, y por lo cual se hace necesario contratar varios trabajadores de una sola vez. Estos contratos deben constar necesariamente por escrito de acuerdo a los arts. 72 inciso lo. y 73 del código. Los enganches que son para prestar servicios en el exterior deben someterse además a la aprobación del Ministerio del Trabajo por uno de sus inspectores y, deben ser visados por el Cónsul de Colombia en el país donde deba ejecutarse el trabajo. Si estos enganches colectivos se celebran por medio de un intermediario, es de concluirse que el requisito de que conste por escrito no puede eludirse.

Fuera de los anteriores casos citados y comentados, no se requiere que se celebre un contrato escrito, siendo el acuerdo verbal más que suficiente para entenderse válidamente celebrado un contrato de trabajo. La ley ha establecido, además de los casos en que las partes están obligadas a reducir a escrito sus contratos, otras formas de probar la existencia de los mismos, con el solo objeto de verificar la situación de los trabajadores para el evento en que se presente un litigio.- Tales son: El Carnet de que trata el art. 40 del código, el registro de ingreso de trabajadores art. 41 y la certificación del contrato, art.42

documentos que deben expedir determinados empresarios a los trabajadores que les están prestando sus servicios. Siguan todas que deben estipularse por escrito, pues de otra suerte no existen".

(JURISPRUDENCIA, 1930, "D. del T.", Vol. XXXI, Num. 129-130, P. 212).

" Contrato escrito no es el que registra las especificaciones del art. 39 del C.S. del T., por el hecho de registrarlas, sino el que se celebra en dicha forma, es decir, el que recoge de este modo, por escrito, el acuerdo de voluntades acerca de los elementos esenciales del vínculo laboral. En otras palabras, lo escrito o lo verbal son formas de convenio. Por eso los arts. 38 y 39 no contienen definiciones, vale decir, modalidades sin las cuales el contrato deje de serlo o asuma un carácter distinto, sino indicaciones acerca de asuntos que la ley reputa importantes para la conveniente ejecución del mismo y aún para el mejor establecimiento de las respectivas obligaciones. Así, puede faltar el acuerdo verbal acerca de los "puntos" enumerados en el art. 38, o sobre todos ellos, y existirá contrato de trabajo verbal si las partes convinieran en esa forma a la prestación personal de un servicio bajo continuada dependencia y mediante remuneración, y aún por la tácita aceptación de los servicios dependientes. De modo semejante, puede faltar cualquiera de las indicaciones del art. 39 y el contrato será escrito si en esa forma se produjo el acuerdo de voluntades sobre los dichos elementos esenciales del contrato de trabajo. Otra cosa es que para la validez de determinadas modalidades se requiera escrito, pues entonces, sin éste, no existe jurídicamente la modalidad respectiva, más solamente ella y no el acuerdo estricto que se haya celebrado sobre la prestación asalariada y dependiente de los servicios. Tal lo que acontece con la duración deter-

minada del contrato, la cláusula de reserva, la prórroga a plazo fijo, - el período de prueba, el aprendizaje, figuras todas que deben estipularse por escrito, pues de otra suerte no existen".

(CAS., 30 abril 1.956, "D del T"; Vol.XXIII, Nums. 133-138, P 212),

3. DURACION DEL CONTRATO

Durante mucho tiempo se dejó establecer el período de duración del contrato de trabajo a la libre voluntad de las partes, pero los patronos abusando de esa liberalidad de legislador, desconocían injustamente los derechos de los trabajadores; por lo cual se presentaban muchos conflictos y fraudes a la ley. El legislador tuvo a bien reglamentar la materia, determinando que, en función de la duración del contrato éste podía ser de varias clases : El celebrado por un tiempo determinado o contrato a término fijo, el celebrado por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo accidental, ocasional o transitorio.

3.1 CONTRATO A TERMINO FIJO.

La ley 6a de 1.945 estableció un término máximo de cinco (5) años, la ley 65 de 1.946 y el C.S. del T. señalaron como término máximo el de 2 años, pero ni el Código ni las leyes establecieron término mínimo, lo que se prestó para muchos conflictos. Luego el Dcto. 617 de 1.954 señaló ese término mínimo en cuatro (4) meses.

En el Decto.2351 de 1.965 confirmado por la ley 48 de 1968, se establece el mínimo a un (1)año y el máximo a tres (3), autorizando su renovación indefinida. Se estipula además que para ciertos servicios transitorios y especiales, como el de reemplazar personal en vacaciones o licencia, atender el incremento a la producción, al transporte o ventas y cuya estipulación debe ir siempre por escrito en el contrato, las partes pueden acordar términos fijos inferiores a un año.

3.4 DURACION INDEFINIDA CONTRATO DE TRABAJO

Art. 5o. Decro. 2351/65

3.4.1 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 refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

3.4.2 El contrato 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 (30) días, para que el patrono lo reemplace.

En caso de no dar el aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el art. 8o. Nal. 7o. el trabajador es despedido o se extingue un contrato de naturaleza y cuando para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

El art. 8o. Nal 7o. dice: Terminación unilateral del contrato sin justa causa:

El estudio de la terminación del contrato es uno de los más delicados dentro de la ley. Nal. 7o.: Si el trabajador es quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al patrono una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario.

El patrono depositará ante el juez el monto de esta indemnización descontándole de lo que le adeuda al trabajador por prestaciones sociales mientras la justicia decide.

re despididos cuando existieron sin tener ninguna clase de responsabilidad.
V. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

La terminación del contrato de trabajo es el fenómeno jurídico en virtud del cual y por hechos provenientes o no de la voluntad de los contratantes, cesan éstas definitivamente en el cumplimiento de sus obligaciones principales. El trabajador queda relevado de prestar su servicio y el patrono de pagarle una remuneración.

Es diferente a la suspensión, porque ésta supone un receso temporal en el cumplimiento de tales obligaciones sin que el vínculo jurídico sufra quebranto; en cambio en la terminación o disolución desaparece el vínculo jurídico, causa inmediata de las obligaciones. Se dice de las obligaciones principales porque hay casos dentro de nuestra legislación que la terminación no cancele el cumplimiento de determinadas obligaciones por parte del patrono, de carácter asistencial, por ejemplo: cuando el trabajador es despedido o se estima en estado de enfermedad y cuando aún no han vencido los plazos durante los cuales debe suministrársele

LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL REGIMEN LABORAL

COLOMBIANO - CASOS GENERALES.

El estudio de la terminación del contrato es uno de los más delicados dentro de la teoría jurídica del mismo, y ha sufrido transformaciones generadas por el propósito de defender cada día más a las clases trabajadoras.

En el siglo XIX, con el auge de las teorías individualistas apoyadas sobre el principio de la libertad irrestricta en todos los campos de la actividad humana, practicó y defendió la tesis de que así como los patronos eran libres para escoger a sus trabajadoras, también lo eran pa-

ra despidirlos cuando quisieran sin tener ninguna clase de responsabilidad. Este derecho de rescindir el contrato era el mismo para el patrono y para el trabajador así que éste podía abandonar el trabajo con o sin causa y con o sin expresión de la misma.

1.1 Las partes por regla general no son libres de dar término a la relación jurídica cuando lo consideren conveniente.

Nos damos cuenta que se deba al contrato de trabajo, el mismo tratamiento que a los contratos civiles, con el supuesto falso de que las partes eran iguales sin considerar la diferencia económica del trabajador. Más adelante con la intervención estatal en defensa de los trabajadores, la constante y beligerante intervención del sindicalismo en defensa de la estabilidad en el empleo, y jurídicamente la necesidad de hacer del contrato de trabajo, un verdadero instituto jurídico, culminaron por reducir el fenómeno de la terminación del contrato a una serie de principios que parte de la voluntad de las partes o su carencia, señalan una serie de condiciones previas; un régimen de causas concretas y claras, y una escala de responsabilidades.

El trabajador es obligado al preaviso en tiempo, pero no al punto de...

1. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL RÉGIMEN LABORAL - COLOMBIANO - CAUSAS GENERICAS.

1.1. Cuando se por terminado el contrato en forma unilateral...

Nuestra legislación no utiliza una terminología especial para indicar la cesación definitiva de las obligaciones de las partes. El Cap. VI del C.S. del T. (arts. 61 y ss.). emplea el vocablo terminación y habla al referirse a los modos de poner fin a la relación laboral, de "darla por terminada". El art. 64 se refiere a la modalidad de esa terminación al consagrar la "condición resolutoria". Además ha establecido unas condiciones para dar por terminado el contrato de trabajo, recogiendo los principios fundamentales sobre responsabilidad de los contratantes y res-

tracción de la voluntad patronal para compararla a la clase trabajadora. Estas condiciones son:

1.1 Las partes por regla general no son libres de dar término a la relación jurídica cuando lo consideren conveniente.

1.2 Para hacerlo, están en la obligación de expresar previamente la causa, sin que ésta pueda ser diferente o contraria a las expresamente consagradas en los textos legales, convencionales o reglamentarios.

1.3 Entre estas causas, una dependen de la voluntad de los contratantes y otras no.

1.4 La terminación del contrato puede ocurrir con o sin previo aviso según la naturaleza del motivo que la ocasione. El preaviso es siempre, salvo convención más favorable al trabajador, igual al lapso que regule los pagos del salario.

1.5 El preaviso puede suplirse por una suma de dinero equivalente, siempre que sea el patrono quien va a dar por terminado el contrato. El trabajador es obligado al preaviso en tiempo, pero no siempre a suplirse con dinero.

1.6 Quien da por terminado el contrato en forma unilateral e ilegal debe perjuicios. Estos, tanto en sí mismos como en la técnica de regulación son diferentes, según que quien promueva la terminación sea el patrono o el trabajador, y,

1.7 Junto con la cesación de las obligaciones principales y jurídicas de los contratantes, el patrono está en el deber de pagar al trabajador el valor íntegro de sus acreencias laborales, so pena de fuertes sanciones de carácter pecuniario.

Art.61 (modificado por el decreto 2351 de 1.965, Art.6o) C.S.del

1. El contrato de trabajo termina
 - a) Por muerte del trabajador
 - b) Por mutuo consentimiento
 - c) Por expiración del plazo fijo pactado
 - d) Por terminación de la obra o labor contratada
 - e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
 - f) Por suspensión de actividades por parte del patrono durante más de 120 días.
 - g) Por sentencia ejecutoriada
 - h) Por decisión unilateral en los casos de los arts.7o y 8o de este Decreto.
 - i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer la causa de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este art. el patrono debe notificar al trabajador, la fecha precisa de la suspensión de actividades o de la liquidación definitiva de la empresa.

Nuestra moderna legislación laboral proceptúa que los contratantes solo pueden romper el vínculo jurídico cuando ha surgido alguna de las causas que taxativamente se consideran suficientes para ello. Y si las partes no se someten a esa regla deben responder por los daños causados a la otra parte o que ésta demuestre haber sufrido, es lo que conocemos como indemnización de perjuicios, entonces nos damos cuenta, que el antiguo criterio de libertad incondicional se ha tomado en ejercicio regulado y razonable de un derecho.

de una voluntad relativa, explicándolo así: Cuando se suspende el trabajo en una empresa por un lapso mayor de 120 días por una decisión del patrono, o cuando la liquidación o clausura definitiva ha tenido origen en un acto de voluntad del dueño o de una decisión de los socios (persona jurídica), estamos frente a una causa dependiente de la voluntad de uno de los contratantes. Pero si alguno de estos dos hechos se origina por ejemplo: en un caso de fuerza mayor, es una ruptura fundada en causa ajena a la citada voluntad.

El literal b) por mutuo consentimiento, es muy claro, porque en derecho y el del trabajo no es una excepción- la voluntad de las partes es suficiente según la ley para crear un vínculo jurídico y lo es de igual modo para ponerle fin, sin que por la terminación así originada surja responsabilidad alguna para los contratantes. En Derecho las cosas se deshacen como se hicieron, por el mutuo disenso- como dice GIORGI- los dos contratantes hacen de sus obligaciones nacidas del anterior contrato una condonación o remisión recíproca. El mutuo consentimiento puede ser escrito o ser verbal.

Las declaraciones de ambos contratantes deben ser coincidentes en el sentido de que la relación laboral se deje sin efecto a partir de determinada fecha, sea que se trate de un contrato por tiempo fijo o por tiempo indeterminado. La terminación por esta causa no puede implicar una renuncia inadmisibles, de parte del trabajador, a derechos conferidos por alguna norma imperativa (Krotoschin). El Juzgador en cada caso, habrá de analizar con todo cuidado la motivación del acuerdo y los actos anteriores, coetáneos y posteriores al mismo, para deducir si es proce-

dente o no la validez del mutuo disenso acordado. (Benites de Iugo).

de "Siendo como es el contrato de trabajo de carácter consensual y señalando como señala la ley como causa de terminación del vínculo el con-

La primera causal, por muerte del trabajador, se entenderá con la ni sentimiento mutuo de las partes, desde el momento en que un trabajador - renuncia a su cargo y el gerente de la respectiva empresa o entidad le -

cepte la renuncia, debe considerarse roto el contrato de trabajo entre las partes. (Cas., 14 junio 1.954, "D.del T." Vol. XX, tomo 115-117, pág. -

146). causa temporal del trabajo, constituye apenas un causal de suspen-

sión, conforme al ordinal 7o. del art. 51 del C.S. del T. De otra parte -

"La sentencia judicial es un hecho que no depende directamente de - en el artículo, que enumera las causas por las cuales se termina el con la voluntad de los contratantes, aunque según dice Mario de la Cueva, en

trato de trabajo no se contempla el hecho de la suspensión en el hecho - cierta forma viene a registrar las consecuencias de una manifestación de de la muerte del patrono para lo normal de los contratos como es -

tal volumen, hecha al dar por terminado, con invocación de causa o sin - que el contrato continúe con sus condiciones e integridad o que se inter - ella, el contrato de trabajo. Pero su excepción la sentencia judicial -

puede darse " la muerte del patrono trae como consecuencia necesaria - puede originar la terminación del contrato, ello ocurre, por ejemplo, en y durante la suspensión del trabajo " - para recordarse posteriormente -

los casos de fuero sindical en que sin determinada decisión permisiva - con efecto, desaparecidas las causas de la suspensión temporal. La parte del juez competente, el vínculo no puede romperse dentro de un orden nor -

para que la muerte del patrono no produzca la terminación del contrato - mal de relaciones, y solo esta decisión viene a poner fin en forma defi - de trabajo, atribuye en que dato ha perdido el carácter de instituto perso -

nitiva a las obligaciones de las partes. En los casos ordinarios de ter - minación del contrato con la institución laboral de la condición resolu -

toria, sus necesarios y claros desarrollos jurisprudenciales, implican - tencia de la restitución personal, pues al decirse un interés, de que que la sentencia judicial se limite a registrar el hecho real de la "ter -

minación" sin necesidad de entrar a declararla, o lo que es lo mismo, a - que la sentencia se perfecciona en la empresa. En cambio, la muerte del - hecho innecesario que las partes permanezcan atadas contractualmente has -

trabajador al patrono sea antes - la terminación del contrato por lo que ta cuando un fallo diga que deben desvincularse; facultando a los jueces -

La **GONZALEZ CHARRY, Guillermo, "Derecho del Trabajo", Ed. Temis, Bogotá, -**
ed. 1.974, Pags. 454. Causas 146 y 147, ordinal 1o. inciso ordinal 1o.

... puede sobrevenir una modificación en la situación jurídica del patrono, por la muerte de éste, operándose un cambio o sustitución del primitivo por otro, constituido por sus causahabientes o herederos en la sucesión, por causa de la transmisión a título universal siempre que por otra parte, subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios, con la consecuencia de mantener íntegra la continuidad.

Art. 62 y 63. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes. (Arts. 67 y 68).

2.1 Por parte del patrono:

2.1.1 El hecho sufrido en parte del trabajador, es decir solo cuando las causas susceptibles de impedir a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones obran definitivamente, se produce la terminación de las relaciones de trabajo. En el caso de muerte del patrono, el hecho impositivo del cumplimiento de las obligaciones pueden obrar definitivamente, cuando tengan como consecuencia ineludible y forzosa, la terminación o clausura del negocio, como acontece cuando éste vive de la actividad personal del patrono; pero en este caso, la muerte del empresario o patrono no es la causa de la terminación del contrato de trabajo; éste concluye o termina por el cierre del negocio, cuando no es posible su continuación (art. 61, ordinal f (hoy e) sent.-, 26 junio 1.958, "G.J.", LXXVIII, 371).

... bienes, cosas, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos.

2.2. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

... pedigan la seguridad de las personas o de las cosas.

La ley concede tanto al patrono como al trabajador instrumentos para dar por terminado el contrato en un momento dado. Arts. 62 y 63 modificados por el decreto 2351 de 1.965 art. 7o.- En estas disposiciones -

aparecen de una manera clara, al disponer cuando es preciso preavisar a la contraparte la terminación del contrato, cuando dicho preaviso no es necesario y la ruptura puede ser intempestiva, y, finalmente, cuando es posible sustituir un preaviso que normalmente ha debido darse en tiempo por una suma de dinero equivalente o específica y la oportunidad de dar aquel o de pagar éste.

2.1.7 La detención preventiva del trabajador por más de treinta días a menos que posteriormente sea absuelto, o el licenciamiento por causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo del que expide de ocho días, o más por tiempo menor, cuando la causa de-

Art. 62 y 63. - Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo del que expide de ocho días, o más por tiempo menor, cuando la causa de-

2.1 For parte del patrono:

2.1.1 El haber sufrido engaño por parte del trabajador, en el contrato.

diante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendien-

2.1.2 que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales a obtener un provecho indebido.

2.1.2 Todo acto de violencia, injuria malos tratamientos o -

grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el

patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañe-

ros de trabajo.

2.1.3 Todo acto grave de violencia, injuria o malos trata -

mientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del -

patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios,

jefes de taller, vigilantes o celadores.

2.1.4 Todo daño material causado intencionalmente a los edi-

ficios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás obje-

tos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en -

peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

2.1.5 Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa

en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño-

de sus labores. El despidiente al trabajador de la pensión de jubilación.

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

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

2.1.8 Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicios de la empresa.

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

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

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

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

1.1.13 La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

2.1.14 El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, y

2.1.15 La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este art., para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince días.

2.2 Por parte del trabajador:

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

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

2.2.3 Cualquiera acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

2.2.4 Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su salud, y que el patrono no se allene a modificar.

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

2.2.6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales.

2.2.7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se lo contrató, y

2.2.8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los arts. 57 y 59 del C.S. de T., o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Parágrafo: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causas o motivos diferentes.

"Los arts. 62 y 63 del C.S. de T. enumeran taxativamente las causas que, alegadas oportunamente por el patrono, en el momento del despido, aceptadas por el trabajador o justificadas por el patrono, excluyen a este de las indemnizaciones que causa el despido injusto, configurante del rompimiento unilateral e ilegal del contrato. Invocados por el patrono, el trabajador puede contraprobar. Lo cual significa que, en los casos ordinarios, el patrono puede despedir al trabajador sin calificación previa, asumiendo los riesgos- todos los riesgos- para el caso de que la causal indicada, rebatida por el trabajador, no fuere justificada judicialmente. En cuyo caso el patrono siempre conserva la facultad de-

despedir al trabajador, indemnizándolo del lucro cesante por el rompimiento unilateral e ilegal del contrato y del daño emergente que resultare probado como consecuencia de la conducta del patrono. El legislador no prohíbe el rompimiento unilateral e ilegal, lo sanciona". (Casación 22 junio 1.955, "D del T", Vol XXII, nums.127-129, pág 52).

El hecho de que el trabajador, en el momento de la celebración del contrato, induzca a error al patrono, dando equívocas referencias o haciendo falsas declaraciones, o pretendiendo, por ejm., poseer cualidades o llevar las condiciones que constituyen uno de los puntos esenciales del contrato, en caso de descubrirse aquellas, o de no poseer o no llegar estas, constituye causa de justo despido. Este motivo deriva de la ineptitud del trabajador para la tarea pactada; pero si por parte del trabajador hubiera habido dolo para lograr el consenso del patrono, más que encontrarnos con una causa de despido, estaríamos frente a la nulidad del contrato por vicio del consentimiento.

La falsedad no solo es un acto de improbidad, sino un delito en la legislación colombiana, sancionable penalmente y así se establece que en cualquier momento de la ejecución del contrato, cualquiera que sea su plazo, en que el patrono descubra o compruebe que el ingreso de ese trabajador se debió a la presentación de certificados falsos, puede terminarlo sin previo aviso.

Los numerales 2.1.2 y 2.1.3 tienden a mantener dos cosas: a) La disciplina de la empresa, que es necesaria, para una buena marcha de la institución económica;

en propiedad ajena), El respeto recíproco que es la base fundamental del contrato de trabajo.

Los actos que constituyan violencia, injuria, malos tratamientos o indisciplina grave, no pueden catalogarse en forma taxativa, porque un mismo acto de indisciplina puede constituir en unos casos justa causa de despido, y en otros no, por ejm: con testigos y sin testigos. Lo importante es que el acto de indisciplina o insubordinación sea injustificado, grave, y que haga imposible la continuación del vínculo contractual. Además se debe tener en cuenta, que estos actos, a veces pueden ocasionar daños materiales a la empresa, pero por sobre todo daños morales, que por su gravedad pone en peligro las bases de las organizaciones comerciales e industriales.

La jurisprudencia considera que la negligencia corresponde al descuido, la falta de atención, la desidia en el cumplimiento de la tarea o del deber que una persona tiene a su cargo y deriva de un estado de ánimo en que el desinterés y la indiferencia prevalecen sobre el sentido de la Queda al criterio del Juez y de la jurisprudencia analizar en cada caso si el acto alegado para terminar el contrato encaja en uno de estas modalidades, sin prescindir de los factores de orden subjetivo o del ambiente en que se desarrollaron, para establecer así el grado de culpabilidad del trabajador y saber si es necesario o no el previo aviso.

2.1.4 Cuarta causal: se refiere a los daños materiales que la conducta descrita se produce, sin que sea necesario que la ley permita previsto o no sus consecuencias. Y si la negligencia provoca obras, maquinarias, materias primas, todos los objetos relacionados con el trabajo; sin embargo aparece un nuevo elemento que es la negligencia grave que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas, y cuando, pone en peligro las personas o las cosas, en decir, las Al enunciar la palabra intencionalmente, se habla de dolo, del deseo preconcebido de ocasionar un daño, esto ya configuraría un delito (daño que el trabajador ocasiona a sus riesgos propios o ajenos).

en propiedad ajena), si no hay dolo de dañar no hay motivo para que se dé término al contrato de trabajo.

En cuanto a la negligencia, corresponde a la jurisprudencia determinar cuando es grave, estableciendo los efectos del acto que se haya producido, y así comprobar por los resultados de aquella si fue grave o leve, si es causal de terminación del contrato de trabajo sin previo aviso, o si justifica esa misma terminación pero mediante un previo aviso.

La jurisprudencia considera que la negligencia corresponde al descuido, la falta de atención, la desidia en el cumplimiento de la tarea o del deber que una persona tiene a su cargo y deriva de un estado de ánimo en que el desinterés y la indiferencia prevalecen sobre el sentido de la responsabilidad, que es propio de los seres dotados de razón. Constituye un estado de anormalidad dentro de la conducta común de las gentes, y sus réviles pueden ser muchos, desde el simple abandono en el comportamiento personal hasta la animadversidad por el trabajo que deba realizarse, la persona ante la cual haya de responderse por él o las condiciones mismas en que preste el servicio. No requiere por tanto una intención de causar daño a otro la negligencia. Basta apenas que la conducta descuidada se produzca, sin que sea necesario que la gente pudiese previsto o no sus consecuencias. Y si la negligencia proviene de quien le presta servicios subordinados a otro, la ley permite la cesación del contrato por este motivo cuando ella es grave, o sea grande, y además, pone en peligro las personas o las cosas, es decir, las coloca en trance de perecer, lesionarse o averirse, sin que sea necesario que el siniestro atribuible a ese riesgo llegue a producirse. Basta

el peligro creado por el gran negligente para que, de acuerdo con la ley haya lugar a su despido. (Apartes de la sentencia de agosto 13 de 1976).

Art. 56: Son obligaciones especiales del trabajador:

2.1.5 Quinta causal: trata de todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador comete en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente; en este caso tenemos la prueba de solemnidad ad substantium actus, o sea que si la ley lo exige no pueden admitirse medios diferentes, en este caso exige que el hecho sea debidamente aceptado calificado y comprobado ante la autoridad competente y hay que esperar a que ésta sea declarada comprobada por los jueces para dar por terminado el contrato. Es verdad que los jueces penales son los competentes para decidir sobre la responsabilidad de los delincuentes y sobre las penas que han de imponerse por los delitos, pero la consagración en las leyes laborales y en los contratos de trabajo de actos inmorales o delictuosos como justas causas de terminación del contrato de trabajo faculta a los jueces laborales para decidir sobre éstos hechos como generadores de la justa causa de terminación, sin que esas decisiones puedan quedar sujetas a lo resuelto por el juez penal. Aunque el hecho no sea delictuoso sino simplemente inmoral, constituye justa causa de terminación del contrato de trabajo, caso en el cual no es procedente la calificación del hecho por los jueces penales.

2.1.6 Sexta Causal: cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los arts. 58 y 60 del C.S. del T., o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales, o reglamentos. Para analizar este numeral debe-

nos conocer los textos de los arts. 59 y 60, a saber:

Art. 58: Son obligaciones especiales del trabajador:

1) 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 porden jerárquico establecido.

2) 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 perjuicio al patrono, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5) Comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducentes a evitar los daños y perjuicios.

6) Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afectan o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.

7) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo y,

8) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

Art. 60: se prohíbe a los trabajadores:

1) Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados sin permiso del patrono.

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

3) Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.

4) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelgas, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.

5) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

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

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

8) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono en objetos diferentes del trabajo contratado.

El diccionario de la lengua de la Real Academia Española ed. de 1.970, dice que " falta " en su segunda acepción es: " defecto en el obrar que quebranta de la obligación de cada uno " y en cuanto a violación indica: " acción y efecto de violar ", y define el verbo violar como " infringir o quebrantar alguna ley o precepto ".

Por lo anterior se concluye que la diferencia entre la violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por él mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado.

La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los arts. 58 y 60 del C. S. del T., constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato.

Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos, arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave a de constar en los actos que consagran las faltas; se establece que es una norma que facilita el revisar de todos los posibles hechos en que incurra el trabajador, por mala conducta, esto de cabida en forma incondicionada a todas las circunstancias y hechos no previstos en las causas anteriores, pero que si pueden asimilarse a éstas y justificar por tanto la ruptura del contrato sin previo aviso. Destacamos otra vez que dos condiciones deben existir para calificar el hecho: violación grave y que se halle prevista como tal en forma legal, convencional, contractual o reglamentaria.

2.1.7 Séptima Causal: trata de la detención preventi-

va del trabajador por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional exceda de ocho días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato. Dice Cavanellas: " en el supuesto de que hechos imputables al trabajador constituyan delitos, ¿debe mediar fallo de la jurisdicción criminal para declarar legítimo el despido? El problema de la prejudicialidad de la sentencia criminal en los juicios de despido es muy grave en el derecho de trabajo; principalmente porque algunas faltas constituyen al mismo tiempo causas de despido y delitos sancionables por las leyes penales. La jurisprudencia española sostiene que son independientes el procedimiento criminal y el laboral; por lo cual no hay necesidad de que termine aquel para iniciarse éste. Sin embargo, se ha estimado por otros tribunales que, en caso de arresto de un empleado, la calificación del hecho, a los efectos del despido, deberá hacerse a posteriori, o sea después de agotado el trámite judicial. Se ha resuelto también que la sentencia recaída en el juicio criminal que absuelve definitivamente al empleado, por no haberse probado la responsabilidad del hecho que lo originó, es prueba suficiente para desestimar la defensa del patrono que invoca tal hecho para justificar el despido sin indemnizaciones. La solución, empero, no cabe si no considerando el carácter del hecho imputable al trabajador, y reconociendo que la jurisdicción laboral tiene su autonomía en relación al procedimiento criminal".

CIVANELLAS, G. " Tratado de Derecho Laboral", tomo II, pag. 796, Ed.

El gráfico impresores, Buenos Aires, 1.949 - 1.950.

Nuestra jurisprudencia dice: "sería absurdo que el patrono se le permitiese imputar arbitrariamente un hecho criminoso a determinado trabajador con el fin de despedirlo, y que luego con miras a justificar su actitud, exija que el inculcado presente auto de sobreseimiento o sentencia absolutoria, cuando ni siquiera aquel ha suministrado a las autoridades los datos que puedan servir para iniciar un sumario". (Sentencia 20 de febrero 1.962, "G.J." XLVIII, pág.42).

2.1.7 Tercera causal: En cuanto al delicto mencionado

"El simple hecho de que cualquier autoridad realice investigaciones sobre el comportamiento de un ciudadano que al propio tiempo es trabajador, no autoriza la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono". (Sentencia 20. de febrero 1.962, "G.J." XLVIII, 244).

"La retención del trabajador por orden del gobierno, con apoyo en el art. 28 de la Constitución Nacional, no es un "arresto correccional" para los efectos del ordinal 7° del art. 62 del C.S. del T. Esa retención ocasiona la suspensión, de acuerdo con el ordinal 1° del Art. 51, que habla de fuerza mayor y el art. 53, enunciativo de sus consecuencias jurídicas". (Sent., 13 diciembre 1.966, "G.J." CXVIII bis 305).

2.1.8 Octava Causal: que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa. Algunas veces este hecho puede ser considerado como delito en la legislación penal, más en este caso se trata de separar de la empresa a un individuo que incurrió en la comisión del ilícito, sin calificación previa de la justicia penal, pero sin perjuicio de que si ésta declara no probado el hecho, o que no se ha cometido, se le indemniza por la destitución. El art. 250 concordante con este

numeral, al reglamentar el auxilio de cesantía, permite que el patrono se abstenga de pagarlo, cuando el contrato de trabajo termina por algunas causas, entre ellas, ésta. Por consiguiente no solo es motivo para terminar el contrato de trabajo sin previo aviso, sino además para que el patrono se abstenga de pagar el auxilio de cesantía hasta que los jueces correspondientes decidan sobre la responsabilidad del trabajador.

2.1.9 Novena Causal: En cuanto al deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio de labores análogas, cuando no se corrijan en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del patrono; podemos decir que puede ser por varias causas: físicas, biológicas o síquicas. La capacidad de trabajo puede tener una constante que no es fácilmente evaluable y que solo se aprecia por los resultados objetivos que produce y que puede ser afectada de modo transitorio y aún permanente, por cualquiera de las causas indicadas.

El art. 2o del decreto 1373 de 1.966 que es concordante con este numeral, lo explica claramente cuando dice: para dar aplicación al numeral 9o del art. 7o del decreto 2351 de 1.965, el patrono deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- a) Requerirá al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho días.
- b) Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito en los ocho días siguientes; y

c) Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho días siguientes, prescritas por el artículo del patrón o por las autoridades para evitar enfermedades o contagios, etc. por la autoridad de los mismos trabajadores.

2.1.10 Décima Causal: la sistemática y la ejecución sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales:

2.1.10 Los tratadistas Cavenillas, Benítez de Lugo consideran que para admitir esta causa de despido se requieran dos circunstancias: que la falta sea repetida y que sea injustificada. " El simple hecho de que el trabajador deje de asistir al lugar en que debe prestar sus servicios no extingue el contrato, pues bien puede haber justa causa de impedimento o permiso del patrono o simple tolerancia suya. Pero si la falta al trabajo es inexcusable, tampoco se produce automáticamente la ruptura del contrato, ya que apenas surge así una causa para que el patrono lo de por terminado unilateralmente, más no sin previo aviso escrito dirigido al trabajador, con la antelación fijada por la ley, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal periodo, y manifestando concretamente el motivo que los mueve a tomar esa determinación, según lo preceptúan en forma muy clara los arts. 63 y 66 del C.S. del T.º (Sentencia de 24 agosto 1.960 G.J. XCIII, 506).

2.1.11 Décima Primera Causal: todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento, aquí tenemos el elemento habitualidad que establece la ley, no es cualquier vicio, sino una forma de mala conducta que sea permanente o que pueda calificarse de habitual.

2.1.12 Décima Segunda Causal: la renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrón o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes: ésto por la seguridad de los mismos trabajadores individualmente considerados, y de los demás miembros que constituyen una empresa o comunidad.

2.1.13 Décima Tercera Causal: la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada ineptitud significa incapacidad, inhabilidad, insuficiencia o desconocimiento del oficio para el que fue contratado, en este evento la carga de la prueba corresponde al patrono, por lo tanto en cualquier momento en que se demuestre que el trabajador es realmente inepto para el servicio contratado, es hecho o motivo para dar por terminado el contrato, con aviso previo.

2.1.14 Décima Cuarta Causal: el reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa; se entiende que la jubilación que ocasiona despido justo para la terminación del contrato de trabajo, es aquella que reúne todas las condiciones legales establecidas. Es principio sustantivo laboral, que para que un empleado o trabajador pueda impetrar el reconocimiento de su jubilación en la cuantía señalada por la ley, necesita como condición sine quoniam, el cumplimiento o cabalidad de los requisitos de tiempo, servicio y edad reglamentarios. En cuanto a la invalidez decimos que por razones lógicas quien ha sido declarado inválido no puede trabajar y así no puede continuar en el trabajo.

2.1.15 Décima Quinta Causal: la enfermedad contagiosa

sa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que le incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15° de este art., para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince días.

El trabajador, puede enfermarse, sin que ello le cause la pérdida de su empleo, de suerte que mientras esté enfermo y durante los términos legales o convencionales, deben suministrársele los auxilios monetarios y asistenciales que la ley establece, más no destituirlo. Si se le destituye es indudable que tal acto implica la indemnización de perjuicios que establece la misma ley, porque habría una terminación ilegal del contrato.

La norma es clara al decir que solo después de 180 días de combatir la enfermedad y que no haya recuperación por parte del trabajador, puede dar el patrono por terminado el contrato de trabajo. Respecto de enfermedades contagiosas crónicas no es preciso que produzcan incapacidad para el trabajo, pues es sabido que muchas de ellas, siendo de tal naturaleza, son sin embargo leves, fáciles de curar, o no limitan ni impiden la capacidad laboral; en cambio respecta de las profesionales o como dice el texto "cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, si se exige perentoriamente tal requisito. Para -

las dos órdenes de lesiones es decir contagiosas o crónicas no profesionales, o lesiones de otro orden que produzcan incapacidad, así sean profesionales o provenientes de accidentes de trabajo, el Decreto impone una obligación de tratamiento hasta por ciento ochenta días, que es el término común de la obligación empresarial, con lo cual a diferencia de la norma anterior (art. 63), no basta el simple diagnóstico de imposibilidad de curación en el lapso de seis meses para proceder al despido, sino que es preciso tratar de lograr esa curación en el término indicado, y para las dos clases de enfermedades.

El despido en esta circunstancias no exime al patrono de las indemnizaciones legales y convencionales provenientes de los daños sobrevenidos al trabajador, por la enfermedad o lesión y no a los provenientes de una terminación ilegal del contrato ya que hay justa causa para terminarlo.

Y con el conocimiento de esto,

Hasta aquí se ha analizado la terminación del contrato de trabajo por justa causa y por parte del patrono. Ahora se estudiará la justa causa por parte del trabajador, primero, las causales sin previo aviso, luego las causales con previo aviso.

2.2. Por parte del trabajador

2.2.1 El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo: para el caso de que el trabajador se considere engañado se requiere que su situación sea desfavorable, en relación con lo pactado, como cuando después del contrato escrito o verbal sobre determinadas condiciones, tiempo, remuneración, lugar de trabajo, se ve enfrentado a unas inferiores.

2.2.2 Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste: cuando comentáramos las causales en relación con el patrono, no se habla ni del consentimiento ni de la tolerancia. Aquí se necesita que haya consentimiento o tolerancia del patrono, cuando el acto lo cometen sus parientes, representantes o dependientes. Este hecho es difícil comprobar en un juicio; el contrato puede darse por terminado por la falta de carácter moral que se ha cometido en contra del trabajador, sin que tal vez se compruebe el consentimiento y tolerancia de que habla la ley por parte del patrono, claro esto si éste no comprueba; o que no lo cometió, o que lo desautorizó o castigó antes que el trabajador diera por terminado el contrato de trabajo y con el conocimiento de éste.

2.2.3 Cualquier acto del patrono o de su representante que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas. Esto significa que se trata de garantizar la independencia del trabajador en lo político y en lo religioso.

Nuestros legisladores conocedores de la situación real que viven la mayoría de los trabajadores rurales y de pequeñas empresas, crean esta norma con la intención de abolir la costumbre de los patronos de cometer toda clase de abusos políticos más que nada con sus trabajadores. Sin embargo éstos están en tal desventaja siempre, que es

to es casi imposible llevarlo a cumplimiento, porque el estado de necesidad de un trabajador, el compromiso con su familia hacen, que se someta a la voluntad de su patrono con el solo fin de obtener algo para su sustento, y aceptar las condiciones que sean. Además las autoridades son insuficientes para controlar esta clase de atropellos. En la norma además hay el problema de la prueba porque es difícil establecer si un hecho que cometió el trabajador o cuya comisión se le propuso tuvo la finalidad de comprometer su libertad política o religiosa, se necesitaría que sea público para comprobárselo al patrono. Porque es de todos conocidos que los patronos ejercen sus medidas de manera indirecta y generalmente la presión ejercida es por medio de las condiciones de trabajo, como la remuneración, lugar de trabajo, posición sindical, etc. Ojalá el trabajador pudiera hacer uso de esta causal, se lograría entonces una verdadera equidad laboral y social.

2.2.4 Todas las circunstancias que el trabajador no pueda preveer al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su salud, y que el patrono no se allane a modificar: se presume que trabajador que celebra un contrato de trabajo está obligado a preveer las circunstancias y hechos que son propios de la prestación del servicio. El trabajador debe tener en cuenta que puede ser trasladado de un lugar a otro, o que su oficio puede ser sustituido por otro similar, etc. porque esto es de ocurrencia normal en el servicio. La norma es clara al explicar que se trata de los hechos que sean perjudiciales al trabajador y que al reclamarle al patrono, éste no se allane a arreglarlas, porque si se allana y modifica ante el reclamo del trabajador, éste no puede romper válidamente el contrato. La ley dice que esta causal es justa sin previo aviso, pero con

sicero que la presentación del hecho y la manifestación al patrono para estar en la circunstancia prevista en la norma y poder romper justificadamente el contrato es darle el aviso previo, condiciones, periodos y lugares convenidos.

2.2.5 Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio: aquí se habla del respeto a sus creencias y sentimientos, de la intencionalidad, del ánimo preconcebido de causar daño al trabajador, sin el cual no es posible aceptar un hecho de éstos como causa justificada del contrato.

Los numerales 2.2.6 y 2.2.7 se analizarán más adelante.

2.2.8 Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo a los arts. 57 y 59 del C. S. del T., o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Transcribimos lo que dicen los arts:

Art. 57 del C.S. del T.: son obligaciones especiales del patrono:

- 1) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de los labores.
- 2) Procurar a los trabajadores locales elementos apropiados y adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- 3) Prestar inmediatos los primeros auxilios en casos de accidentes o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o

fábrica que ocupe habitualmente más de 10 trabajadores deberá mantenerse lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

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

5) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6) 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 avise con la oportunidad al patrono o a su representante y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausentan no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas diferentes de su jornada ordinaria, a opción del patrón.

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

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

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

Art. 59 Prohibiciones a los patronos.

Se prohíbe a los patronos:

1) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, 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 arts. 113, 150, 151, 152 y 400.

Art. 113.- Sanciones disciplinarias.- Multas.- 1) Las multas que se provean solo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la 5a. parte del salario de un día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento. 2.- El patrono puede descontar las multas del valor de los salarios. 3.- La imposición de una multa no impide que el patrono prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

Art. 150.- Descuentos permitidos.- Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatoria, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento de trabajo debidamente aprobado.

Art. 152.- Préstamos para vivienda.- En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores puede estipularse que el patrono prestatista queda autorizado para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden o que se prevean en los planes respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa.

Art. 400.- Retención de cuotas sindicales.- Modificado por el Deto. 2351 de 1.965, art. 23.- 1) Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar con el voto de las dos terceras partes de sus miembros, que los patronos respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellas deben contribuir. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del Acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el Secretario y el fiscal del Sindicato comuniquen certificadamente su valor al patrono y la nómina de sus afiliados.

2) Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquel, o el sindicato, comuniquen por escrito al patrono el hecho de la renuncia o expulsión; quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.

3) Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero del sindicato, el patrono deberá retener y entregar - las cuotas federales y confederales que el Sindicato está obligado a pagar a los organismos de segundo y tercer grado a que dicho Sindicato este afiliado.

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

c) En cuanto a pensiones de jubilación los patronos pueden retener el valor respectivo en los casos del art. 274.- que dice: Suspensión y retención.- El pago de la pensión puede suspenderse y retenerse - las sumas que correspondan en los casos de delitos contra el patrono o contra los directores o trabajadores del establecimiento, por causa o con ocasión del trabajo, así como en los casos de graves daños causados al patrono, establecimiento o empresa, hasta que la justicia decida sobre la indemnización que el trabajador debe pagar, a la cual se aplicará en primer término el valor de las pensiones causadas y que se causen, hasta su cancelación total.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercaderías o víveres en almacenes o proovedurías que establezca el patrono.

3. 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.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

6) Hacer autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear una certificación de que trata el ordinal 7o. del art. 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cuando quiera que sea la modalidad que utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separan o sean separados del servicio.

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Además está la prohibición especial contemplada en el decreto 2351 de 1.965 en su art. 9o. que reza: es prohibido al patrono el cierre intempestivo de su empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarle a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Asimismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a él y le dará derecho para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

Aquí, como en el caso relacionado con los patronos se da oportunidad a que los jueces puedan examinar en cada caso, si la situación o actuación asumida por el patrono encuadra dentro de las modalidades connotadas, o si lesiona cualquiera de las garantías que son propias de las obligaciones elementales y primordiales del contrato.

texto más allá de un punto.

En cuanto a las causales de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador con aviso previo tenemos:

2.2.6) El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales: aquí hay que relacionar los elementos esenciales del contrato con las obligaciones - primordiales de las partes. Para el patrono son: la de atender a que - se cumpla por parte del trabajador su contrato suministrándole todos - los elementos indispensables y adecuados para que realice su oficio, pa- garle su salario y las demás que fija y manda el art. 57.

Esas con las obligaciones fundamentales, primordiales del pa- tron, la violación grave de cualquiera de ellas puede justificar que - el trabajador mediante un aviso previo dé por terminado el contrato uni- lateralmente por justa causa.

2.2.7) La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la presta- ción de un servicio diferente, o en lugares diversos de aquel para el - cual se lo contrató.

Se trata de exigencias sin razones válidas, o sea por ejem- plo que si en el reglamento del trabajo se establece que los trabajado- res de la empresa están en la obligación de someterse a las órdenes so- bre cambio de trabajo, o de domicilio para realizarlo, se trata de exi- gencias con razones válidas por las cuales no hay causa para romper el- vínculo contractual, pero si cuando se prueba que esa exigencia persi- gue finalidad ajena al objeto del contrato como sería la de hostilizar- lo, impedir que el ejercicio de funciones sindicales o tomar represión- por ello, disminuirle su salario, con lo cual la norma legal o reglamen- taria sería solo un pretexto.

Al final del art. está el siguiente párrafo y que corresponde también al art. 56 C.S. del T.: la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra; en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos diferentes.

Esta es una conquista importante del derecho laboral en la materia porque se obliga a las partes y especialmente al patrono a motivar la terminación del Contrato, o sea que al momento de la ruptura tiene que dar una explicación clara del motivo o de la causa que lo lleve a tomar esa decisión. Al decir causal se da cuenta que no puede ser distinta a las que la ley ha establecido taxativamente para justificar la terminación del contrato de trabajo. Esta ley quiere vincular personal y patrimonialmente al patrono al acto de la extinción y a la causa que ha dicho justificaria; desde ese momento tiene que atenerse a las consecuencias de su acto, o sea que en un juicio, ya sea promovido por él o por el trabajador, para esclarecer lo relativo a la extinción del vínculo y donde la causa alegada no hubiere encontrado demostración plena, deberá asumir la consiguiente responsabilidad y cubrir el valor de los perjuicios materiales y morales por los daños causados al trabajador con la ruptura. Con base en esto la norma comentada impide modificar o alegar posteriormente la causa o el motivo que se alegó en un principio. Se impide entonces toda clase de rupturas ilegales y justificaciones posteriores por parte del patrono.

3. La condición resolutoria.

3.1 Diferencias con el Derecho Civil

Art. 64 modificado por el art. 80 del Decreto 2351 de 1.965, -

C.S. del T.

1) En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

2) En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del patrono, o si éste dá lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo por concepto de indemnización:

3) En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

4) En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

a) Cuarenta y cinco (45) días de salario, cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año, cualquiera que sea el capital de la empresa.

b) Si el trabajador tuviere más de un año (1) de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes, y proporcionalmente por fracción.

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada

uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

d) Si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicio continuo, se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

5) Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido diez (10) años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, el juez del trabajo podrá, mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de este en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización en dinero prevista en el numeral 4o, literal d) de este artículo. Para decidir entre el reintegro o la indemnización, el juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio, y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar en su lugar, el pago de la indemnización.

6) En las empresas de capital inferior a un millón ochocientos mil pesos (\$1.800.000.00), las indemnizaciones adicionales establecidas en los literales b), c) y d) serán de un cincuenta por ciento (50%), y en las de capital de un millón ochocientos mil pesos (\$1.800.000.00) hasta tres millones quinientos mil pesos (\$3.500.000.00), dichas indemnizaciones serán de un setenta y cinco por ciento (75%).

7) Si el trabajador es quien da por terminado anticipadamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al patrono una indemnización equivalente a treinta (30) días del salario. El patrono depositará

tará ante el juez el monto de esta indemnización descontándolo de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales mientras la justicia decide.

8) No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en este artículo, si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura.

Se trata de una condición tácita, o sea que se supone existente en todo contrato, y no de una condición expresa, en virtud de la cual, quien es sujeto, del incumplimiento de las obligaciones propias del contrato de trabajo, está legalmente autorizado para darlo por terminado, y tiene, en principios, derecho a ser indemnizado.

La institución de la condición resolutoria tácita ha sido tomada del Derecho Civil, y particularmente del art. 1546 que dice: " En los contratos bilaterales va envuelta 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, o la resolución o el cumplimiento del contrato con indemnización de perjuicios ", y se lo complementa con el siguiente:

Art. 1609 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 allane a cumplirlo en la forma y tiempo debidos.

El Art. 64 del C.S. del T. establece solamente la indemnización de perjuicios a cargo del responsable del incumplimiento; la norma civil establece dos posibilidades para el ofendido: o pedir el cumplimiento

en la obligación con indemnización de perjuicios, o la resolución del contrato, también con indemnización de perjuicios.

Se ha discutido que si el silencio del Código del Trabajo sobre este aspecto debe entenderlo como si se hubiera consagrado también el derecho a reclamar el cumplimiento de la obligación para que se lleve a cabo tal y como se había convenido. Sin embargo la Jurisprudencia Nacional, se ha inclinado por rechazar esta posibilidad, afirmando categóricamente que la única consecuencia proveniente del incumplimiento, es la indemnización de perjuicios, salvo casos de excepción establecidos por la misma ley.

Obsérvese la siguiente jurisprudencia: " En el contrato de trabajo - la parte lesionada por el incumplimiento no tiene acción diferente que - la del desistimiento del contrato con indemnización de perjuicios, más - no la del cumplimiento de la obligación en cuanto signifique la reanudación del vínculo roto injusta e ilegalmente. Y se explique que tal razón - zón existe porque mientras en el derecho común se regulan obligaciones - de tipo patrimonial y de contenido exclusivamente económico, en el con - trato de trabajo va envuelta una categoría superior y diferente de órden - ético, cual es la dignidad del trabajador y del trabajo humano, que la - legislación ha entendido respetar y defender garantizando la libertad de los contratantes por lo menos en su aspecto fundamental, que es el de la celebración del contrato. Cuando por circunstancias propias de la rela - ción entre empleador y trabajador uno de éstos concluye en la imposibili - dad de continuar en trato con su contraparte, la ley o la sentencia que - forzará la reanudación de ese vínculo tendría que desconocer una condi - ción propia de la naturaleza humana y conforme a la cual una persona no

puede ser obligada contra su voluntad a vincularse a otra cuando las condiciones personales de armonía y buen entendimiento entre ellos han desaparecido. (sentencia 29 de septiembre de 1.974 "D. del T", Vol. XX, No. 118-120, p. 189).

Aquí se da cuenta que la Corte tiene un sentido humanístico para justificar la determinación de no exigir al patrono el cumplimiento de la obligación que conllevaría el reintegro del trabajador que ha sido injustamente despedido con su correspondiente indemnización de perjuicios, o sean los salarios dejados de devengar hasta la decisión judicial definitiva. La legislación laboral colombiana se halla estructurada en principios de armonía y convivencia: por ésto es que allí donde se rompen, por actos de voluntad o fallos de conducta de una de las partes, no parece razonable quebrantar la naturaleza de las cosas para obligarlas a reemprender esa relación, una de cuyas bases esenciales ha desaparecido. La ley para ser eficaz se acomoda a la naturaleza humana y a los hechos sociales, una norma que se aparta de ellos, una interpretación cuya que los contraría, dejaría de tener importancia social por la imposibilidad de su aplicación.

Por eso la legislación laboral, se apartó de la legislación civil, cuando en el art. 64 establece, sin mencionar otra, una acción por indemnización de perjuicios para los casos generales, y sola esa fue la que quiso consagrar.

Esto se explica porque en el Derecho Civil se regulan obligaciones patrimoniales y por excepción relaciones de carácter personal, en tanto que el derecho laboral, y de manera especial en el contrato individual-

de trabajo, se refiere a relaciones, afianzadas sobre la mutua confianza de las partes y sobre la voluntad recíproca de colaboración entre el capital y el trabajo; por eso en el derecho civil es factible hacer que los contratantes cumplan con las obligaciones contraídas, reanuden un vínculo jurídico cuyas obligaciones se han cumplido total o parcialmente; no así en el contrato de trabajo.

A pesar de este principio general, existen algunos casos- taxativos- en que el ejercicio de la condición resolutoria en el contrato de trabajo se desenvuelve en una demanda de cumplimiento del contrato mediante una petición legal del reintegro, por ejemplo : en los casos de fuero sindical, de fuero de maternidad y del trabajador que habiendo sido llamado a filas no encuentre su puesto a disposición suya al regreso de ellas.

Aquí, razones superiores de legalidad, de orden público, se interponen para forzar al patrono, contra los principios que se trata en este estudio, a reintegrar al trabajador a su primitiva ocupación.

Aquí también se debe considerar la excepción establecida en el numeral 5o. del Art. 64 (8o del decreto 2351 de 1.965 que se está estudiando) que dice que los trabajadores vinculados por contrato a término indefinido y despedidos injustamente después de 10 años continuos de servicios, cuentan con una acción especial con los siguientes caracteres:

- 1) En principio, es de reintegro al cargo con pago de los sueldos o salarios dejados de percibir durante la injusta cesantía.
- 2) Queda en manos del juez decretar los dos mencionados extremos de la petición, o solo uno, el pago de la indemnización, prescindiendo del-

reintegro, aunque se haya demostrado lo injusto del despido.

La norma para que el juez decida entre el reintegro con salarios o la indemnización "deberá estimar y tomar en cuenta la circunstancias que aparezcan en el juicio, y si de esa apreciación resulta que el reintegro no es aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar en su lugar el pago de la indemnización. El hecho de que el juez debe analizar subjetivamente las circunstancias que aparezcan en el juicio, ratifica lo dicho durante estudios de la condición resolutoria, de que el cumplimiento de la obligación mediante el reintegro, no es regla general admitida en Colombia.

Otra diferencia, en el Derecho Civil y sus preceptos, la acción indemnizatoria está subordinada a la de cumplimiento del contrato o a la de su resolución, en el derecho laboral no es necesario pedir previamente la declaratoria judicial de resolución del contrato, sino que basta que la acción judicial demuestre el hecho de la terminación unilateral y exija la indemnización de perjuicios, entonces si no existe la acción de cumplimiento, la de resolución que es su consecuencia, no se hace necesario.

2. TERMINACIÓN UNILATERAL.

El contrato de trabajo, puede ser por tiempo determinado o a plazo cierto por uno de los partes, esto es, el contrato puede ser a término o a plazo, pero en el contrato de trabajo la vida está sujeta a un factor que depende del por parte del patrono o de sus representantes, se está obligado a continuar prestando sus servicios, ya que la vida del contrato...

VI. INDEMNIZACION DE PERJUICIOS

1. DAÑO EMERGENTE Y LUCRO CESANTE.

Se recuerda lo que dice la 1a. parte del art. 64 (8o. del Decreto 2351 de 1.965), C.S. del T.: " En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

Para comprender el significado de estos dos conceptos, hay que remitirse al Código Civil, que en su art. 1614 que los define, ya que tienen perfecta aplicación en el Derecho Laboral.

Art. 1614 C.C. " Entiéndese por daño emergente el perjuicio o pérdida que proviene de no haberse cumplido esa obligación o de haberse cumplido imperfectamente o de haberse retardado su cumplimiento; y por lucro cesante, la ganancia o provecho que deja de reportarse a consecuencia de no haber cumplido la obligación, o cumpliéndola imperfectamente o retardado su cumplimiento.

2. PERJUICIOS COMPENSATORIOS.

El contrato de trabajo, puede darse por terminado con previo o sin previo aviso por una de las partes, esto es importante porque aquí está la posibilidad de indemnizar esa ruptura. El trabajador que considera que el contrato de trabajo ha sido violado o un derecho suyo lesionado por parte del patrono o de sus representantes, no está obligado a continuar prestando sus servicios, ya que la misma ley lo ha autorizado

para retirarse apenas aparezca la causa lesiva a su dignidad o a las condiciones de trabajo. El retiro que se efectúa de esta manera, la ley lo considera como forzoso, provocado, y por lo tanto es tratado como un despido injusto, ilegal y unilateral que causa la indemnización de perjuicios a que se refiere el art. 64.

Este derecho no solo lo tiene el trabajador, sino también el patrono porque si este se ve obligado a dar por terminado el contrato de trabajo por la misma comisión de una falta grave, tiene en principio derecho a solicitar indemnización de perjuicios por los daños que se han causado.

Esta establecido que este principio es igual para ambos; el que rompe un contrato violando las normas de la Ley o de las cláusulas que han pactado, está obligado a reparar los daños que ha causado a la parte que si la cumplido y ha permanecido fiel al contrato, pero lo que es diferente son las normas a que se deben ajustar las dos partes para resarcir esos perjuicios.

El trabajador está amparado por las normas que contempla el Código Sustantivo del Trabajo, mientras que el patrono debe someterse a las normas estrictas del Código Civil.

Si un trabajador es despedido intempestivamente y sin previo aviso, tiene derecho a la indemnización de perjuicios establecida cualitativa y cuantitativamente por el Código y que equivale al monto de los sueldos que hubieran podido corresponderle por el tiempo que faltaba para vencerse el plazo fijo o presunto del Contrato. Basta que se compruebe la causa injusta para la terminación del Contrato y el Juez debe aplicar

la tarifa sobre perjuicios en la suma que resulta forzosa, teniendo en cuenta lo que faltare para el vencimiento de plazo del Contrato.

Esto no ocurre cuando quien rompe el Contrato es el trabajador y el que reclama indemnizaciones es el patrono, observase lo que al respecto dice la jurisprudencia Nacional. " Las reglas del reconocimiento del daño emergente a que se refiere el artículo 64 del Código sustantivo del Trabajo son diferentes para el patrono y para el trabajador. Esta norma ha presumido que se ocasione un perjuicio cierto al trabajador cuando es el patrono quien unilateral e ilegalmente rompe el Contrato de Trabajo, y la misma norma justiprecie el valor de ese perjuicio, por lo que toca el daño emergente. El trabajador queda relevado de toda prueba en relación con el daño emergente, bastándole demostrar lo ilegal de la terminación del Contrato. No ocurre lo mismo con el patrono. En él no se presume el perjuicio recibido por la ausencia intempestiva del trabajador. No es que se afirme que no tenga lugar el daño, sino que es preciso su demostración lo mismo que su cuantía" (cas. , 24 III 1.956, " D- del T "., Vol. XXIII, Núm. 136- 138. P 169).

Esto porque en primer lugar sabemos que la ley laboral tiene una formación fundamental que es la defensa de las clases trabajadoras. El tratamiento que el legislador usa para con los contratantes laborales, no es el mismo que da a los contratantes civiles ni a los patronos dentro del Contrato de Trabajo, esto no quiere decir que los trabajadores son una Institución sin obligaciones dentro del Contrato de Trabajo, pero si que el régimen de las obligaciones patronales es distinto y más severo.

El daño el valor correspondiente a los perjuicios el daño emergente. La ley no debe ser quien decir que haya indemnidad el daño emergente. La ley

Otra razón para la diferencia planteada es la situación económica de las partes que intervienen en el Contrato, si es destituido un trabajador hay un perjuicio grave; no así para la empresa cuando tenga que despedirlo por mala conducta o cuando el trabajador abandone el puesto, porque ésta para demostrar que se le ha causado un perjuicio debe justificar por ejemplo: que se trata de un trabajador importante dentro de la empresa, que no ha podido reemplazarlo y que esto le ocasiona pérdidas porque ha paralizado el trabajo que él desempeñaba etc. Estos son los factores que estimados monetariamente hacen parte del régimen de indemnización de perjuicios, bien sea del daño emergente o del lucro cesante.

Ya hemos dicho que esto no ocurre con el trabajador porque a este le basta demostrar que el despido fue ilegal, y al juez determinar la certeza del hecho porque la Ley ha establecido concretamente la consecuencia, en cambio al patrono no le basta con demostrar que el retiro del trabajador fue ilegal o que con él rompió lo convenido en el contrato, sino que debe probar de acuerdo con las leyes civiles, cuales fueron los perjuicios que se le ocasionarán y su costo, solo cuando ello se cumpla, podrá venir una condena de perjuicios en contra del trabajador, mientras tanto no se puede presumir que el retiro de este le haya causado perjuicios, como si se presumen que se le causan al trabajador que fue retirado ilegal y unilateralmente.

Entonces se tiene que la noción completa de la reparación material de un daño, comprende el daño emergente y el lucro cesante. El art. 64 señala el valor correspondiente o sea desarrolla el lucro cesante, pero esto no; quiere decir que haya descartado el daño emergente. La ju-

risprudencia también ha admitido que una ruptura unilateral, ilegal puede ocasionar el daño emergente, que debe ser reparado en la medida en que se demuestre por quien alegue haberlo sufrido. Por la definición que sobre el daño emergente hace el art. 1614 del C. Civil sabemos que es " el perjuicio o la pérdida que proviene de no haberse cumplido la obligación o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado su cumplimiento ".

Estas nociones y elementos son perfectamente aplicables dentro del contrato de trabajo, que al ser roto en forma ilegal por una de las partes puede ocasionar a la otra pérdidas notorias determinantes de un daño real. No ha sido fijado cuantitativamente en las leyes del trabajo y por ello se ha convenido en que tanto la demostración del perjuicio como su cuantía deben seguir las reglas generales establecidas por el derecho común. Un ejemplo de cuando un daño se puede constituir en emergente porque ha causado pérdidas al patrimonio del trabajador y que debe ser reparado conjuntamente con el lucro cesante sería cuando éste para cumplir con las obligaciones emanadas del contrato que ha contraído, ha invertido dinero trasladándose de un sitio lejano al de trabajo para instalar a su familia, arrendando una residencia y pagando matrículas y pensiones para educar a sus hijos, con base en que el contrato iba a durar por el tiempo convenido como suficiente para justificar aquellos gastos. Una ruptura intempestiva del contrato por parte del patrono vendría a colocar al trabajador, además de la situación de no recibir el salario durante el tiempo que faltaba para el vencimiento del plazo- constituyéndose aquí el lucro cesante- en la de haber perdido todas las inversiones que debió realizar para cumplir a cabalidad con sus compromisos laborales.

La reparación de estos daños tiene que comprenderlos todos: lucro cesante de acuerdo a lo que está estipulado de manera exacta en el art. 64 y el daño emergente en la medida en que demuestre haberse causado.

El numeral 7° del art. 64 que estamos estudiando dice " Si el trabajador es quien dá por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al patrono una indemnización equivalente a treinta (30) días del salario. 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 ".-

Establece que cuando el trabajador omite darle el preaviso a su patrono, que es indispensable para que pueda dar por terminado el vínculo laboral por iniciativa suya y de manera legítima, el empleador tiene derecho a descontar de lo que le adeude al empleado por prestaciones sociales una indemnización equivalente a treinta (30) días del salario. Esta norma añade que el patrono debe depositar el valor de esa indemnización ante el juez mientras la justicia decide. Esto quiere decir que si le es legalmente permitido a aquel traer dicho documento no le es lícito, en cambio conservar en su poder la suma referida sino que ha de consignarla judicialmente en espera de que se decida el litigio a que hubiere lugar, ya por iniciativa del mismo patrono o de su antiguo servidor, pues en cuanto a ello la ley no le impone al empleador o patrono la obligación de promover el juicio. Claro está que si el patrono desea obtener el resarcimiento por abandono del empleo que haga el trabajador a que está llamado por este artículo, debe solicitarlo judicialmente sea en acción directa o por convención ya que los jueces no pue-

den decidir oficiosamente en favor de personas que nada les hayan im-

trado. La fecha de su vigencia, no habrá lugar a las informaciones.

Sea cual fuere la cuantía pecuniaria de los retenidos lícitamen-
te por el patrono a título de resarcimiento de perjuicios debe consig-
nario judicialmente como lo ordena el texto para no verse expuesto en -
caso contrario a las sanciones previstas por la ley.

Este es un curioso pago por consignación, como lo dice el trata-
dista Guillermo González Charry, a favor del patrono hecho por él mismo
de los dineros del trabajador y que parece tener por objeto responsabi-

lizar al empleado por el incumplimiento de sus obligaciones. El térmi-
no sin justa causa comprobada hay que analizarlo para saber de que forma

responsabiliza al patrono y al trabajador. Si la terminación es motiva-
da, como debe serlo según el código y el decreto, se presume legal mien-
tras el trabajador, en juicio no demuestre lo contrario, o mientras el-
patrono no demuestre la causa alegada, o la no inexistencia o invalidez

del motivo alegado por el trabajador, si fué éste quien dió por termina-
do el contrato. Si la terminación es intempestiva y sin motivación de-
be presumirse ilegal mientras la justicia no decide lo contrario, por -
ejemplo, declarando que ha cesado la causa o materia del contrato. Rupa-

tura intempestiva no significa inexistencia de causa o motivo, y éste -
debe siempre expresarse por quien va a poner término al contrato, según
lo establece el parágrafo del art. 7o. ya estudiado. Por ésto la sola-
circunstancia de guardar silencio sobre tal motivo es ya un acto ilegal
que debe tener consecuencias.

El numeral 8o. habla de que si las partes acuerdan reanudar el-

contrato, o restablecerlo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura, no habrá lugar a las indemnizaciones. Esta solución puede ser conciliatoria o transaccional, constituye una previsión útil, pero no implica necesariamente el pago de salarios atrasados o dejados de percibir, a menos que las partes, al acordar el restablecimiento del contrato, acuerden también un reconocimiento total o parcial del mismo.

Finalmente en los contratos cuya duración se determina por la obra o labor contratada, el decreto nada dice sobre si el trabajador debe indemnizaciones.

3. INDEMNIZACION MORATORIA.

La indemnización moratoria legalmente se refiere a las consecuencias que se proveen dentro de la ley, para cuando no se pagan oportunamente al trabajador las prestaciones sociales y los salarios que se han convenido luego que termina el contrato de trabajo.

De este problema nuestra legislación no se había ocupado hasta el año de 1.945, si había establecido garantías y prestaciones sociales, pero no se establecía una solución para el caso de que el contrato haya terminado y el trabajador no se le pagaban esas prestaciones, dando pie para que a los patronos les de lo mismo pagar o no pagar.

Por esta época, las entidades encargadas de conocer de los pleitos de trabajo eran los jueces ordinarios, y aquellos se convertían en juicios interminables y costosos. Vino la acción del Gobierno y Congreso, para obligar a los patronos a que empezaran a cancelar las deudas (

acreencias) laborales porque no era justo que tuvieran las facultades de terminar el contrato como quisieran, no pagar a los trabajadores o pagar cuanto querían y la cantidad que creían conveniente; y se expidió el Decreto 2127 de 1.945 que en el art. 52 rezaba "Salvo estipulación expresa en contrario, no se considera terminado en ningún caso el contrato de trabajo, antes de que el patrono ponga a disposición del trabajador, el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le adeude, salvo las retenciones autorizadas por la ley o la convención; si no hubiere acuerdo respecto al monto de tal deuda, bastará que el patrono entregue o consigne la cuantía que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia".

Este Art. tuvo dos consecuencias importantes:

1. Dejó a la jurisprudencia la interpretación de la locución no se considerará terminado el contrato. Esto era problemático para aplicar lo, por que en la norma se decía que no se consideraría terminado el contrato, cuando en la práctica ya se había terminado, porque el trabajador ya no prestaba sus servicios, ni recibía salarios.

2. Abarcaba con la norma tanto las relaciones estrictamente privadas como oficiales en donde había contrato de trabajo.

El Tribunal Supremo del Trabajo al desarrollarla, la orientó de tres formas:

a) Consideró que se trataba de una indemnización moratoria pero que tenía carácter de sanción, lo cual era algo muy nuevo y particular en el derecho del trabajo, que por tener ese carácter de castigo, estaba vinculada a la noción de buena fé, inaplicable de manera automática o

sea que por la sola circunstancia de que el contrato de trabajo hubiera terminado, sin el pago de las prestaciones, no era suficiente para aplicar la disposición sin más consideraciones, sino que había que ver si en el no pago, o en el pago reducido que se hubiera hecho, había mala fé o no, en efecto así lo manifestó en Sentencia del 3 de octubre de 1.951; - " Este precepto tiene un claro caracter de sanción para el patrón re -- nante a pagar las prestaciones e indemnizaciones que le deba al trabaja dor. Pero es claro que debe entenderse que hay un derecho cierto indis cutible a las prestaciones e indemnizaciones, porque de lo contrario se -- podría incurrir en notoria injusticia. Por lo tanto la disposición no -- puede aplicarse en los casos de duda justificada acerca de la existencia del derecho, pues cuando así ocurre corresponde a la jurisdicción espe -- cial del trabajo decidir esa controversia, y solo cuando hay fallo defi nitivo que declara la existencia del derecho puede decirse que surge la deuda correspondiente. " se recomendaría en los términos de la ley", hasta

que no se pague. Se interpretó diciendo que el trabajador debía cumplir con su obligación de pagar, pero si no se hubiera pagado al contrato, que presenten duda, más no en los que se controvierta la existencia de la obligación por haber incertidumbre de buena fé del patrono acerca de ella. Este concepto de sanción que el precepto consagra es incompatible con la noción de buena fé, de modo que si el patrono niega la existencia del derecho sin malicia, es decir, obra de buena fé, mal puede sancionarse se si su conducta aparece clara al respecto ".

b) Al aplicar la norma, se dejó influir por un criterio de ca -- rácter fiscal y afirmó que el estado no estaba obligado a responder por -- salarios caídos, o sea que solo cobijaba a los particulares. Esa juris -- prudencia se produjo cuando en el país solo existía el poder ejecutivo y

las decisiones del poder judicial no tenían mayor efectividad. Esta interpretación errada porque para que el gobierno no tuviera que pagar en una forma tan drástica como los patronos particulares, se dictó el decreto 797 de 1.949, bajo la administración del doctor Ospina Pérez en el cual se dijo, que para aplicar el artículo mencionado a los casos que hubiera contrato de trabajo debía darse al gobierno noventa (90) días de plazo para pagar las prestaciones sociales, si vencido este plazo, no pagaba el decreto determinaba que el contrato de trabajo reanudara su vigencia en los términos de la ley, esto no quería decir que se reintegraba al trabajador a su puesto, sino que seguiría devengando los sueldos e como si no se hubiera terminado el contrato. Esto era una ficción legal. En 1.956 se rectificó esta jurisprudencia.

C) Se elaboró, por la jurisprudencia, la teoría de la ficción, esto porque no se sabía que se quiso decir cuando la ley como el decreto decían que el contrato "se reanudaría en los términos de la ley", hasta que no se pagaba. Se interpretó diciendo que el trabajador debía continuar devengando sus sueldos, como si no se hubiera roto el contrato, aunque en la práctica el contrato había desaparecido de la vida jurídica, porque ya habían cesado las obligaciones de las partes. Se levantó jurisprudencialmente una ficción sobre los textos de la ley, para justificar los fines buscados por la disposición, que era drástica y legal capaz de obligar a las clases patronales a cumplir con la legislación laboral.

Con la anterior experiencia tanto práctica como jurisprudencial el código incluyó entre sus normas, un precepto más claro contenido en el artículo 65, cuyo texto es el siguiente:

"1. Si a la terminación del contrato, el patrono no paga al traba

jador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el patrono cumple con sus obligaciones consignando ante el juez del trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia.

3. En la misma sanción incurre el patrono cuando no haga practicar al trabajador el examen médico y no le expida el correspondiente certificado de salud de que trata el ordinal 7o. del art. 57.

Se transcribe el texto del ordinal 7o. del art. 57 del C.S. del T.: Art. 57: son obligaciones especiales del patrono:

7o. 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 solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo, hubiera 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".

La primera parte del art. que dice: si a la terminación del con-

trato el patrono no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario, por cada día de retardo; ya establece una diferencia con el decreto reglamentado por la ley 6a. porque mientras en éste no se deba ninguna calificación jurídica a las consecuencias de no pagar, ni se establecía ningún instituto indemnizatorio, este art. recogió la jurisprudencia y dice que sanción tiene el patrono que al terminar el contrato no cancela los salarios y las prestaciones debidas al trabajador, creando así un derecho especial para éste.

También se establece la diferencia entre salarios como indemnización compensatoria y salarios como indemnización moratoria en efecto, cuando el contrato se rompe ilegalmente, porque se despide al trabajador antes de vencerse su período legal o convencional, hay que pagarle una suma de dinero equivalente al tiempo que faltaba para el vencimiento del plazo ya sea pactado o presuntivo que constituye una indemnización compensatoria (lucro cesante), y en la cual la ley aspira a resarcir en algo al trabajador por el perjuicio que se le ha ocasionado al separarlo de su trabajo antes de cumplir el plazo pactado.

Los salarios como indemnización moratoria no aspiran a resarcir el daño, sino a pagar los intereses de la suma que dejó de pagarse al trabajador como capital, eso es en realidad lo que constituyen los intereses de mora tanto en el derecho civil como en el del trabajo.

Lo que sucede es que hay una gran diferencia entre los dos, pues mientras en Derecho Civil los intereses moratorias son los comerciales, o

los legales, según el caso, en el Derecho del trabajo esos intereses pueden ser superiores, en ocasiones, al ciento por ciento de la demanda principal, y esto es porque si en determinado caso, a un trabajador le deben \$500.00 y no se le pagan en el momento de terminarse su contrato, y ese trabajador, por ejemplo, tenía un sueldo de \$700.00 mensuales, por cada mes que corra, el patrono debería pagar \$700.00 a título de indemnización moratoria".

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION
PROCESOS TECNICOS

Señala este inciso que el pago realizado correctamente es el que se hace, cuando no haya una retención autorizada por la ley o convenida por las partes, o sea que si al terminarse el contrato de trabajo, el patrono y el trabajador acuerdan que el primero retenga todo o parte de las prestaciones y del salario no hay culpa del patrono por no haberle pagado y lógicamente no habría lugar a una demanda para cobrar indemnización moratoria. Si se retiene los valores correspondientes a salarios y prestaciones por disposición de la ley, por ejemplo en el caso de que el contrato hubiera terminado por la comisión de un delito, en cuyo caso pueda retener el valor de la cesantía, o si se retiene valores del salario que sean suficientes para compensar o pagar préstamos que haya hecho con el visto bueno o autorización de la oficina del trabajo.

En todos estos eventos no puede el trabajador padir indemnización moratoria por el no pago de lo que se le debe. El segundo inciso que se refiere al no acuerdo sobre el monto de la deuda, o al no recibo por parte del trabajador, señala que el trabajador no cumple con su deber consignando ante el juez del trabajo, o en su defecto ante la primera autoridad política del lugar, el valor que confiese deber, mientras

la justicia del trabajo decide la controversia.

Lo relativo al acuerdo que establece este inciso es la piedra angular de la problemática jurídica para su interpretación. La primera parte es la enumeración del principio general, pero entonces: puede ocurrir que haya un acuerdo patrono-trabajador con base por ejemplo en una conciliación, se estipula el valor que se debe al trabajador y se hace el pago de acuerdo a los plazos que hayan acordado; o puede ocurrir que no haya acuerdo; por que se alegue por parte del patrono que no hay contrato de trabajo, o que habiéndolo no se debe la cantidad reclamada por el extrabajador, o por cualquier razón que puede dar lugar a la controversia o litigio. La ley previendo estos casos y para evitar al patrono la sanción de la indemnización moratoria le confiere a éste la facultad de hacer un depósito de lo que confiese deber ante el juez del trabajo del lugar o ante la primera autoridad política del mismo.

En derecho civil ya sabemos que es el sistema de pago por consignación, pero con diferencias en el proceso al del Derecho Laboral. En lo civil si el acreedor se niega a recibir pago de la deuda, el deudor u otra persona en su nombre está autorizado legalmente para hacer el pago aunque se oponga el acreedor, ante los organismos judiciales por medio de la actuación procesal correspondiente a estos casos, y el juez competente hace la notificación personal, oye al acreedor y luego de un corto procedimiento sumario, este manifiesta si acepta o no lo que ha consignado a su nombre como pago de la obligación.

En Derecho Laboral, el procedimiento es más sencillo; se consignará en el banco Popular a favor de cualquiera de los juzgados del trabajo,

si los hay en el sitio del conflicto, y si no en cualquier otro banco, a nombre de la primera autoridad política del lugar donde no hay juzgado laboral.

No es obligatorio correr traslado al trabajador, ni seguir el procedimiento civil para saber si el trabajador acepta o no lo consignado. De esta forma se evita que un trabajador que actúe de mala fe atropelle al patrono que ha actuado correctamente, y así lo ha reiterado la jurisprudencia al establecer que no se necesita notificación y que el patrono cumple con su obligación consignando cuando el trabajador se niega a recibir, pero también tiene en cuenta que éste no haga el depósito legal o aproximado en su valor, porque no es con sumas irrisorias con que se burla la ley para el no pago de los salarios caídos, de ahí que estableció que " el patrono puede consignar lo que confiese deber ", dándole con fianza pero que pague el valor de lo que se debe y si no lo hace se lo sanciona con la indemnización moratoria, porque la ley no facilita instrumentos para evadir su cumplimiento, sino obligar al trabajador a pagar lo debido, el día de la terminación del contrato, de ahí la necesidad de darle una serie de interpretaciones y desarrollos a esta disposición.

El Tribunal Supremo, desde un principio, vinculó la buena fe a la aplicación de esta norma en varios aspectos, obsérvese: de esta sala de la Corte, en sentencia del 26 de mayo de 1.958 (Gaceta Judicial No. 2195-2196) llevó a cabo un amplio estudio del tema (indemnización moratoria) y expresó: " de forma reiterada ha dicho el Tribunal Supremo del Trabajo y ahora esta Sala Laboral de la Corte que la sanción impuesta al patrono moroso por el art. 65 C.S. del T. tiene como causa la renuencia-

injustificada del sancionado al pago oportuno de las prestaciones. Si la mora obedece a dudas de buena fe acerca de la existencia de la obligación o del monto de la misma - y en el último caso el empleador consignale que de buena fe cree haber - es obvio que desaparece la causa y por consiguiente se hace inaplicable la sanción. La jurisprudencia es concorde en punto a establecer que el nexo buena fe no sanción - es rasero-equitativo para decidir en derecho y justicia respecto de un género de problemas, que, por su variedad de matices y facetas, abarca especies de la mayor diversidad y en ocasiones de la más ardua complejidad.

En sentencia proferida el 15 de diciembre de 1.954 dijo el Tribunal Supremo de Trabajo: "La apelación del art. 65 del C. S. del T. (8) - va a concluir que el supuesto de la buena fe o de la mala fe no fue el que reglamenta los llamados "salarios caídos", está condicionada a la demostración de la mala fe patronal para negarse a pagar las deudas laborales al tiempo de la extinción del contrato. Esta no es una interpretación arbitraria sino que encuentra sus fundamentos en los antecedentes - jurisdiccionales que precedieron a la expedición del art. 65 citado, en la historia fidedigna del establecimiento de esta disposición y principalmente en el propio contenido de su inciso 2o. En efecto: Del texto del art. 52 del Dcto. 2127 de 1.945 (que puede considerarse como el antecedente del art. 65) que establecía como sanción el retardo patronal - en el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones, la ficción de la subsistencia del vínculo contractual, la jurisprudencia dedujo la obligación de pagar salarios que por no corresponder a servicios efectivamente prestados, recibieron la denominación de caídos, y que significaron una indemnización por perjuicios moratorios, y agrega más adelante" a la expedición del C. S. del T., esta creación jurisprudencial se convirtió en

normas de derecho positivo en su art. 65, pero ya no sobre la base subsistencia ficcionada del contrato, sino como expresa indemnización que corre para el patrono a partir de la terminación del vínculo contractual. Pero debe observarse que en el pensamiento de la comisión redactora del Código estuvo presente el elemento anímico exigido por la jurisprudencia para la posible aplicación de la pena moratoria pues en el acta 21 de 5 de mayo de 1.950, al consagrar el contenido del art. 65, se dijo: que para la fórmula que pudiera adoptarse debía consignarse la doctrina sentada por el Tribunal Supremo de Trabajo, conforme a la cual, para establecer la sanción a cargo del patrono, debe estudiarse si este ha obrado o no de buena fe, eximiéndolo de ella en el primer caso. Lo anterior lleva a concluir que el aspecto de la buena fe o de la mala fe no fue extraño a la voluntad que creó la norma, fijándose así una pauta para su interpretación posterior.

4. EVENTOS EN LOS CUALES SE PRESENTA.

La mala fe como concepto, toca con el criterio de cada persona porque siendo su origen la conciencia, se constituye en algo subjetivo, y en el Derecho toca comprobarla de acuerdo a los hechos posteriores. La conducta del individuo como patrono, o como empresa en lo laboral, y sus consecuencias para el trabajador, es lo que debe analizar el juez del conocimiento para condenar en determinado momento al pago de la indemnización moratoria; de ahí que la parte actora debe preocuparse por comprobar la mala fé patronal si tiene como mira principal lograr el pago de dicha sanción. La Jurisprudencia se ha encargado de establecer cuando hay mala fé patronal porque sabemos que la finalidad de la Corte Suprema

de Justicia es orientar a los jueces en todos los aspectos, para que haya una debida justicia por parte de ellos.

Sobre el tema tratado se puede decir que la indemnización moratoria la genera la mala fé con que se niega el contrato, como evento principal que la causa.

La principal de estas conclusiones se aplica en el evento contemplado en el art. 65 VII. CONCLUSIONES trabajo, y denominada DEFENSA LABORAL, que se refiere a las consecuencias que se prevén

La ejecución del Contrato de Trabajo o relación de trabajo es el eje alrededor del cual gira el derecho laboral, porque es el vínculo por el cual se ejercen acciones en orden a buscar por medio de los organismos jurisdiccionales del Estado, la protección especial de la Constitución y las leyes que garantizan al trabajo humano asalariado; es por esto que la terminación del contrato de trabajo requiere un estudio profundo y serio- que se ha hecho en esta tesis por ser muy importante dentro de la teoría jurídica del mismo, y porque ha sufrido transformaciones generalizadas por el propósito de favorecer cada vez más a las clases trabajadoras.

Jurídicamente la necesidad de hacer del contrato de trabajo, un verdadero instituto jurídico, culminaron por reducir el fenómeno de la terminación del contrato a una serie de principios que parte de la voluntad de las partes o su carencia, señalan una serie de condiciones previas, un régimen de causas concretas y claras y una escala de responsabilidades.

Cuando se da por terminado el contrato de trabajo, junto con la cesación de las obligaciones principales, secundarias y periódicas de los contratantes, el patrono está en el deber de pagar al trabajador el valor íntegro de sus acreencias laborales, so pena de fuertes sanciones de carácter pecuniario.

Con el cual el Estado procura proteger al trabajador, se con

La principal de estas sanciones se aplica en el evento contemplado en el art. 65 del C. S. del T., tema de este trabajo, y denominada INDEMNIZACIÓN MORATORIA, que se refiere a las consecuencias que se prevén dentro de la ley, para cuando no se paguen oportunamente al trabajador las prestaciones sociales y los salarios que se han convenido, luego que termina el contrato de trabajo, sin embargo para su aplicación está sometida a la existencia y comprobación de la mala fé patronal.

Se considera que se actúa de buena fé, cuando nuestra conducta es correcta de acuerdo a las normas pre-establecidas, en este caso concreto, cuando una vez termina el contrato de trabajo, por cualquier causa, se le cancelan al trabajador sus salarios y prestaciones debidas, salvo lógicamente los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes. De ahí que se sostenga que la buena o la mala fé patronal, es una innovación hecha por la Jurisprudencia Nacional, al interpretar el contenido del art. 65 comentado; porque la norma es clara, en cada una de sus partes, sin embargo al imponer que en caso de una litigio o controversia al trabajador demandante, deba probar la mala fé patronal, un ejm; cuando este quiera desconocer la existencia del contrato, es una manera de entorpecer la debida aplicación de la norma y poner en desventaja al trabajador frente al patrono, porque es darle a este la oportunidad de una fácil defensa convenciendo al juez del conocimiento de que ha actuado conforme a la ley.

No se quiere decir con esto que siendo el Derecho Laboral un derecho tutelar, con el cual el Estado procura proteger al trabajador, se con --

vierta en arma de trabajadores inescrupulosos que quieran beneficiarse por el amparo que les da esa ley, pero sí que en el caso de una controversia, al trabajador le baste con demostrar que una vez terminó el contrato de trabajo, no le pagaron sus prestaciones y salarios debidos, para que se tenga como prueba definitiva del incumplimiento por parte del patrono, y se falle a favor del trabajador.

Obsérvese: El art. 65 está dividido en tres partes que se resumen así:

- a) Primera y principal causal para dar lugar a la sanción.
- b) El hecho para evitar la sanción.
- c) Otra causal que da lugar a la sanción.

a) Al trabajador le corresponde demostrar que una vez terminó el contrato de trabajo, no le fueron pagados sus derechos, esto es la piedra angular que el art. señala para que sea procedente la sanción. En caso de litigio le corresponde al patrono la defensa, y en los hechos probados en que la apoye, decidirá el juez, si aquella falta de pago es imputable a la mala fé y si por consiguiente debe o no responder por la indemnización moratoria. Aquí es que insistimos en manifestar que ya el hecho del no pago oportuno es prueba de mala fé en contra del patrono, por que se supone que es de su conocimiento las obligaciones que contrae al momento de firmar o de iniciar un contrato de trabajo, y que una de ellas es la de reconocer y pagar lo debido al trabajador una vez termina esa relación laboral.

Anotamos que cuando la pretensión no es clara no hay mala fé.

b). Tampoco es con sumas irrisorias como se va a cumplir la norma, porque si ya esta en su segunda parte otorga una facultad potestativa al patrono- depositar la suma que confiese deber-, este debe hacerlo de manera justa y equitativa, e inmediatamente termina el contrato no cuando a bien lo tenga el deudor.

El resumen, una vez terminan el contrato de trabajo, y no en cualquier época, es cuando el patrono debe pagar al trabajador, so pena de incurrir en indemnización moratoria. Y si no hay acuerdo patrono-trabajador- sobre el monto de la deuda, o el trabajador se niega a recibir y consignar ante la primera autoridad política del lugar, en caso de que no hubiera juzgado laboral o en ausencia del juez, lo que confiese deber, - mientras la justicia decide.

c). En su tercer inciso el art. estudiado, sanciona también el incumplimiento por parte del patrono, de hacer practicar el examen médico al trabajador y expedirle el correspondiente certificado de salud. Esta obligación surge para el patrono cuando el trabajador hubiera sido sometido a examen médico al ingresar al servicio o durante el tiempo que permaneció en el trabajo, y cuando le haya solicitado la práctica de ese examen al terminar el contrato. En este caso si hay litigio, al trabajador para lograr el pago de la indemnización moratoria le corresponde la prueba precisa y concreta de estos dos hechos.

VIII. BIBLIOGRAFIA

1. GONZALEZ CHARRY, G. Derecho de Trabajo. 3a. Edición Editorial Temis, Bogotá. 1.974.
2. GONZALEZ CHARRY, G. Derecho de Trabajo. 5a. Edición Editorial Temis, Bogotá. 1.979.
3. CABANELLAS, G. Derecho Normativo Laboral. Edición Bibliográfica Omeba. 7o. Tomo.
4. CABANELLAS, G. Derecho de los Conflictos Laborales, Buenos Aires. Editorial Omeba. 1.966
5. CASTRO, J. F. El Contrato de Trabajo. Editorial Publicitaria Bogotá, 1.973
6. . Legislación Económica. Cinco años de Jurisprudencia Laboral. 1a. Edición. 1.972 a 1.976, Bogotá.
7. ORTEGA, T, J. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. 12 Edición actualizada. Editorial Temis. Bogotá, 1.966.
8. LAGOS PANTOJA, L. A. Aspectos teóricos y prácticos del - procedimiento laboral y del recurso extraordinario de Casación Tesis de promoción profesoral. Nov. 1.979.