

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

DIRECTIVOS



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
Biblioteca Universitaria  
Fernandez de Madrid

Rector de la Universidad.

Dr. Luis H. Arraut E.

Secretario General

Dr. Carlos Mendivil S.

Decano de la Facultad

Dr. Fabio Morón Díaz

Secretario Académico

Dr. Pedro Macia H.

Presidente de Tesis

Dra. Gladys Barrios Villa.

Dr. Edgardo Moreno

Examinadores:

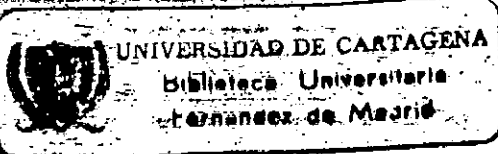
Dr. Tomás Figueroa Cervantes

Dr.

T  
348.7  
B713

REPUBLICA DE COLOMBIA  
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FAULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS  
POLITICAS.

SCIB  
②



" EL PERIODO DE PRUEBA EN LOS CONTRATO DE TRABAJO "

Por:

ALCIDES EDUARDO BONFANTE ANGULO

"Tesis presentada en cumplimiento de los requisitos exi-  
dos por el Reglamento de la Facultad de Derecho Y Cien-  
cias Politicas de La Universidad de Cartagena, para optar  
al título de ABOGADOS."

SCIB  
00018582

46985

Cartagena, Julio de 1.984

"La Facultad no aprueba ni desaprueba los conceptos emitidos en las Tesis. Tales opiniones deben considerarse como propias de sus autores."

ARTICULO 83 del Reglamento de la Facultad de Derecho y ciencias Políticas de la Universidad de Cárdena.

4

DEDICATORIA:

A mi madre quien ha sido mi apoyo economico y moral y a quien le debo todo lo que soy y sere en esta vida.

Amis Hermanos Carlos A. y William A. quienes son mis grandes amigos.

A mis hijos Ana Milina y Jose David, motivación de mi vida.

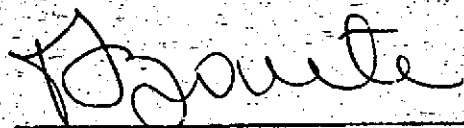
A mis compañeros de cursos universitarios.

A mis profesores universitarios grandes maestros de mi vida.

A la Universidad de Cartagena por haberme dado este titulo de Abogado.

A mi pueblo (San Juan (Nepomuceno)). *MARQUE*

A mis amigos especialmente a la Doctora Gladys Barrios Villa profesora universitaria competentisima, gracias a sus enseñanzas, orientaciones y ayuda fue posible hacer esta importante tesis de grado.



ALCIDES E. BONFANTE A.

5

T A B L A      D E      C O N T E N I D O

|  | Paginas |
|--|---------|
| INTRODUCCION                                       |         |
| <br><u>CAPITULO PRIMERO</u>                        |         |
| Noción Histeria                                    | 1-6     |
| <br><u>CAPITULO SEGUNDO</u>                        |         |
| El contrato de Trabajo y Sus Diversas Formas       | 7-9     |
| Definición   | 7-9     |
| Formas del Contrato de Trabajo                     | 9-11    |
| El Contrato Verbal                                 | 11      |
| Forma Escrita                                      | 11      |
| Contrato de Aprendizaje                            | 11-12   |
| Contrato de Eganche Colectivo                      | 12      |
| Contrato de Trabajo a Termine Fijo                 | 12-13   |
| <br><u>CAPITULO TERCERO</u>                        |         |
| Definición del Periodo de Prueba                   | 14-16   |
| <br><u>CAPITULO CUARTO</u>                         |         |
| Naturaleza Juridica                                | 17-24   |
| Contrato Bajo Condición Suspensiva                 | 24-25   |
| Contrato Bajo Condición Resolutoria                | 25-28   |
| <br><u>CAPITULO QUINTO</u>                         |         |
| Estipulaciones y Condiciones del Periodo de Prueba | 29-34   |
| <br><u>CAPITULO SEXTO</u>                          |         |
| Termino de Duración                                | 35-39   |
| <br><u>CAPITULO SEPTIMO</u>                        |         |
| Obligaciones de las Partes                         | 40-43   |
| <br><u>CAPITULO OCTAVO</u>                         |         |
| Sus Efectos Juridicos                              | 44-47   |
| <br><u>CAPITULO NOVENO</u>                         |         |
| El Salario   | 48-52   |

CAPITULO DECIMO

Paginas

|   |       |
|---|-------|
| Prestaciones Comunes Durante el Periodo de Prueba | 53-56 |
| Descanso Dominical Remunerado                     | 56-57 |
| Vacaciones Anuales Remuneradas                    | 57    |
| Auxilio de Cesantia                               | 57-59 |
| Auxilio por Enfermedad no Profesional             | 59-60 |
| Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales | 60-61 |
| Calzado y Overoles para el Trabajador             | 61-62 |
| Protección a la Maternidad                        | 62-63 |
| Gastos de Entierro del Trabajador                 | 63    |
| Gastos de Movilización                            | 63-64 |

CAPITULO UNDECIMO

|   |       |
|---|-------|
| Prestaciones Sociales Especiales Durante el Periodo de Prueba | 65    |
| Pensión de Jubilación o Pensión de Vejez                      | 65    |
| Auxilio por Enfermedad no Profesional e Invalidez             | 65-67 |
| Escuelas y Especialización                                    | 67-68 |
| Seguro de Vida Colectivo Obligatorio                          | 68    |
| Prima de Servicio   | 68    |

CAPITULO DUODECIMO

|  |       |
|--|-------|
| El Periodo de Prueba y la Selección del Personal               | 71    |
| Consideraciones Basicas en la Selección del Personal           | 72-73 |
| Condiciones Basicas del Aspirante                              | 73-77 |
| Necesidad del Adiestramiento                                   | 77-80 |
| Datos Personales   | 80    |
| Estado Civil   | 80    |
| Rasgos Fisicos   | 80    |
| Educación Formal   | 80    |
| Clase de Trabajo   | 80    |
| Familiares o Amigos del Solicitante que trabajen en la Empresa | 80    |
| Antecedentes del Servicio Militar                              | 80    |
| Referencias  | 80    |
| Entrevista   | 81-87 |

## INTRODUCCION

El Derecho del Trabajo, se caracteriza dentro del Derecho como una rama eminentemente social, pues su principal fundamento descansa en su dinamismo con que resuelve los conflictos que se presenten dentro de la relación laboral. Este Derecho cada día ahonda mas en sus principios, debido a que las relaciones de trabajo son cada vez más frecuentes y esto se debe al cambio social, económico y político que viven la mayoría de los países y sobre todo en aquellos donde impera el Capitalismo.-

Por lo tanto ha habido la necesidad de que los trabajadores se agrupen formando sindicatos, Federaciones y confederaciones con el único objeto de conseguir mejores Derechos y prerrogativas.

El Estado conciente de la evolución que experimentan las relaciones de trabajo, se ve precisado a legislar sobre dicha materia, estableciendo normas que garnticen dichas relaciones. Es asi como dentro del Contrato de Trabajo se encuentran cláusulas establecidas como el Periodo de Prueba, consagrada en beneficio de las partes contratantes.

Al respecto de ésta figura jurídica, mirandola desde el punto de vista del trabajador, se puede decir que atenta contra la estabilidad laboral, con repercusiones de índole familiar; sometiendo al trabajador a una condición de tiempo que puede ser positiva o negativa. Desde el punto de vista positivo, el trabajador puede apreciar lo favorable o desfavorable del trabajo y tener una visión de la

relación obrero-patronal. Desde el punto de vista negativo el trabajador aprecia las circunstancias que le brinda el mundo del trabajo y puede buscar un cambio positivo para él.

Enfocándolo por el aspecto patronal, hay empresas o patronos que se apoyan del Período de Prueba, para dar por terminada dicha relación, en ocasiones sin justa causa solamente con el propósito de evadir más tarde mayores prestaciones. Ante estas situaciones de inestabilidad la gran mayoría de los sindicatos, dentro de su política de una mayor justicia, involucran dentro de sus pliegos de Peticiones Cláusulas como la abolición del Período de Prueba sin que hayan tenido aceptación por parte de las empresas o patronos.

Esa inestabilidad que presenta el trabajador durante el período de prueba, me ha llevado a escribir con interés mi tesis de grado para optar el título de Abogado y titulada El Período de Prueba en los Contratos de Trabajo.



## CAPITULO PRIMERO

NOCION HISTORICA DEL PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba tiene su origen en nuestra legislación positiva en la Ley 6 de 1945, de su artículo 90 que a su letra dice: " Lo dispuesto en el artículo anterior no es aplicable al contrato de aprendizaje, ni al periodo de prueba que son sometidos ciertos trabajadores para su admisión definitiva. En uno y en otro caso, salvo estipulación en contrario, el contrato podrá ser terminado unilateralmente mediante simple aviso con 7 días de anticipación, por parte del trabajador, o intempestivamente mediante el pago de 7 días de salario por parte del patron. Este periodo de aprendizaje no podrá ser superior a 6 meses o menos, cuando el funcionario del ramo permita expresamente la ampliación del periodo de prueba, atendiendo la calidad y técnica del trabajador. El aprendiz tendrá derecho a ser preferido para llenar las vacantes que se produzcan. El periodo de prueba no podrá exceder de 2 meses cuando se trata de trabajadores calificados ni de 15 días en los demas casos. Expirados los términos de que trata este artículo la prestación de servicios que subsista se regirá por las normas generales del contrato de trabajo.

Del contenido del artículo 90 de la ley sexta de 1945, se observa lo antitecnico de su estructura jurídica y la variedad de figuras que contempla como son el Período de Prueba, el contrato de aprendizaje, siendo estas dos instituciones completamente diferentes.

En el año de 1945 fue expedido el decreto 21 27 que estableció en su artículo 58 la reglamentación del Período de Prueba, el contrato de aprendizaje, la jornada de trabajo el descanso dominical, las prestaciones patronales, el trabajo a domicilio, del servicio domestico, del campo

y de la pequeña industria.

Nuestro Legislador dejó transcurrir muchos años sin que legislara sobre el período de prueba y sólo hasta el año de 1950 por medio de los decretos 2663 y 3743 que forman parte integrante de nuestro actual Código Sustantivo del Trabajo se le dió amplia reglamentación y estructuración al Período de Prueba en Título II acompañado con el contrato de Aprendizaje, vicio heredado del Artículo 90. de la Ley 6a. de 1945, ya que como hemos visto se trata de dos figuras absolutamente diferentes, al Período de Prueba es aplicable a los Contratos de Trabajo, es su parte preliminar y el contrato de Aprendizaje es un contrato especial.

No vemos realmente el motivo porque el Código agrupa en un mismo título estas dos figuras jurídicas laborales que son completamente diferentes; sin embargo se podría justificar una aclaración teniendo en cuenta que el Período de Prueba es la etapa inicial del contrato de Trabajo y el contrato de Aprendizaje lo es igualmente en nuestro medio, analizándolos en esta forma estos dos contratos se involucran.

No todas las legislaciones sobre Derecho del Trabajo aceptan el Período de Prueba, algunas legislaciones apenas lo señalan sin reglamentarlo en forma especial, otras lo rechazan, como lo expongo enseguida.

En México, tanto la Doctrina como la Jurisprudencia lo

lo han negado frecuentemente y no ha sido posible que esta figura haya sido aceptada por los trabajadores y patronos. La fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución dice que los trabajadores no pueden ser separados sin causa justificada, ahora bien, la facultad que se reserva el empresario para separar al trabajador si no le parecen satisfactorios sus servicios, contraría dicho precepto. Por otra parte la Ley Federal del Trabajo, admite la formación de relaciones de trabajo a plazo fijo, pero únicamente cuando lo imponga la naturaleza y las condiciones del trabajo, también este precepto resulta opuesto a la idea del período de Prueba.

En la Argentina son múltiples las controversias o conflictos que se han presentado al respecto y ha sido la Jurisprudencia la que se ha encargado de aceptarlo.

En un principio fué establecido el Período de Prueba con la sanción de la Ley 11729 que modificó el artículo 158 del Código de Comercio que se proyecta con el siguiente texto: "Puede estipularse previamente también por escrito un período de prueba no mayor de 3 meses, durante ese período la rescisión con contrato se podrá hacer en cualquier momento sin llegar a indemnización.

Más tarde la Cámara de origen no aceptó las modificaciones hechas al artículo 158 y en consecuencia no se volvió a hablar del Período de Prueba, aún cuando erróneamente se ha sostenido que en la legislación Laboral Argentina ha

quedado proscrito el Período de Prueba, sin embargo son numerosos los estatutos especiales que reconocen en forma expresa, el término de Prueba, entre ellos, el Estatuto del Periodista, el Estatuto del Personal Administrativo de Empresas Periodísticas, Empleados de Compañías de seguros etc..-

La Legislación italiana ha ejercido extraordinariamente influencia sobre el Período de Prueba, que se incorporó a la Declaración de la Carta del Trabajo, que establecía:

" El Prestador de obra de Nueva Asunción, está sujeto a un Período de Prueba durante el cual es recíproco el derecho a la resolución del contrato con solo pago de la retribución o del tiempo en que el trabajo haya sido prestado. Esta declaración se desarrolló en el artículo 4o. del Decreto Ley 1825 del 3 de Noviembre de 1.924, sobre el contrato de empleo privado el cual dispone: " Cuando se hubiere estipulado, en el momento de celebrarse el empleo, un Período de Prueba éste deberá resultar de un acto escrito. De igual modo deberá resultar de la contratación de servicios con fijación de término. A falta de un acto escrito se presumirá que el contrato fue celebrado por tiempo indeterminado. El Período de Prueba no deberá exceder en ningún caso de 6 meses para los Administradores y representantes con sueldo fijo, Directores Técnicos o Administradores y empleados de categoría y con funciones equivalentes; 3 meses para todas las demás categorías de emplea-

dos. Durante el Período de Prueba no seguido de una confirmación en el empleo, la disolución del contrato podrá producirse en cualquier momento sin preaviso ni indemnización. El servicio prestado durante el Período de Prueba será computado para todos los efectos de la determinación de la antigüedad en los servicios. La Ley belga sobre contrato de trabajo, del 7 de agosto de 1922, admitía en su artículo 10, que entre las partes contratantes se pudiera convenir un período de Prueba o período de ensayo, el cual debía constar por escrito, facultaba al patrono para poner fin al contrato, sin indemnización. La duración de la prueba no podía exceder de 3 meses, ni ser inferior a un mes. El artículo 350 del Código Federal suizo de las Obligaciones dispone que cuando se haya establecido un Período de Prueba en un Contrato de Trabajo de larga duración, el despido puede llevarse a cabo salvo estipulación en contrario durante los primeros siete meses, con siete días de anticipación por lo menos, y para el fin de la semana.

La Legislación de Guatemala establece en su código de Trabajo en su artículo 81 que dice: " En todo Contrato de Trabajo por tiempo indeterminado los 2 primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período de prueba menor, durante el Período de prueba, cualquiera de las partes pueden ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

El Código Laboral de Panamá dispone en su artículo 22 "El patrono puede exigir al aspirante a un trabajo cuya realización requiera cierta habilidad o destreza, que se someta a periodos de prueba, durante dos semanas.

Este período de prueba será remunerado, pero durante él no se considerará vigente el contrato de Trabajo, a no ser que el patrono continúe utilizando los servicios del aspirantes después de las dos semanas.

Después de exponer el criterio que las diferentes legislaciones otorgan al Período de Prueba, y analizando nuestra Legislación en esta materia, vemos la gran importancia que tiene esta figura Jurídica dentro del campo laboral, nuestro Código Sustantivo del Trabajo ha consagrado disposiciones tan claras, y precisas en favor de las partes que intervienen en los contratos de trabajo.

En esta forma he expuesto el origen y su desenvolvimiento a través de nuestra Legislación y las Legislaciones extranjeras.

## CAPITULO SEGUNDO

EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS DIVERSAS FORMAS

DEFINICION: Hasta el momento no se ha encontrado una definición tipo en el derecho laboral aún cuando todos involucren los elementos esenciales que lo indentifican, diferenciándolo de cualquier otro contrato para una mejor visión tomemos algunas definiciones:

El Profesor Pérez Botija, lo define así: " El Contrato de Trabajo es un acuerdo expreso o tácito, por virtud del cual una persona realiza obras o presta servicios, por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una remuneración.

El profesor de Litala, lo define: Contrato de Trabajo es en general el dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste, para el primero en la obligación de trabajar y para el segundo en la obligación de pagar la merced."

D. Eufemia, define el contrato de trabajo, como un contrato de derecho privado, por el cual una persona se obliga mediante compensación a realizar prestaciones de trabajo al servicio de otra".

Paul Pic, lo define "Es aquel en virtud del cual una persona se obliga a ejecutar temporalmente por cuenta de otra, la que a su vez obliga a pagarle, durante el mismo tiempo el salario convenido o fijado por la costumbre o el uso los trabajos que entran en su profesión u oficio"

De la Cueva, dice es " aquel por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente,

subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa", tomando el concepto empresa en el sentido amplísimo que le da Barassi, dentro de la moderna doctrina italiana.

Ramírez Gronda, lo define como una convención por el cual una persona, trabajador, obrero, pone su actividad profesional a disposición de otra persona, empleador patrono, dador de empleo, lo catario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva, en forma continuada a cambio de una remuneración.

De las definiciones dadas por los tratadistas citados podemos concluir que todos involucran en lo definido los elementos esenciales de todo contrato o sea un acuerdo de voluntades encaminadas a producir efectos, jurídicos, para determinado objeto lícito que es la prestación de servicios o realización de obra, a cambio de una remuneración en forma subordinada.

En Colombia, tan sólo en la ley 10 de 1934, se estableció por primera vez la figura jurídica del Contrato de Trabajo, pero sin definirlo, sólo el Decreto Reglamentario de dicha Ley al definir lo que se entendía por empleado, la relaciona con un "Contrato por medio del cual una persona se obliga a prestar un servicio a otra persona natural o jurídica con facultad para dar órdenes".

Sólo con la Ley 6a. de 1945, lo definió de la siguiente forma: "Hay Contrato de Trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la continuada dependencia de otro, mediante remuneración y quien recibe tal servicio".



Para algunos comentaristas la definición anteriormente transcrita es perfecta desde todo punto de vista, o sea técnico y jurídico, sin embargo el Doctor Ricardo Silva en su obra "COMENTARIOS AL NUEVO ESTATUTO DEL TRABAJO", considera que se sacrificó la precisión del fenómeno jurídico que define por su exceso de laconismo y apresuramiento del legislador, refiriéndose tan solo al contrato de servicio.

El Código Sustantivo del Trabajo hoy vigente, define el Contrato de Trabajo en su artículo 22 así: Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono y la remuneración cualquiera que sea su forma salario";

Por la definición transcrita es de notar que la esencia del Contrato de Trabajo radica en el elemento Subordinación, la prestación de un servicio personal, como la remuneración puede constituir elementos de otros contratos distintos al Contrato de Trabajo.

FORMAS DEL CONTRATO DE TRABAJO: Las modalidades son ciertas formas con que la Ley ha investido a los Contratos para que tengan validez.

La Teoría de las formalidades en el derecho civil ha llegado a la conclusión de que la Ley puede exigir una fór-

ma determinada, sea para la existencia o validez del acto, sea simplemente, para los efectos de la prueba y de ahí la distinción entre formalidades : AD SOLEMNITATEM y formalidades AD PROBATIONEM.

En el primer caso, el acto jurídico al que falte la forma es inexistente o nulo, mientras en el segundo, siendo válido el acto, no es posible en caso de juicio, probar su existencia; la acción que entonces se concede es la de otorgamiento de la forma correspondiente.

En materia laboral rige en relación al contrato de trabajo el de la libertad de forma, hasta el punto de haber declarado no sin ironía Pérez Botija que algunos autores llegan a citar entre los requisitos esenciales del contrato de trabajo la "Ausencia de requisitos", puede de tal manera expresarse que el contrato de trabajo no requiere para su validez forma especial alguna, a no ser que medie "Disposición expresa en contrario".

La carencia de formas especiales en el contrato de trabajo es consecuencia de la posición personal de las partes y de su regulación legal.

El contrato de trabajo no es formal y por ello puede convenirse verbalmente o por escrito, sin estar sujeto a requisitos esenciales en cuanto a su prueba. La Ley en general, no determina forma alguna especial para la validez del contrato de Trabajo. El contrato de trabajo puede hacerse, pues tanto verbalmente como por escrito.

Cuando las leyes laborales fijan esta última forma, la falta de ese requisito no implica la nulidad del pacto, sino que los contratantes pueden compelerse a llenar aquella formalidad.

EL CONTRATO VERBAL: Es el que no consta en documento escrito, en este caso lo indispensable es que las partes contratantes se pongan de acuerdo sobre la actividad o servicio que va a desarrollar el trabajador, el monto y la forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tareas, periodo de pago, el sitio donde el trabajo debe ejecutarse, condiciones en que esa labor va a desarrollarse, duración, etc.

FORMA ESCRITA: Así mismo el Contrato de Trabajo, puede celebrarse por escrito, en este caso, en él se consignarán todas las condiciones modalidades acordadas por las partes; dentro de esas modalidades deben involucrarse cláusulas correspondientes como es la del Período de Prueba.

Cada una de las partes recibirá un ejemplar para los fines probatorios a que pueda dar lugar.

Según nuestra Legislación deben celebrarse por escrito los siguientes contratos: De Aprendizaje, Enganche Colectivo, el Contrato celebrado a término fijo, y en todos los casos debe indicarse el Período de Prueba.

CONTRATO DE APRENDIZAJE: Es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicios a un empleador, a cambio de

que este le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido. Este Contrato debe constar siempre por escrito y en caso contrario se entenderá regulado por las normas del Contrato de Trabajo. Definición consagrada en Nuestro Código Sustantivo del trabajo en su artículo 81 y 84.

CONTRATO DE ENGANCHE COLECTIVO: Por enganche colectivo, se entiende la contratación conjunta de diez(10) o más trabajadores para que se trasladen de una región a otra, a prestar sus servicios a un patrón. Según reza en el artículo 71 de Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando los enganches se hagan para prestar servicios dentro del mismo país, que implique movilización de los trabajadores a distancias mayores de 200 kilómetros de su domicilio, los contratos deben constar por escrito, y estipularse que los gastos de ida y regreso de los trabajadores serán exclusivamente a cargo del patrón y llevar la aprobación del correspondiente funcionario del trabajo o de la primera autoridad política del lugar en donde se realice el enganche.

CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO: Este Contrato debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser inferior a un año, ni superior a tres, pero es revocable indefinidamente, según lo consagra el artículo 46 del Código sus-

tantivo del Trabajo.

Es un requisito esencial en todo contrato de los descritos anteriormente que se estipule el Período de Prueba, y en caso de que las partes o el patrono o empresario no lo señalen, estos Contratos se registrarán por las normas generales del Código Suatantivo del Trabajo.

./.

## CAPITULO TERCERO

DEFINICION DEL PERIODO DE PRUEBA

Nuestra Legislación define el "PERIODO DE PRUEBA", en su artículo 76 de la siguiente forma: " Es la etapa inicial del Contrato de Trabajo que tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste la conveniencia de las condiciones del trabajo ofrecidas por aquel.

Por tratarse de la etapa inicial del contrato, resulta lógico que tenga una duración limitada, según lo expongo en capítulos posteriores.

Las legislaciones extranjeras no han puesto especial interés al Período de Prueba. Algunos como el Derecho alemán incluyó algunas disposiciones respecto a los aprendices.

La Ley belga lo reglamentó en el artículo 10 de la Ley 7 de agosto de 1922, sobre el contrato de los empleados. Mientras que el Derecho italiano, por el contrario estableció importantes normas en relación con el Período de Prueba.

Según Barassi, se encuentra establecido, fundamentalmente, en beneficio del patrono y tiene por objeto que puede cerciorarse de la capacidad del trabajador; es benéfico, empero, aún para éste, en atención a que transcurrido ese período, está seguro el obrero, de que su capacidad para el trabajo es cierta.

Mario de la Cueva, lo define como un término breve, al iniciarse la prestación de los servicios, destinados a que el trabajador prueba su aptitud.

Guillermo Cabanellas, lo define así: "El Período de Prueba, como la condición expresa en el contrato de Trabajo, por el cual cada una de las partes puede disolver el vínculo contractual sino está satisfecho, durante lapso, con las prestaciones del otro contratante.

Pla Rodríguez, lo ha definido como el espacio de tiempo en el cual el trabajador demuestra su aptitud profesional, así como su adaptación a la tarea encomendada, y durante el cual cualquiera de las partes puede hacer cesar la relación que los vincula. Observada la anterior definición, limita el Período de Prueba al trabajador en tanto que, a nuestro juicio el Período de Prueba debe ser común para los contratantes.

Para Litala, el Período de Prueba constituye una modalidad, lo involucra como "Una válvula de seguridad para obviar las consecuencias que puedan derivarse de una admisión definitiva, sin cautela, del prestador del servicio. La prueba es de gran utilidad, no solo para poder observar desde el punto de vista técnico moral, disciplinario al trabajador, sino como guía equitativa de retribución que debe ser proporcional a la capacidad.

Algunos autores consideran que solamente los trabajadores técnicos que requieren capacidades y conocimientos especiales, son los únicos que deben ser sometidos a la modalidad del Período de Prueba, y que no es admisible para los trabajadores comunes.

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo, no hace ninguna distinción y establece el Período de Prueba para todos los trabajadores.

Analizando la doctrina expuesta por varios autores respecto a los trabajadores que deben estar sometidos al Período de Prueba, es muy discutible este punto de vista ya que son muchos los trabajadores comunes en los cuales debe el patro no apreciar ciertas cualidades que le permitan proveer el éxito futuro del trabajador, más que todo, en aquellas empresas que no poseen mecanismos adecuados para seleccionar científicamente al personal.



## C A P I T U L O C U A R T O

NATURALEZA JURIDICA

Con relación a la Naturaleza Jurídica del "PERIODO DE PRUEBA", ha sido objeto de grandes controversias doctrinales, hasta el punto de no haberse determinado siquiera, si nos encontramos en presencia de un precontrato o de un contrato de duración determinada, o si se trata de un contrato establecido bajo condición resolutoria o suspensiva.

También se ha llegado a sostener que constituye una modalidad particular del Contrato de Trabajo.

La naturaleza jurídica del Período de Prueba, es la misma del Contrato de Trabajo, pues como lo dice nuestro Código es la etapa inicial, son dos momentos dentro del Contrato de Trabajo y no dos contratos diferentes.

El Período de Prueba, implica una valoración subjetiva por parte del empleador que suspende la formación definitiva de las dos relaciones fundamentales: de trabajar y de retribuir el trabajo.

Cecilia Assanti, clasifica de la siguiente forma las doctrinas que hablan de la naturaleza jurídica del Contrato de Trabajo a Prueba así:

- a) La del Contrato autónomo.
- b) La del Contrato Preliminar.
- c) La de un Contrato de Trabajo Especial.
- d) Como Contrato de Trabajo sometido a condición y
- e) Como pacto relativo a su rescisión.

Guillermo Cabanellas, divide en dos grandes teorías la na-

turalidad del Período de Prueba:

- 1) La Teoría que sostiene que nos encontramos en presencia de un contrato.
- 2) La Teoría que afirma la existencia de una condición dentro del Contrato de Trabajo.

La Doctrina Italiana ha vuelto a discutir con cierta pasión el problema de la naturaleza jurídica del Período de Prueba. El único aspecto sobre el que parece existir uniformidad en la Doctrina es el relativo a que el Período de Prueba no es un contrato preparatorio, porque, como dicen Mario Comba y Renato Corrado, es obvio que no se estipula en vista de un contrato definitivo.

La primera Doctrina iniciada por Luigi de Litala y continuada principalmente por los citados profesores, habla de Contrato a prueba, distinto de la relación final de Trabajo.

La segunda doctrina que fué más generalizada en una época, cuenta en sus filas a Luisa Sanseverine, a Lodovico Barassi, según esta doctrina el Período de Prueba es una condición suspensiva incluida en la relación de trabajo y consiste en la oportunidad que se proporciona al trabajador de que pruebe su aptitud para el trabajo; si la prueba se produce, se tiene por realizada la condición y la relación de trabajo cobra todo su vigor.

Más tarde Lodovico Barassi en su último libro modifica su criterio y adhirió a la tesis que encuentra en el Período de Prueba una condición resolutoria.

A continuación expongo las teorías que consideran al Período de Prueba como un contrato, dirigido en su finalidad a demostrar determinada condición de idoneidad o de capacidad del trabajador recién enganchado.

El profesor Guillermo Cabanellas, expone así las siguientes teorías:

a) La del Contrato Autónomo, consideran los sostenedores de esta teoría que la Prueba constituye un contrato con existencia propia. Estiman que por más que se considere un vínculo de prueba y otro definitivo, no por ello se confunden uno y otro contrato, pues se trata de dos vínculos con diferentes objetos.

Son pocos los tratadistas que consideran el Período de Prueba como una figura contractual autónoma, como contrato de trabajo sui generis.

b) La Teoría del Contrato Preliminar. Precontrato o Contrato Preliminar, es aquella convención jurídica por la cual ambas partes, o una de ellas, se comprometen a celebrar más adelante otro Contrato, el llamado "Principal" ya que no puede llamarse así el Contrato pre-liminar, que precede a la contratación y por el que se estipula solamente una forma determinada del contrato futuro.

Son varios los autores que estiman que el Período de Prueba es realmente, un contrato preliminar, un precontrato, un convenio de ensayo que tiene por objeto determinar la celebración, o no de un contrato definitivo.

De esta manera sostienen que el Período de Prueba o de ensayo constituye un contrato autónomo, de corta duración con reglamentación propia que difieren de los Contratos de trabajo, por cuanto en aquel no hay preaviso no indemnización alguna por ruptura intempestiva. Esta doctrina considera una fase preliminar muy diferente a la del contrato que debe perfeccionarse en el tiempo, de tal manera, se suspende la formación definitiva de la relación laboral hasta que se haya cumplido el contrato preliminar.

Muchos son los inconvenientes que presenta sostener la teoría del Contrato preliminar, ya que el vínculo laboral surge con el Período de Prueba, por eso resultaría muy difícil separarlos y crear la existencia de un contrato por el cual las partes se comprometen a celebrar otro.

Por otra parte tenemos que no hay dos contratos, sino un sólo vínculo, situación más de destacar si se considera que la antigüedad del trabajador es una sola, por quedar absorbido prácticamente el segundo contrato por el primero, el que se le atribuiría, en realidad, dentro de la tesis que criticamos, un simple carácter provisional.

En nuestra Legislación Laboral es de técnica contractual redactar el Período de Prueba dentro del Contrato de Trabajo, formando así un sólo contrato, un ejemplo nos aclara este punto así:

Pedro Pérez celebra con la empresa Avianca S.A. un contrato de trabajo por el término de un año, así pues que los

dos primeros meses se entienden como Período de Prueba, y durante él cualquiera de las partes pueden darlo por terminado, de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia. Vencido ese período sin que ninguna de las partes haya notificado la terminación del contrato, se entiende prorrogado por el término de 10 meses.

Para la liquidación de las prestaciones sociales a que hubiere lugar, se hace constar que el trabajador viene trabajando al servicio de la empresa desde el primer día de trabajo, es decir incluyendo el Período de Prueba, queda por lo tanto bien claro que en nuestra legislación laboral no se considera como dos contratos diferentes, ya que el Período de Prueba se involucra dentro del Contrato de Trabajo, considerando como uno y nada más que uno.

c) La teoría de un contrato de Trabajo Especial. considera Assanti que por consideración del fin asignado al Contrato de trabajo a prueba, debe configurarse como un Contrato especial de trabajo que tiene por objeto la experiencia o ensayo, con el agregado de que tal convención es autónoma respecto del contrato definitivo. Sostiene que el contrato especial, es objeto de una particular disciplina.

Esta tesis parte de una conclusión cierta, si se admite la existencia autónoma de un contrato de trabajo a prueba, pero se desvirtúa si se acepta solamente un período, plazo de prueba en el contrato de trabajo general y para los especiales; además de constituir un elemento accidental, no

necesario, carente de permanencia, que no determina cierta actividad, no necesario, sino que se establecen para llegar a la resolución del vínculo sin obligación de indemnizar.

d) La del Contrato de duración determinada. La limitación en el tiempo del período de prueba lleva a señalar que constituye un contrato cuyo término está fijado de antemano por las partes contratantes, pero no es cierto, pues si bien el período de prueba está desde luego limitado en su duración, puede reducirse a lapso menor que el autorizado, por la Ley, pues el contrato que incluye un plazo de prueba cabe rescindirle tan pronto como una de las partes estime suficiente la prueba; de igual manera que se admite su consolidación en un término más breve, si se estimara bastante la prueba a tal fin.

Las teorías antes enunciadas tratan de darle una estructuración jurídica independiente al período de Prueba, considerándolo como una entidad contractual que tiene vida jurídica individual.

Nuestra corte de Justicia en Casación, 9 de Diciembre de 1.948, G.del T., III Nun. 17-28 pág. 775, manifestó "En tratándose del Período de Prueba, pudiera pensarse que la relación de trabajo es distinta de la relación jurídica contractual, y que ésta no surge sino una vez cancelado el período de prueba. Más este concepto sería equivocado.

La relación contractual coincide con la relación de trabajo

o de hecho en el caso del período de Prueba, con la sola circunstancia de que para el efecto de la aplicación de las condiciones generales el contrato queda sometido a las condiciones suspensiva de que el trabajador continúa en el servicio una vez terminada la prueba.

Ahora expongo la teoría que ven en el Período de prueba los elementos y características de los contratos bajo condición, ya sea resolutoria o suspensiva.

Barassi dice que el Período de Prueba, implica una valoración subjetiva de parte del dador del trabajo que suspende la formación definitiva de las dos relaciones fundamentales como son el trabajo y la retribución por el trabajo, y si bien es cierto que la doctrina ha aceptado la construcción de un contrato preliminar que crea una relación que se renueva de momento a momento, agrega el autor italiano, que la estructuración jurídica del Período de Prueba, es la del contrato estipulado bajo condición suspensiva.

" Si el trabajador agrada", es decir, si demostrarse en el Período de Prueba ser un trabajador idóneo.

Algunos autores estiman que el contrato de trabajo con cláusula de prueba origina dos vínculos unidos entre sí: uno provisional, con fecha final incierta (la prueba), el otro sujeto a la condición suspensiva de la conformidad o de la falta de disolución ( el definitivo ), manteniendo el principio de la esencial unidad del vínculo contractual, la naturaleza jurídica de la prueba solo puede hacerse a

juicio de que el autor, manteniendo en evidente conexión las dos fases, la consideración de dos vínculos que nacen de un único contrato de trabajo, lo cual permite establecer su conexión en la siguiente forma: El primero (vínculo o período final incierto) será aquel provisional de prueba; el segundo (vínculo condicionado suspensivamente a la aceptación definitiva o a la falta de disolución) será el definitivo, que tomará la fecha de nacimiento real cuando finalice el primero y tendrá la fecha de su origen, por regulación de la Ley, para algunos efectos (vacaciones, enfermedades, despidos, prestaciones sociales etc.) En el momento inicial del primero.

CONTRATO BAJO CONDICION SUSPENSIVA: Los autores que sostienen que el Período de Prueba somete el contrato de trabajo a la condición suspensiva se apoyan en que las condiciones "Se retrotra en relación a la antigüedad, indemnización, etc. Hasta la fecha de la contratación condicional en el momento en que la condición desaparece con el feliz éxito de la Prueba".

Los que sostienen esta teoría manifiestan que la condición está establecida de tal manera que el trabajador, durante la prueba debe demostrar la propia idoneidad en la ejecución del trabajo para el que fue contratado.

Esta doctrina que sostiene que para encontrar los elementos de la condición suspensiva se necesita considerar la prestación y la contraprestación como contenido de una primer



contrato sui géneris de trabajo a prueba, cuyo resultado favorable o desfavorable ( es decir, la verificación o frustración de la condición suspensiva) determinará el nacimiento de las obligaciones relativas al contrato verdadero y propio. A favor de esta doctrina se han inclinado la mayor parte de los autores italianos.

Pla Rodríguez considera que se "trata de una figura jurídica peculiar que tiene por objeto preparar un contrato definitivo, que podrá o no celebrarse, este autor lo considera como un derecho autónomo prescindiendo de considerarlo como una condición expresa del contrato de trabajo, para convertirse en un contrato sui géneris.

García Martínez, opina que se trata de una relación de recíproca expectativa, por la "naturaleza jurídica del mismo es la de un contrato estipulado bajo condición suspensiva, la que exige, no obstante, que mientras se halla pendiente, ambas partes cumplan sus prestaciones.

El maestro Guillermo Cabanellas, objeta muy acertadamente la teoría de la Condición Suspensiva en los Contratos Laborales, se pronuncia en el sentido "que de tales condiciones depende el nacimiento de la obligación, y es evidente que en un contrato en el cual existen prestaciones recíprocas, no cabe una condición suspensiva, contraria a la existencia del mismo vínculo contractual.

CONTRATO BAJO CONDICION RESOLUTORIA: Muy importante es la teoría que considera al Período de Prueba, en los contratos laborales como una condición resolutoria.

laborales como una condición resolutoria.

Se considera que el resultado desfavorable de la prueba constituye el hecho considerado futuro e incierto en el momento formativo del contrato, verificado ese acontecimiento, las partes no tienen ninguna obligación, y las cosas vuelven al estado anterior con excepción del trabajo realizado, que no puede ser devuelto.

Condición Resolutoria, es aquella de la que depende la extinción de la obligación. El hecho futuro e incierto consiste en que la prestación de servicios no satisfaga a la parte patronal o empresarial o en que el trabajador no estime conveniente el trabajo. Si la condición está pendiente los efectos de la obligación son los mismos como si dicha condición no se hubiere establecido; y si transcurrido el Período de Prueba el trabajador prosigue prestando sus servicios, los derechos adquiridos se consideran firmes como si nunca hubiera existido condición.

El ilustre maestro Cabanellas, acoge la tesis de que el Período de Prueba queda sometido a la condición Resolutoria del Contrato de Trabajo, tesis también acogida por parte de la Doctrina.

Los autores que han esbosado respecto de considerar al Período de Prueba como contrato de trabajo sometido a condición suspensiva o resolutoria, la condición sería potestativa. El artículo 1.115 del Código Civil español establece la nulidad de las condiciones potestativas, dependien-

entes de la voluntad del deudor, analizando este punto vemos que no encajan en el Período de Prueba, ya que tal lapso es común al patrón y al trabajador, ya que la condición esta determinada, sujeta a que las prestaciones se hagan de conformidad con lo deseado por la otra parte, pero no por simple capricho de su voluntad, sino ante exigencias de la propia producción.

Una analogía anotada por el profesor Guillermo Cabanellas entre el Período de Prueba y el Contrato de Compraventa, es lo relacionado con las ventas cuya calidad no puede precisarse sino por medio de ensayo, en las cuales existe la costumbre bastante generalizada de poner la cláusula de que se vende a prueba, a condición de que quedará la operación sin efectos si no resulta el comprador satisfecho; en el contrato de trabajo con el Período de Prueba, se puede establecer la condición de que el convenio laboral quedará sin efectos si ambas partes no satisfacen las condiciones estipuladas.

La cláusula que las ventas señaladas contienen, es resolutoria por lo cual el Período de Prueba constituye también contrato bajo condición resolutoria.

Para terminar el estudio de la Naturaleza Jurídica del Período de Prueba, es preciso hacer notar que en nuestro derecho laboral la condición resolutoria es la que se encaja dentro de los mecanismos de la contratación laboral, ya que el contrato de Trabajo lleva involucrada la Cláusula del

## CAPITULO QUINTO

ESTIPULACIONES Y CONDICIONES DEL PERIODO DE PRUEBA

Al hablar sobre la Estipulación del Período de Prueba, me ubicaré sobre lo establecido por nuestra legislación en materia laboral y sobre lo expuesto por la doctrina en este campo.

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 77 establece: "El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulado por las normas generales del Contrato de Trabajo". La norma anterior da a entender que el período de prueba no se presume, y por lo tanto de siempre pactarse por escrito.

El artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo, hace la exigencia que el período de prueba debe siempre constar por escrito, le esta fijando su naturaleza jurídica a los contratos de trabajo que tengan esa estipulación, y no por simple formulismo. Esa estipulación debe hacerse al celebrar el Contrato de Trabajo, porque ese es el momento en que producen las estipulaciones de las partes, se fija el alcance de cada una de estas estipulaciones o pretenciones, para evitar así cambios intempestivos o malas interpretaciones.

Muy oportuno lo dicho por la jurisprudencia, que en caso de controversia entre las partes, si el patrono alega que el trabajador entró a prestar el servicio en Período de Prueba, debe probar tal circunstancia, porque de lo contra-

rio se entenderá que el contrato de trabajo celebrado entre las partes simple.

El profesor Guillermo Cabanellas, sostiene que la prueba sólo es admisible cuando la misma está reconocida por la Ley, por las convenciones colectivas de trabajo o la costumbre, no es posible establecerlo implícito en todo contrato de trabajo. De ahí que el Período de Prueba salvo fijarlo expresamente la legislación positiva; solo cabe estipularlo por escrito.

Es importante recalcar que el Período de Prueba debe proceder a la iniciación del Contrato de Trabajo, ya que no sería válido, una vez concluido sin condición un Contrato de Trabajo, introducir el pacto de prueba cuando ese contrato hubiera tenido principio de ejecución.

Es lógico que el término de Prueba debe ser la etapa inicial del Contrato de Trabajo ya que durante los primeros días de su ejecución, debe demostrar el trabajador sus conocimientos y habilidades con relación al trabajo que desempeña.

Nuestro Legislador fué muy celoso al estatuir que el Período de Prueba en nuestra Legislación Laboral debe constar siempre por escrito, con esto busca la estabilidad que representa para el trabajador y sus consecuencias tan delicadas, ya que durante dicho término el patrono tiene amplia facultad de dar por terminado el Contrato de Trabajo sin previo aviso y sin indemnización de ninguna clase.

El mismo artículo 77 en su ordinal 2o del Código Sustantivo del Trabajo dice: "En el contrato de Trabajo de los servidores domésticos se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio.

En este ordinal, se contempla una presunción, debido a que el legislador no le dá mucha importancia a la contratación de los servicios domésticos, y a demás porque en cierto punto se amolda a las circunstancias, ya que dicha contratación por regla general se acostumbra hacerla verbalmente, debido más que todo a que la mayoría de los servidores domésticos son personas analfabetas, o que apenas saben leer y escribir reducido número de palabras.

Haciendo énfasis nuevamente, de que el Período de Prueba debe pactarse por escrito, algunos litigantes sostienen que este debe pactarse también verbalmente, y en apoyo de su tesis citan el artículo 38 del Código Sustantivo del Trabajo, que habla del Contrato de Trabajo en forma verbal, y que en su numeral tercero dispone que se establezca la duración del Contrato, entendiéndose aquí, que va implícita el Período de Prueba. Luego el inciso 2º del artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo, habla sobre el contrato de trabajo de los servidores domésticos, este contrato como vimos es verbal y que se presume el período de Prueba, los 15 primeros días de dicho contrato, de aquí se puede concluir que en los contratos de trabajo verbal si se puede establecer el Período de Prueba, y será regulado por las normas generales del Contrato de Trabajo.

Analizando la situación, tenemos que en el Art. 38 del Código Sustantivo del Trabajo, en su ordinal 3º, existió un tremendo error, porque se colocaba ese artículo en completa contradicción con el Art. 77 del mismo Código, fué esa una de las causas que motivaron la reforma del ordinal 3º del Art. 38 por medio del Decreto Ejecutivo Número 617 de 26 de febrero de 1954, reforma esta que consistió en suprimir en el ordinal 3º del Art. 38 del Código Sustantivo del Trabajo antes mencionado en el siguiente párrafo: "ya sea prueba, a término definido, a tér-

eba, y será regulado por las normas generales del Contrato de Trabajo.

Analizando la situación, tenemos que en el Art. 38 del Código Sustantivo del Trabajo, en su ordinal 3o, existió un tremendo error, porque se colocaba ese artículo en completa contradicción con el Art. 77 del mismo Código, fué esa una de las causas que motivaron la reforma del ordinal 3o del Art. 38 por medio del Decreto Ejecutivo Número 617 del 26 de febrero de 1954, reforma esta que consistió en suprimir en el ordinal 3o del Art. 38 del Código Sustantivo del Trabajo antes mencionado en el siguiente párrafo: "ya sea prueba, a término definido, a término fijo o mientras dure la realización de una labor determinada".

El Doctor Mario Ortiz de la Roche, sostiene, que el Contrato de Prueba debe hacerse siempre por escrito y hace la siguiente explicación: El artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo, habla de que el Contrato de Trabajo para su validez no requiere forma especial, disposiciones expresas en contrarios. Una disposición en contrario, es la del artículo 77 del mismo Código, que dice muy claramente que el Período debe ser estipulado por escrito.

Por aplicación de la hermenéutica jurídica consagrada en el artículo 5o de la Ley 87 de 1877, según la cual, en caso de incompatibilidad en dos disposiciones de un mismo Código "la disposición relativa a un asunto especial se prefiere a la que tenga carácter general" y en este caso, al artícu-

lo 77 del Código es muy claro, y no puede aplicarse en una forma discriminada o interpretarse fraccionadamente.

Los que sostienen que el Período de Prueba, puede pactarse verbalmente, que cuando el Código dice en el Artículo 77:

"en caso contrario los servicios se entienden regulado por las normas generales del contrato de trabajo", se está estableciendo la posibilidad de que pueda pactarse también verbalmente. Pero esta es una apreciación muy errada, claro está fuera de la lógica jurídica y de la sana crítica de las disposiciones pertinentes a que hago mención, porque el artículo antes citado, lo que lógicamente quiere decir es que cuando se formula verbalmente el Período de Prueba, no opera como una etapa inicial del Contrato de Trabajo sino como contrato de trabajo en firme, que por tanto surte todos los efectos jurídicos que le son propios de acuerdo a su naturaleza.

Como conclusión de este capítulo, se puede establecer las siguientes:

a) Si el Período de Prueba se pacta verbalmente, no hay Período de Prueba, y el contrato de trabajo tiene como es lógico, una duración indefinida. Y si el patrono dá por terminado el Contrato de Trabajo al cabo de los 2 meses, ejerciéndose las facultades que contiene el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo, reformado por el artículo 30 del Decreto 617 de febrero 26 de 1954, sin justa causa, deberá pagar las indemnizaciones establecidas por el Decre-



to 2351 de 1965, para dar por terminado al contrato de -  
trabajo de duración indefinida.

b) El Período de Prueba, debe pactarse siempre por escrito  
y solo en ese caso produce sus efectos jurídicos el Artícu  
lo 80 del Código Sustantivo del Trabajo.

./.

TERMINO DE DURACION

En relación a la duración del Período de Prueba en los Contratos de Trabajo, no hay uniformidad de criterios ni en las legislaciones que lo contemplan ni mucho menos en la doctrina.

Iniciamos este estudio dando explicación a la norma del Código Sustantivo del Trabajo, que en su artículo 78 contempla: " El Período de Prueba no puede exceder de dos (2) meses. Esto no se opondrá a que las partes contratantes establezcan un Período de Prueba menor al establecido en el artículo citado, ese término puede ser de 15 días, o de un mes, quedando las partes facultadas para ampliarlo, o prórrogarlo hasta su límite máximo, que como vimos en nuestra legislación es de dos meses.

Pero para que las partes contratantes puedan prórrogar el Período de Prueba deben hacerlo antes de vencerse el período primitivamente estipulado, éste ordenamiento lo consagra el artículo 79 del Código Sustantivo del Trabajo.

En los contratos de aprendizaje, según nuestra Legislación se presume el Período de Prueba los tres (3) primeros meses durante los cuales se apreciarán, de una parte las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y por la otra, la conveniencia para éste de continuar el aprendizaje. Este período de prueba se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo. Según artículo 88, numeral 2 y 3.

En los contratos de los servidores domésticos, por tratar se de un contrato verbal por regla general, se presume como Período de Prueba, los primeros quince días de trabajo según el artículo 77 numeral 2o.

Después de haber expuesto sobre nuestra Legislación Laboral consagra en materia de duración del Período de Prueba entró a comentar la Doctrina y la Legislación Extranjera. Seria discusiones se han presentado entre los tratadistas de Derecho Laboral, sobre el tiempo que debe durar el período de prueba en los contratos de trabajo, Muchos sostienen que el término de dos meses es más que suficiente para que el patrono y el trabajador puedan conocer las condiciones de trabajo y así evitar inconveniencias que puedan presentarse al contratar definitivamente.

La Doctrina Italiana admite la posibilidad de un plazo mínimo y de un máximo. El primero se establecería en beneficio del trabajador, pues es posible que se requieran varios días para acostumbrarse a una actividad. La cuestión principal es el término máximo. La Ley dispone que las relaciones de trabajo a plazo fijo son únicamente posibles cuando lo reclama la naturaleza de los servicios. Esta regla creemos impone un plazo corto, pues su finalidad es probar la aptitud del trabajador, por otra parte, la Ley señala un plazo de 30 días para que el empresario, cualquiera que sea la falta del trabajador, disuelva la relación de trabajo.

Sostienen algunos tratadistas, que hay trabajos en los cuales las dotes de capacidad del trabajador pueden facilmente manifestarse en este período inicial, comunmente breve; pero existen otros en que ellos no es posible, debido a la naturaleza del trabajo.

El maestro Guillermo Cabanellas, sostiene que no resulta posible establecer un límite para el Período de Prueba, - sin tener en cuenta la naturaleza de las prestaciones.

Determinar una norma general para todos los contratos de trabajo, sin admitir excepciones de ninguna índole, da ocasión para que se presenten injusticias.

La Legislación Italiana, establece el Período de Prueba entre los seis (6), tres (3), y un (1) mes, atendiendo la calidad del trabajador, estableciendo para los administradores y empleados de categoría, el Período de Prueba, podría pactarse por seis (6) meses, y se puede reducir a tres (3) para las categorías inferiores.

El Código de Trabajo de Guatemala, establece en su artículo 81, que todo contrato de trabajo por tiempo indeterminado, los dos (2) primeros meses se reputan de prueba, salvo que las partes pacten un período de prueba inferior.

El Código de Trabajo de Panamá, establece como Período de Prueba las dos (2) primeras semanas, según dispone el artículo 22 de dicha obra. La Ley Brasileña, establece el Período de Prueba en un año.

Tal vez las razones que haya tenido el legislador para -

limitar el Período de Prueba han sido muchas, para evitar el abuso de los patronos manteniendo a su servicio personal en situaciones de inestabilidad, y así evitar el pago de prestaciones sociales, sobre todo la Cesantía, que en un principio no gozaba de ella los trabajadores en Período de Prueba, quizás la expedición del Decreto 617 de febrero 26 de 1954, fué con el objeto de corregir ciertas irregularidades que atentaban contra el trabajador, con dicha norma se estableció que los trabajadores en Período de Prueba, gozan del derecho a la Cesantía, prestación establecida con el objeto de que el trabajador que se retire o sea despedido de una empresa tenga para solventar los gastos hasta que logre conseguir otro trabajo o empleo.

Como hemos visto nuestra Legislación Laboral establece el Período de Prueba en dos (2) meses máximo, y siendo las leyes del trabajo de orden público e instituidas para la protección de la clase trabajadora en especial. Jamas la voluntad de las partes puede contratar disminuyendo las garantías consagradas en favor del trabajador, por lo tanto un término de Período de Prueba, superior a dos (2) meses, no produce efecto alguno.

Nuestra legislación en contraposición con la mayoría de las legislaciones del trabajo, establece un tiempo uniforme para todos los contratos, sin tener en cuenta la calidad del trabajo, lo cual, es antitécnico y es de esperar que nuestro legislador en un tiempo no muy lejano, legisle, sobre el -

Período de Prueba, y lo establezca teniendo en cuenta la clase de trabajo que se vá a realizar y las condiciones del trabajador.

El legislador olvidó con la reforma llevada a cabo en el año de 1965, sobre materia laboral, reformar el Período de Prueba, pues tuvo base para hacerlo, debido que con la reforma se amplió el término de la contratación a término fijo a un año, como tiempo mínimo, derogando así el término de cuatro (4) meses, teniendo en cuenta que el fin perseguido por el legislador es el de estabilizar al trabajador en su trabajo, mucho más ventajoso hubiera sido para las partes contratantes la graduación del Período de Prueba en consideración a la calidad del trabajo.

Numerosos son los partidarios, que están de acuerdo con que el Período de Prueba sea abolido, debido a que hay una serie de oficios que no lo requieren, sobre todo en aquellos que se necesita personal especializado, tales como mecánicos, electricistas, torneros, quienes presentan títulos o especializaciones que los acreditan como tales.

./.

## CAPITULO SEPTIMO

OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Durante el Período de Prueba, es decir desde su iniciación las partes se encuentra unidas por el Contrato de Trabajo que han celebrado, y de inmediato surgen obligaciones para ambas partes, como son:

Obligación de observar las disposiciones que reglamentan el trabajo. De modo que la cláusula del Período de Prueba no modifica su situación en orden de las respectivas obligaciones derivadas de un vínculo laboral que surte todos los efectos, no sólo en el aspecto de las prestaciones trabajo salario sino en orden a la subordinación.

Pendiente el Período de Prueba, las obligaciones y derechos de las partes son comunes en el Contrato de Trabajo. De ahí que el trabajador tenga derecho a la protección especial de de las normas laborales, y que esté obligado a la ejecución de su labor de acuerdo con las prestaciones habituales dentro del Contrato de tal naturaleza.

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo, consagra en sus artículos 57 y 58, las obligaciones que incumben a las partes que han celebrado el Contrato de Trabajo, y estas obligaciones nacen desde el momento mismo en que las partes lo hayan celebrado.

Así el artículo estatuye las obligaciones especiales del patrono:

1) Poner a disposición del trabajador, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias -

primas necesarias para la realización de las labores encomendadas.

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

3) Prestar inmediatamente los primeros auxilios en casos de accidentes o de enfermedades. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (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 un cargo oficial transitorio 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 debida oportunidad al patrono o representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausentan no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.

7) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del Contrato una certificación en que conste el tiempo servido



la índole de la labor y el salario devengado; igualmente - si el trabajador lo solicita, hacerle practicar un 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 - transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del exámen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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 sus familiares que con él conviven.

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

El artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo consagra las obligaciones correspondientes al trabajador así:

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 imparten el patrono o sus representantes, según el orden -

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 perjuicios 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 retituir 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 conveniente para evitar daños y perjuicios.

6) Prestar oportunamente la colaboración en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten 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.

En esta forma concluye este capítulo relacionado con las obligaciones nacientes del Contrato de Trabajo.

## C A P I T U L O O C T A V O

SUS EFECTOS JURIDICOS

Nuestra legislación laboral consagra en su artículo 80, numeral 1o. los efectos jurídicos del Contrato de Trabajo en relación con el Período de Prueba así: "El Período de Prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.

El numeral 2o del mismo artículo dice que los trabajadores en Período de Prueba gozan de todas las prestaciones. (Art. 80 del Código Sustantivo del Trabajo, reformado por el Decreto 617 de 1954, en su artículo 3o.).

El Decreto 2663 de 1950, en su artículo 77, define lo que es el Período de prueba de la siguiente manera: Es la etapa inicial del Contrato de Trabajo, que tiene por objeto por parte del patrono apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de éste la conveniencia de las condiciones de trabajo. Luego este mismo Decreto en su artículo 81 habla sobre los efectos jurídicos así: "El Período de Prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso, y en su numeral 2o dice: "que los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones excepto del auxilio de Cesantía.

Ante tremenda injusticia contra la clase trabajadora, hubo la necesidad de legislar en materia laboral y fué así que en el año de 1954, se expidió el Decreto 617, que en su Art. 84 dispone: "El Período de Prueba puede darse por terminado

unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y en su numeral 2o contempla lo siguiente: "Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones".

El ministro de Justicia al explicar la reforma, dijo lo siguiente: La reforma del inciso 2o del artículo 80 del Código Sustantivo del trabajo era necesaria, debido a que no existía causa jurídica o moral alguna para que se exceptúe al trabajador del goce del auxilio de cesantía, que consiste en garantizar los medios de subsistencia al trabajador durante el desempleo, no había razón de privarlo de ese precioso derecho durante el Período de Prueba.

La norma general es que durante el período de prueba, el contrato de trabajo puede ser resuelto en cualquier momento y sin indemnización previa. Esa facultad que tienen las partes para darlo por terminado unilateralmente es un derecho potestativo de cualquiera de ellas y, por lo tanto no habrá derecho a revisión judicial.

Sostienen algunos tratadistas que la misión del principio que faculta a cualquiera de las partes para terminar unilateralmente el Contrato, que se opone a la estabilidad propia del Contrato de Trabajo han sido puestos en igual plano por la admisión del principio de la bilateralidad del interés en la prueba; y el espíritu de la autonomía de la voluntad, existe desde el momento constitutivo hasta la casación censurar la discrecionalidad sería para anular el principio de libre juicio o apreciación, y derrumbar toda la base de

la prueba. Es obvio que la situación de inestabilidad del trabajador durante el período de prueba es de una relevancia protuberante, ya que sin aviso previo y sin indemnización de ninguna especie, el contrato puede darse por terminado, en cualquier momento, mirándose este aspecto sería conveniente que el trabajador dentro del Período de Prueba se le estableciera un pequeño preaviso como de una semana, para que éste pueda afrontar la situación inesperada que se le presenta, al no haber sido satisfecho sus servicios al patrono, durante parte del Período de Prueba, como sería después de haber trabajado por lo menos un mes.

Ante la inestabilidad que presenta el período de prueba al trabajador, son muchos los trabajadores que sufren grandes alteraciones en la parte psicológica a la terminación del contrato en período de prueba, y con el fin de evitar tanta inestabilidad en los Contratos de Trabajo, sería conveniente que el personal llamado a prestar sus servicios fuera un personal seleccionado, teniendo en cuenta la técnica y los mecanismos actuales, en esta forma las partes se beneficiarían, así el patrono tendría un personal altamente catalogado y daría mucho más rendimiento, y por parte del trabajador en primer lugar buscaría una estabilidad en su cargo, mejoraría el nivel de vida de él y de sus familiares y luego acumularía más derechos para sus prestaciones sociales.

Pero para poder llevar a cabo una selección del personal,-

sería necesario que se analizaran factores fundamentales, como sería la personalidad del futuro trabajador, su capacitación sobre el cargo que desea realizar, aquí haciendo relación al trabajo a desempeñar, sus antecedentes como trabajador. Después de haber sido admitido el trabajador sería importante que las empresas contrataran con personal que se encargara de supervisar a los trabajadores, teniendo en cuenta su especialidad, con todos estos mecanismos - las empresas marcharían mejor y así sería hasta posible - abolir el período de prueba, y dar estabilidad a los trabajadores en sus cargos.

./.

## CAPITULO NOVENO

EL SALARIO

De la definición que nuestro Código Sustantivo del Trabajo da en su artículo 22, sobre lo que es el Contrato de trabajo, analizándolo vemos que dentro de sus elementos esenciales está establecido la remuneración por el trabajo prestado, y como vemos desde que se celebra el Contrato de trabajo entra en juego el Período de prueba, de aquí deducimos que durante el período de prueba el trabajador tiene una remuneración que puede tener diferentes denominaciones teniendo en cuenta la clase de trabajo prestado.

Nuestro Código del Trabajo en su Art. 127 define el salario así: "Constituye salario no solo 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 sobre sueldos, bonificaciones habituales, valor de trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas, comisiones o participaciones de utilidad".

Ha sido considerada como norma general en la legislación positiva la de que el trabajador en Período de Prueba ha de tener, por lo menos derecho a la retribución mínima establecida para la clase de trabajo de que se trate, pues ese mínimo legal no cabe disminuirlo por ningún concepto.

Sostiene Cassi, la existencia de la obligación de retribu

ir los servicios prestados durante el Período de Prueba, no es discutible, ya que, si bien es cierto que la finalidad principal de la prueba es la experimentación, no es menos cierto que para el cumplimiento de ésta el trabajador debe trabajar y no puede prestar su trabajo sin la respectiva retribución.

El maestro Guillermo Cabanellas, expone que no existe razón alguna para que el trabajador preste sus servicios gratuitos, porque esto vendría a beneficiar al patrono, empresario o como lo llamen. Esto no tendría efectos aún cuando las partes lo acuerden, porque bien sabido es que hay ciertos derechos que no se pueden renunciar, y entre esos derechos está el pago por el servicio prestado.

Pero hay casos en los cuales dada la naturaleza del trabajo se puede exigir una o varias pruebas no retribuidas, como sería el caso de una mecanógrafa para demostrar al patrono su capacidad, pero en este caso no hay un trabajo que pueda dar origen aun enriquecimiento sin causa, sino lo que hay es una demostración de su capacidad en determinado oficio.

En cuanto a la remuneración durante el Período de Prueba debe ser materia que no admite discusión, ya que todo trabajo debe ser remunerado, lo que si ofrece algo de controversia, es si el salario durante el Período de Prueba debe ser inferior o igual al de un trabajador estabilizado.

En relación a este punto de suma importancia para el tra-



bajador, se necesita la clasificación de trabajador calificado, o sea aquellos que han adquirido conocimientos profundos, debido a cursos de capacitación, o bien que haya obtenido un título que lo acredite como tal, y trabajador raso, que es aquel que no tiene experiencia de ninguna índole y solo la va adquirir en el trabajo, En el primer grupo la remuneración que debe recibir el trabajador debe ser la de un trabajador estabilizado, y en el segundo caso debe asignarsele el salario mínimo estipulado para la clase de oficio que va desempeñar.

En relación al salario que debe devengar el trabajador en Período de Prueba, el maestro Guillermo Cabanellas sostiene, que debe establecerse la diferencia del salario que debe devengar el trabajador en Período de Prueba basada en su capacitación, y la del trabajador estabilizado en razón a su antigüedad en la empresa; como es lógico no es factible que un trabajador de largos años, de experiencia en su trabajo tenga un salario o retribución igual a la de un recién ingresado a la misma. Más adelante agrega Cabanellas que cuando se presentan estos conflictos, estos son resueltos generalmente por las convenciones colectivas de trabajo; y opina que la retribución por el trabajo prestado no debe descender en el Período de Prueba, por debajo del salario mínimo legal.

La gran mayoría de las empresas de nuestro país establecen salarios diferentes para los trabajadores en Período de -



Prueba, como los ya establecidos. La mayor parte de los -  
enganches que se hacen de los trabajadores no calificados  
se les asigna el salario mínimo incluyendo en el contrato-  
de trabajo la cláusula que una vez pasado el período de -  
prueba devengará otro salario, de acuerdo al escalafón -  
contemplado para esa clasificación de empleados.

Y tratándose de personal calificado como serían los torne-  
ros, mecánicos, soldadores etc. se les contrata con un sa-  
lario para el Período de Prueba, con poca diferencia con  
el salario contemplado para los empleados o trabajadores-  
calificados, con la condición que una vez vencido el tér-  
mino del Período de Prueba, entra de inmediato a devengar  
el salario establecido para esa clase de trabajadores o -  
empleados.

Sin embargo hay autores que no sostienen la tesis expues-  
ta, entre ellos tenemos a De Litala que expone: " Cuando -  
por pacto se estipulase que el Período de Prueba debiera-  
ser gratuito, nos parece que no debe declararse la invali-  
dez del pacto, puesto que el trabajador puede de un modo-  
expreso renunciar a la retribución del servicio prestado,  
y esto particularmente teniendo presente los veneficios -  
que podrían derivarse por el favorable resultado de la -  
prueba.

Quiero finalizar el estudio de este capítulo dedicado al-  
Salario durante el período de prueba, que todo trabajador  
no importa su categoría que se encuentre dentro del Perío-

do de Prueba, tiene derecho a una remuneración, y esta no debe ser nunca inferior al salario mínimo legal, y que una vez que haya vencido dicho término tendrá derecho al aumento de salario, de acuerdo al escalafón y categoría dentro del cual se encuentra ubicado.

Para fijar el salario mínimo debe tenerse en cuenta el costo de vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de la empresa o patrono, y las condiciones de cada región y actividad.

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo en materia de salarios, establece normas precisas en favor del trabajador. Como lo consagra en el Art. 142 que dice: "El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso, pero si puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley. Esta norma no señala que el trabajador no puede renunciar al salario que tiene derecho por el trabajo prestado, aquí provee al trabajador para evitar por parte del patrono o empresario un enriquecimiento sin causa.

./.

## C A P I T U L O D E C I M O

PRESTACIONES COMUNES DURANTE EL PERIODO DE  
PRUEBA

En este capítulo dedicado en especial a las prestaciones sociales comunes a que tiene derecho el trabajador en período de prueba, lo inicio haciendo alusión a la clasificación que tiene en cuenta el origen y la naturaleza de las prestaciones, para luego profundizar sobre cada una de las prestaciones en especial.

Por su origen, las prestaciones sociales se clasifican en Legales y Extralegales. Las Legales son aquellas que provienen o proceden de la Ley, Decreto, Ordenanza, Acuerdo y Extralegales, son las que no provienen de un acto de autoridad, sino de la voluntad conjunta de los contratantes o de una decisión unilateral del empleador. Pueden constar en el mismo Contrato de Trabajo, o en las Convenciones Colectivas del Trabajo, o en reglamento interno de Trabajo. En ocasiones puede provenir un laudo arbitral.

Por la naturaleza de ellas pueden clasificarse en Ordinarias y Especiales. Se tiene por ordinarias o comunes - aquellas que, en general, deben pagar todas las empresas o, patronos y que por consiguiente benefician a la gran masa de asalariados urbanos y rurales, y por Prestaciones Especiales, aquellas que solo están obligadas a pagar - las llamadas Grandes Empresas, o sean las que por su ele-

vado capital pueden soportar cargas sociales de mayor entidad, de estas prestaciones en particular hablaré en el capítulo siguiente.

La razón fundamental que ha tenido el legislador nuestro para establecer las Prestaciones Sociales Comunes a que tiene derecho el trabajador, es de índole económico, debido al bajo poder adquisitivo de los salarios, que los hacen insuficientes, en todos los sentidos, para que el trabajador pueda atender a la satisfacción sus múltiples necesidades.

En efecto, es este un hecho que no puede ser controvertido, sobre todo en los países en vía de desarrollo, dando origen a que el Estado y los particulares equilibren las Prestaciones Sociales.

Las prestaciones, teniendo en cuenta su Naturaleza, se clasifican en: Ordinarias y dentro de éstas se cuentan las siguientes:

- a) Descanso dominical remunerado
- b) Vacaciones anuales remuneradas
- c) Auxilio de cesantía
- d) Las provenientes de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- e) El auxilio monetario en caso de enfermedad no profesional.
- f) Calzado y Overoles
- g) Las relativas a la protección de la maternidad.

- h) Los gastos funerarios
- i) Los gastos de cambio de domicilio
- j) La prima de servicio. Aún cuando esta última está catalogada en nuestro Código como Prestación Especial, considero que no es tal, pues solo hay una diferencia en su cuantía respecto de la que deben pagar empresas de capital mayor o menor de \$200.000.00, y siendo a la postre obligatoria para todos y beneficiando, por lo tanto a la casi totalidad de los asalariados, adquiere así el carácter de una Prestación Común.

Las Prestaciones Sociales Especiales son las siguientes:

- a) Pensión de jubilación
- b) Pensión de jubilación para herederos
- c) Auxilio por invalidez
- d) Auxilios médicos por enfermedad no profesional
- e) Auxilios médicos para pensionados
- f) Conversión del auxilio de invalidez en pensión vitalicia
- g) Gastos funerarios para pensionados
- h) Seguro de vida
- i) Vacaciones proporcionales para los trabajadores de la construcción
- j) Escuelas y becas o auxilio para especializaciones de trabajadores
- k) Vacaciones semestrales para cierto grupo de profesionales
- l) En general obligaciones escolares, asistenciales y hosp

pitalarías para los trabajadores de empresas petroleras, de zona bananera, minera industriales del Chocó, mineras de oro, plata y platino, y agrícolas, ganaderas y forestales. Después de lo descrito sobre las Prestaciones Sociales, atendiendo su clasificación, descrito cada una de esas Prestaciones en particular, haciendo énfasis a la cuales tiene derecho el trabajador que se encuentra en Período de Prueba.

DESCANSO DOMINICAL REMUNERADO: Dentro del sistema legal - Colombiano, hay que distinguir cuando la remuneración del descanso es Prestación Social y cuando es Salario. Es prestación en todos los casos comunes en que se aplica la regla legal conforme a la cual todo el que se ha obligado a trabajar los días laborales de la semana, y así lo ha cumplido, salvo inasistencia por justa causa, recibe por el domingo descansado, una suma de dinero igual al valor de la jornada ordinaria. En este caso, el descanso y la remuneración constituyen los elementos de la Prestación. En cambio es Salario cuando, fuera del principio citado, y por cualquiera de las causas señaladas en la Ley, el trabajador se ve obligado a laborar en los citados días.

Nuestra legislación laboral, lo consagra en su artículo 172 así: "El patrono está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de 24 horas.

De esta Prestación disfrutamos los trabajadores que se en-

cuentran en Período de Prueba.

VACACIONES ANUALES REMUNERADAS: Se ha discutido si las vacaciones remuneradas son una prestación social o un salario. La gran mayoría de los autores consideran que es lo primero, por cuanto con ella se persigue facilitar al empleado un descanso, como cuestión primordial, durante el cual no carezca de elementos de subsistencia. Con ella se busca una reparación fisiológica y biológica de un organismo fatigado.

Nuestras leyes y la jurisprudencia han considerado con muy buen acierto a las vacaciones como una Prestación Social.

El Código Sustantivo del Trabajo lo consagra así: en su Artículo 186 que a la letra dice: "Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas"

2) Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicio prestado.

Del contenido de este artículo deducimos que el personal que se encuentra en Período de Prueba, no goza de esta Prestación, debido a que el Período de Prueba como lo he expuesto, es solamente de dos (2) meses.

AUXILIO DE CESANTIA : En materia de Prestaciones Sociales,



ha sido considerada la Cesantía como una de las más importantes para el trabajador.

Como su nombre lo indica, etimológicamente cesantía significa suspensión del trabajo, inexistencia del trabajo. Se dice que una persona está cesante, en el derecho de trabajo, cuando no está vinculada con nadie en una relación que le produce un salario, como medio de vida.

Nuestra legislación con la expedición del Decreto 2663 de 1950, excluía del precioso derecho al Auxilio de la Cesantía al trabajador que se encontraba en Período de Prueba, cosa un poco absurda porque como hemos visto este derecho ha sido consagrado con el único fin de beneficiar al personal que trabaja cuando quedan vacantes. Pero más tarde el legislador se vió en la necesidad de legislar sobre esta materia y fué así como expidió el Decreto# 617 de 1954, que dispone que el trabajador en Período de Prueba goza de todas las prestaciones sociales establecidas, quedando en esta forma involucrada el derecho al auxilio de cesantía. Las legislaciones, y en especial la colombiana, un gravamen especial para las empresas, que se paga a los trabajadores a la terminación del contrato de trabajo, por regla general. Consiste en una determinada cantidad de dinero - que fluctúa sobre la base del salario y que guarda una proporción directa e inmediata con el tiempo de servicio del trabajador.

El Auxilio de Cesantía apareció por primera vez en nuestra

legislación con la expedición de la Ley 10 de 1934, pero con restricciones, pues solamente disfrutaban de ella los trabajadores particulares.

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo lo consagra en su artículo 249 que dice: "Todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicio, y proporcionalmente por fracciones de año."

AUXILIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL: El artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo define así: "En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionadas por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el patrono le pague un auxilio monetario - hasta por ciento ochenta días, así: las dos terceras  $\frac{2}{3}$  partes del salario durante los primeros noventa (90) días, y la mitad del salario por el tiempo restante."

Analizada la disposición antes citada se puede decir que el trabajador en Período de Prueba, goza de esta Prestación Social, debido a que desde el momento que celebra el Contrato de Trabajo entra a disfrutar de una serie de derechos.

Existe en nuestra legislación una excepción para el no pago del auxilio por enfermedad no profesional y es la siguiente:

- a) A la industria puramente familiar
- b) A los trabajadores accidentales o transitorios

c) A los artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen más de cinco (5) trabajadores extraños a su familia,

d) A los criados domésticos, los cuales tienen derecho a la asistencia médica y farmacéutica corriente en caso de cualquiera enfermedad y al pago íntegro de su salario en caso de incapacidad para desempeñar sus labores a consecuencia de enfermedad, todo hasta por un (1) mes.

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES: El

artículo 199 del Código Sustantivo del Trabajo lo define así: "Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobre venga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera, y que no haya sido provocada liberadamente o por culpa grave de la víctima, y el artículo 200 de la misma obra define así la enfermedad profesional:

Art. 200 "Se entiende por Enfermedad Profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

2) Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas, por razón de su oficio.

De las dos figuras antes descritas en nuestro Código labo-

ral, vemos que no se encuentra ninguna limitación para el personal de trabajadores que se encuentran en Período de prueba, al derecho de estas Prestaciones, solamente establece limitaciones de acuerdo con el capital de la empresa.

En cuanto a las Enfermedades Profesionales, es el caso de manifestar, que dichas patologías en la mayoría de las ocurrencias, se presentan después de un largo proceso de gestación, que es lo más seguro, después de haber cumplido el trabajador el término de prueba.

Para evitar problemas de ésta índole, se le deben hacer al futuro trabajador todos los exámenes como sería, el pulmonar, serológico y clínico mental, así de esta manera el futuro trabajador puede demostrar que se encuentra en buenas condiciones de salud para el buen desempeño de sus funciones en el trabajo que se le vá a asignar; por eso la ley laboral exige al trabajador la renuncias de ciertas deficiencias orgánicas que no perturban al trabajador en el normal desempeño de sus labores, ante la Oficina de Medicina e Higiene Industrial.

CALZADO Y OVEROLES PARA EL TRABAJADOR: El artículo 230, en su inciso lo. dice: " Todo patrono que habitualmente ocupe más de un (1) trabajador en forma permanente, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea inferior a seis ciento(600.00)

pesos en moneda corriente, y en su numeral segundo dice: Tiene derecho a esta prestación el trabajador que haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

Este inciso 2o del artículo 230, nos dá a entender asimple vista que el trabajador en Período de prueba no goza de esta prestación, debido a que el término de prueba tiene una duración solamente de dos (2) meses.

PROTECCION A LA MATERNIDAD: El artículo 236 del Código laboral dice: "Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de ocho (8) semanas en la época del parto, remuneradas con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

2) Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado, por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuera menor.

3) Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al patrono o empresario un certificado médico en el que debe constar:

- 1) El estado de embarazo de la trabajadora
- 2) La indicación del día probable del parto y
- 3) La indicación del día desde el cual debe empesar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto.

En cuanto a ésta prestación, es casi imposible que se presente durante el Período de Prueba, debido al examen de -

admisión que se le hace a la trabajadora. Si puede presentarse el caso que la gestación principie durante el Período de Prueba, circunstancia que no se escapa de las mayorías de las ocasiones, y este caso la trabajadora queda amparada por la prohibición del artículo 239 del Código Sustantivo del trabajo. Otro caso sería que la trabajadora al entrar se encuentre en estado de gestación, y debido a que la empresa no tiene establecido una serie de exámenes para constatar el estado de la futura trabajadora, y una vez contratada queda también amparada por la prohibición del artículo 239. De lo analizado sobre maternidad, se puede llegar al convencimiento que la ley ampara a la trabajadora embarazada, aún durante el Período de Prueba.

GASTOS DE ENTIERRO DEL TRABAJADOR: De acuerdo con el artículo 247 del Código Sustantivo del Trabajo que dispone "Todo patrono está obligado a pagar los gastos del entierro de cualquiera de sus trabajadores hasta por una suma equivalente al salario del último mes. Este precepto no se aplica a los trabajadores accidentales o transitorios".

Esta norma no excluye de esta Prestación al trabajador que se encuentra en Período de Prueba, simplemente limita a los trabajadores accidentales o transitorios.

GASTOS DE MOVILIZACION: Cuando se trata de enganche colectivo, dentro del Contrato de trabajo, debe estipularse que los gastos que se ocasionen al trabajador o trabajadores y su familia, cuando el trabajo deba prestarse en lugar dife

rente a su residencia mayor de 200 Kilómetros, serán por-  
cuenta del patrono, este Contrato debe llevar la aprobación  
del correspondiente funcionario del trabajo, o de la prime-  
ra autoridad política del lugar donde se realice el engan-  
che.

De su contenido se desprende que los trabajadores en Perío-  
do de Prueba, gozan de esta Prestación.

./.

C A P I T U L O   U N D E C I M O  
PRESTACIONES SOCIALES ESPECIALES DURANTE  
EL PERIODO DE PRUEBA

Como en el capítulo anterior hice la clasificación de las Prestaciones Sociales, y que teniendo en cuenta su Naturaleza, se dividen en Ordinarias y Especiales, en este capítulo trataré sobre las Prestaciones Sociales Especiales - a que tiene derecho el Trabajador que se encuentra en Período de prueba.

Solamente están obligados a pagarlas la empresa que tengan un capital mayor de \$ 800.000.00, o que tengan peculiaridad de tipo económico, también especial.

PENSION DE JUBILACION O PENSION DE VEJEZ: Con respecto a esta pensión solamente tienen derecho las personas - que hayan cumplido 20 años de trabajo, continuo o discontinuo y hayan llegado a la edad establecida por la ley, como es la edad de 50 años para la mujer y de 55 años para los varones. De esta prestación quedan excluidos los trabajadores que se encuentran en Período de Prueba, pues solamente el Período de Prueba sirve para el conteo de los 20 años de servicio, bien hayan sido continuos o discontinuos.

AUXILIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL E INVALIDEZ:

Esta prestación está establecida en el Art. 277 de Código Sustantivo del Trabajo, y la establece así: "Todo trabajador que preste servicios a una empresa de capital de ochocien



tos mil pesos o superior, que sufra una incapacidad para desempeñar sus labores por causa de enfermedad no profesional, tendrá derecho, además del auxilio monetario, establecido en el artículo 227, a la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria necesaria hasta por seis meses y el artículo 278, habla del auxilio de invalidez - así: "Si como consecuencia de la enfermedad no profesional o por la lesión distinta de accidente de trabajo o por debilitamiento de las condiciones físicas o intelectuales, - no provocados intencionalmente, le sobreviniere al trabajador una invalidez que lo incapacite para procurarse una remuneración mayor de un tercio de la que estuviese devengado, tendrá derecho además a las siguientes prestaciones en dinero:

- 1) En caso de invalidez permanente parcial, a una suma de 10 meses de salario, que graduará el médico al calificar la invalidez.
- 2) En caso de invalidez permanente total, tendrá derecho a una pensión mensual de invalidez equivalente a la mitad del salario promedio mensual del último año, hasta por treinta meses y mientras la invalidez subsista.
- 3) En caso de gran invalidez, el trabajador tendrá derecho a una pensión mensual de invalidez equivalente a la de jubilación o vejez, durante treinta meses.

Si el trabajador tuviere más de cincuenta y cinco años de edad o los cumpliera durante la invalidez y tuviere más de

15 años de servicio continuo o discontinuos en la misma - empresa, la pensión de invalidez se convertirá en pensión de jubilación o de vejez.

De esta prestación no quedan excluidos los trabajadores - que se encuentren en Período de Prueba.

ESCUELAS Y ESPECIALIZACION: El Código en su artículo 285 establece que empresas estan obligadas a esta prestación, - que son las de capital de ochocientos mil pesos o superior pero en la práctica son pocas las empresas que cumplen con esta prestación, debido a que el gobierno no ejerce un control adecuado, siendo esta prestación sumamente importante, debido que con ella se acabaría en gran parte el analfabetismo.

Con respecto a los hijos de los trabajadores en Período de Prueba el Código no dice nada, en relación con este derecho, pero desde el momento que el trabajador celebra el Contrato de Trabajo adquiere todos los derechos como trabajador, - de aquí se desprende que los hijos de los trabajadores en Período de Prueba goza n del derecho al estudio, en las escuelas fundadas por la empresa. Pero en la práctica es bastante incierto ese derecho para los hijos de los trabajadores en Período de Prueba, ya que estaría condicionado a la prueba satisfactoria de su padre con respecto al patrón o empresario. Seria conveniente reglamentar esta prestación, - si es el caso excluyendo a los hijos de los trabajadores - en Período de Prueba o dejandolos que continúen sus estudios

hasta la terminación del respectivo año. Porque suspender los del estudio sería una medida bastante antihumana y tal vez provocaría en el niño un resentimiento con relación a la clase patronal, y en ocasión podría producir hacia él fobia al estudio.

SEGURO DE VIDA COLECTIVO OBLIGATORIO : Está consagrado en nuestra legislación en su artículo 289 dice: "Toda empresa de carácter permanente que tenga una nómina de salario de mil (1.000.00) pesos mensuales, o mayor debe efectuar a su cargo el Seguro de Vida Obligatorio, de todos sus trabajadores, excepto de los ocasionales o transitorios, y cubrir el riesgo de la muerte, sea cualquiera la causa que la produzca.

Nuevamente vemos como el Código en esta norma excluye a los trabajadores accidentales o transitorios, pero no dice nada respecto a los que se encuentran en Período de Prueba, de ésta se deduce que el trabajador que el trabajador en Período de Prueba goza de esta Prestación, debido que la mayoría de las empresas al Celebrar el Contrato de Trabajo, de inmediato le toma el seguro de vida como una medida preventiva.

PRIMA DE SERVICIO: Esta prestación se encuentra reglamentada en nuestro Código en el Artículo 306, así:

1) Toda empresa de carácter permanente está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, excepto a los ocasionales y transitorios, como prestación especial, una prima

de servicio así:

a) Las de capital de \$ 200.000.00. o superior, un mes de salario, pagadero por semestre calendario, en la siguiente forma: Una quincena el último día de junio y la otra quincena en los primeros veinte días de diciembre a quienes hubieren trabajado o trabajen todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubiere sido despedido por justa causa.

b) Las de capital menor de \$ 200.000.00, quince días de salario, pagaderos en la siguiente forma: Una semana el último día de junio y otra semana en los primeros veinte días de diciembre, pagaderos por semestres del calendario, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubiere servido por lo menos la mitad del semestre respectivo y no hubieren sido despedidos por justa causa.

Con esta prestación se sustituye la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, así como la prima de servicio, con lo cual vino a suplir una prestación de carácter eminentemente variable, por otra de carácter fijo.

De la descripción del artículo 306, vemos que los trabajadores en Período de Prueba no gozan de esta Prestación, - pues es indispensable que se labore por lo menos la mitad del semestre, en este caso sería de 3 meses, mientras que el Período de Prueba solamente tiene un término de 2 meses

máximo.

A través de este estudio minucioso de las Prestaciones Sociales en general, he querido dar a conocer sobre las que tiene derecho el trabajador que se encuentre en Período de Prueba.

./.

## CAPITULO DUODECIMO

EL PERIODO DE PRUEBA Y LA SELECCION DEL PERSONAL

En este último capítulo de mi tesis, quiero destacar la importancia y la relación que tiene el Período de Prueba con la Selección del Personal.

La selección del personal en las empresas, cada día va ocupando más la atención del patrono o empresario, en la escogencia del personal que ha de prestar sus servicios, buscando en esta forma un mayor rendimiento en el trabajo por parte del personal seleccionado.

La selección del personal y su administración exige, claro está, el nombramiento por parte de la Gerencia de una persona totalmente capacitada, de talento, de responsabilidad, de discreción, sencilla, cooperativa y libre de prejuicios sociales y políticos. Debe tener autonomía en la selección del personal de obreros y de personal subalterno no calificado y estar dotado de un espíritu amplio, en el sentido de que todos sus actos encajen espontáneamente dentro de la política general de la empresa, consultando con el jefe del respectivo departamento respecto de las condiciones especiales que deben reunir determinados candidatos, cuando se trate de desempeñar oficios que exigen cualidades físicas y conocimientos especiales; cuando esas condiciones hayan sido predeterminadas como requisitos personales previos para el desempeño del oficio o cargo.

CONSIDERACIONES BASICAS EN LA SELECCION DEL PERSONAL:

El jefe de personal debe tener en su mente una serie de consideraciones básicas que, las pone en práctica, le ayudaran mucho para acertar en la selección del personal.

Esas consideraciones se refieren:

- a) A la plataforma que le impone su cargo
- b) A las condiciones del aspirante considerado

El jefe de personal debe considerar, que su misión es formar una familia industrial. Cada nuevo trabajador debe ingresar a ella con conocimientos de causa y satisfacción de haberlo hecho; y que la empresa pretende obtener un nuevo amigo para los otros amigos.

Que no siempre el aspirante a un puesto dice la verdad; pues a veces exagera y en otras calla. Por consiguiente el jefe de personal debe investigar la verdad sobre el aspirante.

Que para ser justo con la empresa y el aspirante, debe utilizar métodos y procedimientos seguros que garanticen una selección acertada, es decir, determinar requisitos mínimos de admisión para cada oficio.

Que en determinados casos particulares hay que aplicar un sentido humano y darle oportunidad al trabajador o mejor dicho al futuro trabajador para que se ajuste al medio ambiente en que va a trabajar.

Que el aspirante, después de determinado tiempo de permanencia en su puesto inicial y desempeñar satisfactoriamente del oficio, tiene perfecto derecho a progresar. Por consi

guiente, sus condiciones físicas, intelectuales y morales deben ofrecer un margen para esas probabilidades.

CONDICIONES BASICAS DEL ASPIRANTE: En relación con el aspirante, el jefe de personal debe despejar los siguientes interrogantes:

- 1) Edad. Es el aspirante muy joven o muy viejo para el cargo o el trabajo que va a realizar?
- 2) Educación. Que grado de instrucción tiene?
- 3) Inteligencia. Puede captar y asimilar nuevos conocimientos con relativa facilidad?
- 4) Conducta. Es persona honrrada, sobria y responsable?
- 5) Personalidad. Es su presentación cuidada, respetuosa, y su manera de ser agradable?
- 6) Condiciones. Físicas. Goza de buena salud, vigor y condiciones físicas requeridas para el oficio que pretende?
- 7) Experiencia. Tiene experiencia en el oficio que pretende?
- 8) Habilidad. Es hábil eficiente y de rapidez normal en el oficio?

Después que el jefe de personal haya satisfecho todos los interrogantes anteriores, entra de inmediato al estudio de cada uno de ellos y en esta forma puede hacer la escogencia del personal que ha de prestar sus servicios a la Empresa. Cuando se trata de "enganchar" o contratar un número considerable de trabajadores para una industria nueva o para el enganche de producción de una industria, al Jefe de Personal debe poner a disposición de la empresa o fábrica, en la -



fecha que se le haya indicado, el número de trabajadores que se le haya solicitado. Generalmente los administradores de empresas o fábrica dan esas órdenes con un aviso demasiado corto, por ignorancia de las dificultades que a veces se presenta para seleccionar un número crecido de obreros aptos.

En estos casos el jefe de personal puede acudir en demanda de aspirantes que le sirvan de "material" de selección son: El servicio Nacional de Aprendizaje ( Sena ); las Bolsas de Oficiales de Trabajo; los Comandos del Ejercito; los Institutos y Escuelas de Artes y Oficios, a las empresas de las cuales se sepan que van a disminuir el personal. También conviene publicar varios avisos en la prensa local invitando aspirantes. Las cartas de solicitud y avisos deben indicar la edad y las condiciones personales que se exigen a los aspirantes; la presentación de documentos de identificación; el lugar de cita y los días de recibo.

En esta forma puede el Jefe de Personal poner a disposición de la fábrica un personal capacitado para el buen rendimiento de la producción, y esto sólo lo consigue por medio de la Sección del Personal, valiéndose de las técnicas y mecanismos empleados, pero es indispensable que el aspirante retire de la oficina del Jefe de Personal el formulario que ha de llenar con su propio puño y letra, ya contestado en su totalidad está en la obligación si quiere ser seleccionado devolverlo nuevamente al Jefe de Personal, este cu-

estionario contendrá los datos personales del aspirante y demás requisitos exigidos para el trabajo. Ya devuelto el Jefe de Personal revisará minuciosamente todos sus puntos, poniendo especial atención a la categoría de las empresas donde haya trabajado; el tiempo servido en cada una de ellas las causas de su retiro y el último jornal o sueldo devengado. Sobre estos puntos el Jefe de Persona puede hacer la investigación bien por teléfono o por escrito. Si del examen del cuestionario y de las primeras informaciones recogidas, se coligiere que vale la pena seguir investigando, se le enviará al aspirante una breve comunicación, pidiéndole que para un completo estudio de su solicitud, debe presentar personalmente dentro de determinado plazo, los documentos siguientes: como su cédula de ciudadanía, libreta militar para los varones, certificado del último patrono con quien haya trabajado, varias recomendaciones de personas serias y honorables, vistos todos los documentos pedidos, si satisfase al Jefe de Personal, citará al aspirante a una entrevista, es este el primer contrato detenido entre el representante de la Empresa y el aspirante,

El jefe de personal informará al aspirante, en términos generales sobre las condiciones del trabajo, y en particular sobre el oficio que se le vaya a asignar; el período de aprendizaje o de prueba; el salario inicial; estimularlo a la conducta y a la eficiencia, todo esto para que el aspirante sepa por anticipado a que atenerse y no se encuentre después

al frente de una de una realidad muy distinta a la que pensó. Después de esta entrevista el Jefe de Personal la presentará al Jefe de Departamento al aspirante para que este también lo interrogue o lo someta a un Test o ensayo, sobre el oficio y ocupación que dice saber o quiere realizar con el fin de apreciar si en verdad es la persona que necesita la empresa, una vez concluido todo este proceso y si el aspirante satisface las aspiraciones de la empresa, las partes celebran el Contrato de Trabajo. Algo similar es la selección del personal de empleados subalternos, con algunas pequeñas modificaciones teniendo en cuenta el grado de preparación muy superior al de un obrero o trabajador común. Luego de admitido el trabajador viene la etapa de adiestramiento que consiste en confiárselo a un inspector o Jefe de Sección que le haga la presentación del obrero o trabajador ante la empresa o fábrica, es esta la ocasión para sembrar semilla del entendimiento y armonía, para darle confianza y despertarle el interés y simpatía al nuevo trabajador. Las principales diligencias que el Inspector debe hacer con el nuevo trabajador son: Paseo por la fábrica o empresa para que la conozca y al mismo tiempo para que aprecie las diferentes actividades que se desarrollan, presentación ante sus compañeros, entrega del reglamento del trabajo, explicaciones de su sitio dentro de la empresa o fábrica, las advertencias de peligro y las precauciones que debe tener. Indicación de las zonas de refugio en caso de incendio, y

y otras emergencias y puestos de socorro en caso de accidentes de trabajo, indicación de los baños, lavamanos y fuentes de agua, además las advertencias en forma indirecta en cuanto a ausencia, retardos y otras faltas más comunes.

Hoy día apesar de toda la técnica que existe para la selección del personal, todavía las empresas deben trabajar con más dedicación, sobre todo en el campo del adiestramiento, pues todavía se dá el caso que el Jefe de Departamento le presenta al nuevo trabajador a su inmediato superior, este le indica en una forma somera sus funciones y el lugar de su trabajo, ante esta indiferencia, el nuevo trabajador sacudiendo un poco su timidez se presenta ante sus mismos compañeros, esta descortesía da origen para que el trabajador se forme una mala imagen del funcionamiento de la empresa.

NECESIDAD DEL ADIESTRAMIENTO: En nuestro medio, generalmente el trabajador ingresa a la industria con ninguno o muy escasos conocimientos sobre la labor o el trabajo que va a desarrollar, en ocasiones los mismos trabajadores calificados que ya saben un arte u oficio, necesitan del Período de Prueba para adaptarse y familiarizarse con las exigencias de la empresa y con el medio ambiente industrial.

No es justo un trabajo eficiente a quien no se le haya enseñado antes la manera de ejecutarlo, ni dar al trabajador los instrumentos necesarios para el buen resultado del mismo, por eso la falta de adiestramiento en determinados ofi

cios podría entrañar también un peligro para la seguridad del nuevo trabajador, sobre todo cuando el trabajo deba de desempeñarlo con máquinas, para evitar así sucesos desagradables el Jefe de Personal debe poner al nuevo trabajador a disposición del capataz, instructor, para que le indique que debe hacer, sino también como se debe hacer, y después de todas las instrucciones sobre su oficio o trabajo, es conveniente dejar al trabajador que practique por si mismo, sin ayuda de nadie, hasta que ejecute un trabajo a satisfacción. Con todas estas técnicas empleadas por las Empresas, es posible lograr la selección de un personal altamente calificado y así obtener éxito durante el Período de prueba, tal vez el fracaso que sufren las empresas y sobre todo los trabajadores que se encuentran en este período de prueba se debe a que tal vez no hubo la selección adecuada y el adiestramiento necesario.

Con la selección y adiestramiento del personal, se logra un personal calificado, logrando así un aumento en la producción.

Para lograr esos objetivos después que se haya hecho la selección de personal a través de todo ese proceso, es indispensable poner a disposición del trabajador los elementos necesarios que a continuación describo:

- 1) Materias primas: donde se consigue calidad, cantidad, costo y transporte.
- 2) Maquinarias: especializaciones, conservación, aprovecha

miento, sustitución o remplazo, repuestos, costos etc.

3) Mano de obra: donde se consigue calidad, cantidad, adiestramiento, jornales y prestaciones legales y extralegales regionales.

4) Métodos: diseños, planos, procedimientos, laboratorios de ensayo y prueba, ingeniería industrial.

5) Manejo Gerencia o Administración: organización, de los diferentes departamentos necesarios para iniciar la marcha de la industria y para mantenerla en buen funcionamiento y control.

6) Moneda: Capital, sistemas y métodos para financiar el negocio en su instalación, en su desarrollo y expansión, acciones, bonos, préstamos, empréstitos, asociación con otras industrias o con entidades públicas.

7) Mercados: dónde, cuándo y cómo se venderá el producto de la empresa; a quiénes y cuándo es el estimativo periódico de ventas y de consumidores, semestre, año y mercadeo.

Con todos estos estímulos dados al trabajador, y puesto en práctica por el patrono o empresario, se logra como dije antes una producción altamente calificada.

Como lo expongo a principio de éste capítulo, para lograr un personal calificado a través de la selección hay que recorrer varias etapas, aquí hablaré detenidamente de cada una de ellas:

1) Entrega de formularios para la solicitud del puesto, por lo general estos formularios son comunes, con algunas peque

ñas diferencias, teniendo en cuenta la clase de empresa y la clase de trabajador que se desee, estarán impresos a grandes rasgos así:

a) DATOS PERSONALES: Que incluye nombre, dirección, número de teléfono del solicitante, cédula de ciudadanía, lugar y fecha de nacimiento, y cuando se trata de varón debe indicar también el número de la libreta militar, requisito indispensable para éste poder ingresar al trabajo.

b) ESTADO CIVIL: Indicar si es soltero, casado o viudo y además indicar las personas que están a su cargo.

c) RASGOS FISICOS: Descripción de su persona.

d) EDUCACION FORMAL: Educación que haya recibido, grados que haya obtenido, cuantos idiomas habla.

e) CLASE DE TRABAJO: Informar sobre la clase de trabajo o servicio que se desea prestar.

f) ANTECEDENTES DE TRABAJO: Indicar la clase de trabajo que ha desarrollado y las empresas con quién ha trabajado.

g) FAMILIARES O AMIGOS DEL SOLICITANTE QUE TRABAJEN EN LA EMPRESA!

h) ANTECEDENTES DEL SERVICIO MILITAR.

i) REFERENCIAS: Va involucradas tanto personales como comerciales.

2) Una vez lleno el formulario, el aspirante lo devuelve al Jefe de Personal, para que lo analice, y haga todas las investigaciones que crea conveniente, si la investigación ha sido positiva notificará al aspirante para que presente

sus documentos.

3) Exámen de la documentación

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad al ser menor de 18 años.
- b) Libreta militar, exigida a los varones mayores de 18 años.
- c) Certificación del último patrono con quien haya trabajado.
- d) Recomendaciones de personas serias y honorables.
- e) Certificado de buena conducta, expedido por la policía nacional, en este caso será el que expide el Departamento Administrativo de Seguridad.

Si la documentación puesta a la disposición del Jefe de Personal, lo satisface, de inmediato se cita al aspirante para la entrevista.

4) ENTREVISTA: La entrevista es fundamental en la selección del personal, porque en ella se logra "Medir" la personalidad del aspirante, a través de una serie de preguntas que guardan relación con las aspiraciones dadas a conocer por el aspirante en el formulario de solicitud. Al hacer la entrevista al Jefe de Personal, debe conocer bien la solicitud del aspirante para poder hacer las preguntas que crea conveniente, pues como es sabido la gran mayoría de los aspirantes no contestan los formularios de solicitud con toda franqueza, sino que hay puntos en que exageran y en otros callan, por lo tanto el interrogatorio de la entre-



89

vista debe versar sobre los siguientes puntos:

- a) Antecedentes personales
- b) Antecedentes de trabajo
- c) Antecedentes familiares
- d) Antecedentes sociales.

El Jefe de Personal, durante la entrevista debe observar los aspectos emocionales que presenta el entrevistado, así como sus aptitudes físicas y su comportamiento, al finalizar esta etapa debe el Jefe de Personal, tener una idea clara sobre la personalidad del aspirante y las posibilidades de éxito que pueda tener en el trabajo.

La persona que entrevista, en este caso el Jefe de Personal debe ser preferencialmente psicólogo; la Psicología como ciencia que es de la conducta humana, es un auxiliar de mucha importancia en la selección del personal. Esta Psicología aplicada al campo laboral algunos la llaman Psicología Industrial, y otros la denominan Psicología laboral y la han definido como la "Ciencia psicología aplicada que tiene por objeto el estudio del comportamiento humano en el trabajo y por fin, el mejorar este comportamiento, haciéndolo más satisfactorio para la persona y más útil para la sociedad".

Las cualidades que debe reunir la persona encargada de la entrevista, en este caso el Jefe de Personal son:

Inspirar confianza a toda clase de personas.

Saber escuchar y observar.

Adaptarse a cualquier sistema.

Infundir tranquilidad y confianza al entrevistado.

Ser gentil, simpático, formal, discreto, ser un consejero competente.

Tener buena memoria para nombres, rastros, y hechos

Utilizar los métodos científicos, conocer bien las especificaciones del trabajo de la empresa, conocer la administración y la política de la empresa. El Jefe de Personal, debe más tarde analizar su política empleada en la entrevista, y lograr mejorarla en futuras entrevistas.

Concluida la etapa de la entrevista, y satisfecho en gran parte sus objetivos, por parte del Jefe de Personal, este ordena al aspirante una serie de exámenes así:

- a) Examen de salud
- b) Examen médico general
- c) Examen odontológico
- d) Examen de pulmones
- e) Examen de sangre
- f) Examen médico completo.

Cumplido satisfactoriamente los exámenes médicos de admisión, el médico expedirá un certificado en el que diga simplemente si el aspirante es o no apto para el trabajo, o si a la relativa ineptitud tiene como causas perturbaciones o deficiencias orgánicas o fisiológicas, cuyos auxilios por enfermedad o tratamiento puede legalmente renunciar el aspirante.

Llevada a cabo las etapas anteriores, se llega a la última y es la Celebración del Contrato de Trabajo.

Las empresas deben tener preparada suficiente cantidad de forma formas de Contratos, ellos son todos del mismo estilo y tener litera, solamente varían en algunas cláusulas importantes, de acuerdo con la categoría de los trabajadores y las modalidades del trabajo en su mismo considerado. Cuando se trata de empresas manufactureras, en donde hay diferentes categorías de trabajadores, deben tenerse listos los siguientes modelos de contrato, preparados por un abogado del área de laboral competente así:

Para aspirantes o aprendices

Para trabajadores de labor continuo o jornada ordinaria

Para trabajadores de labores discontinuas intermitentes

Para empleados de dirección, confianza y manejo; y

Para trabajadores transitorios u ocasionales.

Es aconsejable estipular en cada contrato las siguientes cláusulas:

- a) Que cuando se trate de un menor de 18 años, se ha obtenido autorización de su representante legal (art. 30 del C. S. T.), también deben tenerse en cuenta los artículos 161 y 171 del C. S. T., sobre limitación de la jornada de trabajo, trabajo nocturno para los menores de 16 años.
- b) Que el trabajador queda sujeto al Período de Prueba, hasta por el término permitido por la ley.
- c) Que si vencido el Período de Prueba ninguna de las dos

partes hubiere dado aviso por escrito de su intención de dar por terminado el Contrato de trabajo, éste se considerará celebrado por tiempo indeterminado, o en todo caso, - que se seguirán las normas legales vigentes indicadas en el contrato.

d) Que durante el período indeterminado del contrato, cualquiera de las partes puede dar preaviso, con la anticipación que la ley señala sobre la terminación del contrato y,

e) Que la empresa al dar el preaviso, se reserva la facultad de pagar los días de preaviso, en efectivo.

Firmado así el contrato con el nuevo trabajador, sea este funcionario, empleado u obreo, habrá que cumplir algunas fórmulas de procedimiento para vincularlo activamente a la empresa. El contrato le sirve de título para matricularlo en la organización.

En páginas anteriores expuse que después de celebrado el Contrato de Trabajo el Jefe de Personal está en la obligación de presentar al nuevo trabajador al Jefe de Departamento para que este le haga la presentación ante la empresa y ante sus compañeros, este espacio lo dedicaré a la forma como debe ser involucrado el nuevo trabajador en el registro de la empresa:

1) Tarjeta individual: Esta tarjeta individual del trabajador para la Kardex deberá, contener los datos más importantes del trabajador.

2) Folder: El trabajador se le dedicará un "Folder" en don

de han de guardarse todos los papeles y comunicaciones que con él se relacionen;

3) Seguro de Vida Y Seguro Social: Se llenarán todos los formularios que indiquen la compañía de seguros y el Instituto Colombiano de Seguros Sociales y se les avisará su ingreso;

4) Formularios y tarjetas de subsidio familiar: Y

5) Otros Avisos: Por medio de memorandum prefabricados se comunicará el ingreso del nuevo trabajador así:

a) Al Gerente General o Administrativo de Fábrica, según se trate de personal para oficina administrativas al lado de la gerencia, o de personal para fábrica;

b) Al pagador encargado de la nómina

c) Al superintendente de producción ( en caso de fábrica)

d) Al Jefe del Departamento respectivo y

e) Al Jefe inmediato del nuevo trabajador.

En relación con estos dos últimos ya hubo la presentación personal, pues aquí solo se trata ahora de una formalidad. Para finalizar quiero hacer énfasis a la gran importancia que tiene la Selección del Personal dentro de los Contratos de Trabajo y que seleccionados en la forma antes descrita, dan margen para que los trabajadores satisfagan a plenitud las exigencias patronales dentro del PERIODO DE PRUEBA, que tanta incertidumbre causa al trabajador en las empresas donde no hay verdadera selección, pues no se logra colocar al trabajador dentro del campo para el cual

está capacitado o al menos tiene alguna experiencia. Solo por medio de la selección del personal, el trabajador se encuentra más ajustado a sus conocimientos y por lo tanto lograría vencer el Período de Prueba y así lograr una estabilidad en el trabajo, tan beneficioso para el trabajador como para la empresa misma.

En esta forma concluyo el estudio hecho sobre la figura jurídica del PERIODO DE PRUEBA.

95

## B I B L I O G R A F I A

- CABANELLAS, Guillermo      Contrato de Trabajo, Parte General, Vol. 1, Editoria Libre-  
ro, Buenos Aires 1.963
- CALDERA, Rafael              Derecho del Trabajo. Tomo 1. E-  
ditorial El Ateneo, Buenos A-  
Aires, 2ª Edición 1960
- CANOS RIVERA, Domingo      Derecho Laboral Colombiano.  
Editorial Temis, Bogota 1.874
- GONZALEZ CHARRY, Guillermo.      Prestaciones Sociales del  
Sector Privado. Editorial  
Temis, Bogotá., 1.966
- DE LA CUEVA, Mario.          Derecho Mexicano del Trabajo.  
Editorial Dorrua S.A. Mexico,  
1.959.
- BOCCIA, Donato.              Medicina del Trabajo.
- MARTINEZ MUÑOZ, Enrique      Derecho y Prestaciones del Tra-  
bajador Oficial, 2a Edición,  
Editorial y Tipografía Hispa-  
na, Bogotá, 1969.

ORTIZ DE LA ROCHE, Mario.

96  
Derecho Laboral, Colombiano.

MONTOYA, Hernan.

Relaciones Industriales,  
Primera Edición, 1.967,  
Editorial Bedout, Bogotá.

ORTEGA TORRES, Jorge.

Código Sustantivo del  
Trabajo, Décimatercera  
edición actualizada, Edi  
torial Temis, Bogotá,  
1.982.