

REPUBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CALI

RECTOR : Dr. PEDRO PACHECO OSORIO
SECRETARIO GENERAL: Dr. ALVARO BARRIOS ARGILLO

DEPARTAMENTO DE
DERECHO

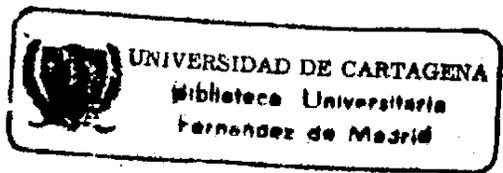
UNIVERSIDAD DE CALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

DECANO : Dr. EDUARDO HERNANDEZ MALO
SECRETARIO : Dr. JORGE ECHEVERRY JORA

PRESIDENTE DE TESIS: Dr. GUILLERMO OSANCIPE PERNETT.

Examinadores: Dr. Orlando herrero Meola
Dr. Virgilio Escamilla
Dr. GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

Tesis para optar el titulo de Doctor en
Derecho y Ciencias Politicas presentada
por

YOLANDA RAMOS DE HERNANDEZ

S C I B
00018609

Titulo:

"EL CONTRATO DE TRABAJO"

Cartagena, Colombia.

1.973.

34026

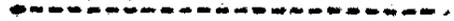
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Reglamento

(Artículo 89)

"La facultad no aprueba ni desaprueba las opiniones emitidas en esta tesis, tales opiniones deben considerarse pro las de sus autores".

D E D I C A T O R I A



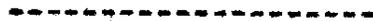
A la memoria de mi padre Jesús María Ramos C.

A mi madre Carmen Palencia de Ramos

A mi esposo Bruno Hernández V.

A mi hija María Ángela Hernández

A mis hermanos.



CAPITULO I

HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN COLOMBIA.

El derecho laboral en nuestro país ha tenido un desarrollo histórico más o menos largo, los tratadistas de este derecho, después de un largo y concienzudo estudio, han llegado a dividir las épocas de formación del derecho en prehistóricas, hispánicas y nacional.

PREHISTORICA. La primera época se extendió desde los tiempos prehistóricos hasta fines del siglo XV.- Sin lugar a dudas, éste fué el período más largo de nuestra historia y comprende desde la habitación del territorio colombiano, hasta los descubrimientos de los españoles.-

HISPANICA. El período hispánico comprenden los siglos del XVI al XVIII, Durante estos tres siglos recibió nuestro país un gran influjo de España. Sus gentes venidas más allá del mar, o sea, de otro continente, conlugaron su vida social, su política, económica y religiosa hasta nosotros. Varias instituciones y gremios se formaron basándose en la influencia de reyes y castas, las prestaciones de servicio personales como son: la esclavitud, la encomienda y la mita.

LA ESCAVITUD.

La antiquísima forma del trabajo, se conoció entre nosotros durante el período hispánico. Esta era conocida y empleada por los españoles, al llegar aquí la pusieron en práctica y recayó sobre los individuos de raza negra.

LA ENCOMIENDA.

Estaba constituida por el encomendero y el encomendado, consistía en reunir a los indios conquistados para beneficiarse de sus servicios personales. Ahí estaba la diferencia entre la esclavitud y la encomienda, en que la primera era sobre los negros y la encomienda con los indios. Las únicas personas que podían ser encomenderos eran los españoles.

La encomienda era bien inalienable, ya que no podía enajenarse a ningún título ni prestarse ni arrendarse, y el derecho de propiedad sobre la encomienda se consideraba indivisible.

La encomienda en un principio fué rechazada por la reina Isabel, pero a partir del 1.503 tuvo la aprobación de la corona y ya empezó a estructurarse la institución. En el año de 1.512 se estableció el tiempo de trabajo que era de 5 meses y 40 días de descanso.

La preocupación de los españoles fue suprimir al indio dentro de la encomienda, pero por desgracia el trabajo en América fue obligatorio y persistió durante el período colonial.-

LA MITA. La mita fue una institución jurídica un poco más perfecta y similar a nuestros contratos de trabajo. Consistía en la obligación que tenían los indios de trabajar cierto número de días al año al servicio de los colonizadores españoles que lo requirieran percibiendo por ello determinado salario.

Podían trabajar a más de 10 leguas de sus viviendas al valor de los gastos de movilización entre el lugar de su casa y el del trabajo.

Forma y pago de salarios. Según éstas disposiciones, los salarios se pagaban los sábados por la tarde y para tal fin la jornada terminaría 1 hora antes de lo ordinario.

Medida de Higiene. En 1.601 se decretó que las justicias reales se preocupasen de la curación de los indios que se encontrasen enfermos.

Descanso Dominical remunerado. En 1.541 se prohibió el trabajo en días domingos y feriados y en los días de fiesta de guardar y en 1.606 se hizo obligatorio el pago del séptimo día como si se hubiese trabajado.

Procedimiento especial. Por órdala del año de 1.514 se estableció que en los litigios entre indios o con ellos debía seguirse un procedimiento sumario y el fallo pronunciarse en conciencia, verdad debida y buena fé guardada.-

La liberación del trabajo empezó en la edad moderna, en forma por demás precaria, el trabajador, el obrero que prestaba un servicio personal, tenía autonomía para contratar libremente las condiciones de trabajo con el patrón, pero es de saber que quien imponía las condiciones a su antojo era el patrono por tener la fuerza del capital a su favor; pero a pesar de esta iniciación es de reconocer que se dieron los pasos para el verdadero nacimiento del derecho del trabajo; porque el estado infanzuano en que el trabajador, prestaba el servicio, le dio lugar a pensar que debía buscar medios de cómo salir de esa situación y sobre todos buscar la fórmula en que pudiera contratar su servicio en igualdad de condiciones con el patrono buscando a su vez como colaborador, al gobierno e interesarlo a que tomara parte activa en la lucha emprendida. En la edad contemporánea cristalizaron los esfuerzos realizados, y fué así como, los estadistas y legisladores vieron la necesidad de elaborar un Derecho del Trabajo, creando un ordenamiento jurídico enmarcado en los principios del derecho civil, pero que engloba la mayor parte de las instituciones que hoy integran el Derecho del Trabajo.

CAPITULO II

GENERALIDADES DEL CONTENIDO DE TRABAJO

El artículo 22 del Código Sustentivo del Trabajo define el Contrato de Trabajo, así: "Aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de la segunda mediante remuneración."

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

Esta definición de nuestro Código Sustentivo del Trabajo ha sido discutida por maestros innumerables estadistas civilistas como laboralistas, ya que el Derecho Laboral Colombiano es prácticamente el Derecho joven en el estudio del Derecho, porque se encontraba antiguamente en el Código Civil Colombiano, de donde nuestros tratadistas fueron desmenuando el Código Laboral. El derecho laboral mejicano es uno de los más completos y más desarrollados.

El contrato de trabajo definido por el Código Laboral Colombiano, es muy semejante a la definición dada por el artículo 10. de la Ley española de 1.932 que dice: "Se entenderá por Contrato de Trabajo cualquiera que sea su denominación, aquél en virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos, o a una persona ju-

ricas de tal carácter, bajo la dependencia de estos por una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella.

Esta definición ha sido elogiada por varios tratadistas, entre ellos, los principales cubanillos, De la Cueva.

Existen diversas teorías sobre el contrato de trabajo sin tener en cuenta que el contrato de trabajo es una figura jurídica única en su espacio, de donde surge una relación de trabajo independiente de las demás figuras jurídicas encerradas en el C.C.C.

La relación jurídica que surge del contrato de trabajo es una línea de contacto entre las partes, es, por regla general, una relación social protegida y esperada por el derecho.

Esta relación que surge del contrato de trabajo es una relación de trabajo, así como se llama relación social lo que surge del contrato de sociedad.

En el Derecho Colombiano se afirma que la relación de trabajo representa el género que cubija todas las especies posibles de relaciones jurídicas sobre el trabajo humano.

La relación de trabajo puede ser, autónoma o dependiente, considerándose esta última en dos aspectos: públicos y privados.

La relación de trabajo dependiente público, es un tema muy interesante y amplio que tiene un estudio especial en el derecho administrativo.

La relación de trabajo dependiente nacerá de la simple realidad de los hechos sociales, puesto que cada vez que una persona natural aparece prestando servicios personales bajo continua subordinación a otra persona natural o jurídica, surgirá a la vez del derecho una relación jurídica de trabajo dependiente.

De esta relación se originan obligaciones previstas por la ley y garantizadas por ella y todo un sistema de protección a la persona del trabajador.

CONTRATO DE TRABAJO.

El contrato de trabajo es la fórmula contractual típica del derecho del Trabajo y de ahí su importancia. Nuestro Código Sustantivo del Trabajo, lo reglamenta en diversos artículos.

El concepto del contrato nació y se perfeccionó dentro del ámbito del Derecho Civil Colombiano como parte de la teoría de las obligaciones, por lo tanto, es un concepto usado y perteneciente a toda la ciencia del derecho. Así es como se habla de contrato en los derechos mineros, mercantil, administrativos. La reglamentación jurídica nunca ha sido la misma en el contrato de trabajo.

DEFINICIONES:

Los autores, legisladores y estatistas no han encontrado una definición que pueda llamarse tipo para el derecho del trabajo, sin cuando todos involucran los elementos esenciales que lo especifican, diferenciándolo de cualquier otro contrato. Para mayor claridad enunciaremos algunas definiciones:

En primer lugar la acepción amplia de contrato, es todo pacto, ajuste o convenio estipulado entre partes que se obligan a dar, hacer o no hacer una cosa.

El profesor PER Z 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 Litola, 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 misma.

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

RAVIREZ GRONDA, lo define como una convención por la cual una persona, trabajador, obrero, pone su actividad profesional a disposición de otra persona, empleador, patrono, dador de empleo, locaterio o principal con persona jurídica, personal o colectiva, en forma continuada a cambio de una remuneración.

De las definiciones dadas por los tratadistas, podemos concluir que todas se refieren a involucrar 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 la realización de obra, a cambio de una remuneración en forma subordinada.

En cuanto a la legislación se refiere, cada país conforme a su orientación ideológica así define el contrato de trabajo.

En Colombia, tan solo en la Ley 10 de 1.934 se estableció por vez primera la figura jurídica de contrato de trabajo pero sin definirlo, solo el Decreto reglamentario de dicha ley el definir lo que entendié 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".

La Ley VI de 1.945 si lo definió de la siguiente-

te forme: "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 Dr. Ricardo Silva en su obra "Comentarios al Nuevo Estatuto de Trabajo, considera que se sacrificó la precisión de fenómenos jurídico que definía por su exceso de leconismo y presunciones del legislador refiriendose tan solo al contrato de servicios.

En el siglo XIX la reglamentación del trabajo humano en Colombia estaba estatuado en el Derecho Civil. El Código adoptado en 1.887 no distinguía entre el trabajo prestado bajo subordinación y el trabajo prestado con autonomía, ya que el trabajo humano lo encuadraba en el arrendamiento de servicio dando origen a la teoría de que alegaban algunos autores que el contrato de trabajo era un contrato de arrendamiento.-

En el presente siglo ya se hizo indispensable la protección local de los trabajadores y patronos debido al sinnúmero de atropellos e injusticias que se presentaban de parte y parte, y para hacer efectiva la reglamentación protectora fué necesario crear una figura contractual distinta de la establecida tradicionalmente en el derecho civil y así fué el origen del contrato de trabajo.

Al principio, las legislaciones vacilaron en cuanto a la definición del nuevo contrato, pero poco a poco se llegó a un concepto definitivo que permitió diferenciar y separar los conceptos de servicios autónomos y prestados bajo dependencia, perteneciendo los primeros al derecho civil y mercantil y los segundos que fueron el objeto del nuevo contrato.

El primer texto que definió el contrato de trabajo fue la Ley 6a. de 1,945 y posteriormente al adoptarse el C.S. del Trabajo se le hicieron a esta definición algunas variaciones y se acogió en el Art.22.

La definición del contrato en nuestro Derecho Laboral sigue muy cerca la del Código Mexicano, pero la supera en el sentido de que en el nuestro son sinónimos los términos dependencia y subordinación y en el mexicano los explica a una debida manera evitando confusiones. Al interpretarse, pues, se consideraban dos términos distintos. Además nuestro derecho considera elemento indispensable la continuidad, que el derecho mexicano omite.-

En el contrato de trabajo hay, como en todo contrato, elementos materiales que lo componen y se llaman partes.

El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo ante todo como una fuente de obligación para las partes la de prestar un servicio personal subordinado y la de pagar un salario.-

En el contrato de trabajo no pueden existir pluralidad en las partes, estas solo pueden estar formadas por una sola persona únicamente natural refiriéndose a la que presta un servicio y natural o jurídica en lo que respecta a quien lo remunera.-

En este mismo artículo se da el nombre a las partes diciendo que quien presta el servicio se denomina trabajador y quien lo remunera llame patrón y a esta remuneración salario.

Como este trabajo, en el sentido jurídico es de actividad humana, solo puede ser realizado por un ser humano o persona natural como lo establece la Ley. El C.C. define la persona como todos los "individuos de la especie humana cualquiera que sea su edad, sexo, condición o estirpe". Las personas jurídicas están excluidas, por lo tanto, de realizar trabajo.

Los trabajadores tienen dos principales clasificaciones: a) Trabajadores públicos y trabajadores particulares; b) Trabajadores nacionales y extranjeros.

Hay otras clasificaciones, tales como las que existen referentes al sexo, la edad, todo lo que para la protección especial o que refieren.

Hay otros trabajadores importantes en cuanto a aplicaciones especiales del Código del Trabajo se trata, tales como los empleados o trabajadores de confianza, manejo o dirección y también el trabajador calificado o especializado, igualmente el trabajador accidental o transitorio, en oposición al permanente (a todos los cuales hace especial mención nuestro Código Laboral).

C A P I T U L O I I I

"ELEMENTOS DEL CONTROL INDIVIDUAL
DELT ABAJO".

Todo contrato está integrado por diversos elementos, el contrato individual de trabajo tiene tres elementos que en concurrencia lo tipifican.

La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por el mismo.

La continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a éste para poderle exigir el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, o imponerle reglamentos, lo cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.

Un salario como retribución del servicio. Una vez reunidos estos tres elementos se entienden que existe el contrato de trabajo y no deja de serlo por el nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen, siempre y cuando que las partes estén de común acuerdo, independiente aún del lleno de ninguna solemnidad.

En nuestro derecho laboral el requisito de subordinación en el contrato de trabajo es elemento esencial, donde no hay un contrato de derecho común. Por consiguiente, la autonomía o libertad para prestar el servicio constituyendo el trabajo independiente.

muchas son las teorías existentes al respecto, considerando unas que la subordinación es el órden personal, técnico y económico, de carácter estrictamente jurídico, pero el Tribunal Superior para dirimir las controversias y siguiendo las orientaciones modernas sobre el particular estimo que como las relaciones de patrono y trabajador son de derecho, y regladas por la ley y el contrato, o sea, jurídicas, es más adecuado denominarse vínculo como la subordinación o dependencia jurídica, que consiste en la facultad de impartir órdenes al asalariado de donde surge para éste la obligación ineludible de someterse a ellos, acatarlos y cumplirlos.

La subordinación no se reduce a la existencia de una remuneración determinante del contrato laboral, es de tal elemento, o sea, del contrato de donde se deduce la denominación de salario en cualquier forma de remuneración de los servicios dependientes.-

Para que se verifique el elemento de continuidad de dependencia en el contrato laboral, no es indispensable que el subordinado, o sea, el trabajador esté en forma continua o inmediata bajo el reiterado y activo ordenamiento del patrono como si se dijera en constante consulta. Basta con reconocer las prerrogativas del ordenador y la disposi-

ción del subordinado a recibir sus mandatos y su obligación de cumplirlos.

En este contrato de trabajo con la subordinación explicada y una actividad onerosa cumplida por el trabajador de existir un poder imperativo directo y una actividad obediente.-.

Esta continuada obediencia, en permanente disposición de cumplir las órdenes del patrono, ratifica el poder de dirección y mandato de éste y crea a favor del trabajador el derecho de invocar en su favor las prerrogativas legales que el Código Sustantivo del Trabajo estuyere para él.

a) CAPACIDAD PARA CONTRATAR.

La aptitud para poder hacer algo es la definición de la capacidad. En materia jurídica es la aptitud para poder contraer obligaciones y ejercer derechos por sí mismo sin la autorización o ministerio de otra persona; es la definición del Código Civil Colombiano en su artículo 1.502. La regla general es la capacidad, la excepción es la incapacidad.

Tanto la capacidad como la incapacidad dependen de varios factores, principalmente de la edad y las facultades mentales.

La ley considera que toda persona es legalmente capaz, excepto aquellas que la misma ley declare incapaces.

La plena capacidad en la legislación colombiana del trabajo para celebrar contratos de enajenarse y ejercer plenamente las acciones que de él se derivan, se adquiere a los 18 años, Art. 29 del C.S.T..

Esta capacidad establecida en el derecho laboral no está determinada solamente para el trabajador sino también para el patrono, porque no nos esta dado distinguir donde nuestra ley clara y precisa no lo hace.-

El goce completo de las facultades mentales es elemento indispensable para la validez del contrato de trabajo, ya que en las personas que se encuentran perturbadas mentalmente pierden el sentido de la autodeterminación.

Por lo tanto, un contrato de trabajo, celebrado por o con una demente trae como consecuencia lógica su invalidez pero no exime en el caso del trabajador el pago de prestaciones sociales y demás obligaciones que contraiga el patrono para éste trabajador.

INCAPACIDAD. El menor de 18 años es considerado

por nuestra ley laboral como incapaz, por tal razón para poder contratar le exige un permiso especial de sus representantes legales, sus guardadores, autorizándole por escrito ante el respectivo Inspector del Trabajo, del Alcalde o del Inspector o Corregidor de Policía del lugar donde deba cumplirse el contrato.

Para poder conceder la autoridad al menor de edad para celebrar el contrato de trabajo, es necesario estudiar ciertos inconvenientes que pueden ir en perjuicio del menor.

Hay que observar si el menor va a sufrir perjuicios físicos morales, es decir, que el lugar será de acuerdo a las condiciones morales del menor, ya que si se trata de un establecimiento ilícito de cantina, bar, el funcionario no podrá autorizar al menor, puesto que iría a permitir la posible perversión del de él en estos sitios.

Cuando el menor no esté autorizado para contratarse en materia laboral, el Inspector del Trabajo está facultado para ordenar la cesación del contrato de trabajo en forma inmediata con la liquidación de las respectivas prestaciones sociales, así como la de sancionar con multa al patrono.

Al establecer un contrato con un menor no autorizado, dicho contrato no tiene plena validez, porque el menor no tiene capacidad para contratar, pero si se configura la relación de trabajo y como consecuencia todas las obligaciones con ocasión de ella.

El menor de 14 años no puede celebrar contrato de aprendizaje.

El trabajo nocturno, con excepción del servicio doméstico, está prohibido para los menores de 16 años.

Para los menores de 16 años el trabajo no puede exceder de 6 horas diarias.

CAPITULO IV

"CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION
INDEFINIDA".

El artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo dice: "Los contratos cuya duración no haya sido expresamente estipulada o no resuelta de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse se presumen celebrados por términos sucesivos de 6 en 6 meses. Quedó sustituido por el artículo 5o. del D/2351/65.

Este contrato para que pudiera existir tenía que constar por escrito, para poder saber la fecha de iniciación del contrato; o habiendo constado por escrito, no se pactó el término; entonces hay un plazo presuntivo, que la ley determinó en 6 meses.

Si cumplidos los 6 primeros meses no se termina el contrato y no hay notificación, del patrono para la finalización de éste, se entienda prorrogado por 6 meses más, y en esta forma sucesivamente. Art. 48 C.S. del T. Quedó derogado por ser contrario con el artículo 5o. del D/2351/65.

El artículo 47 del C.S. del T., como antes se dijo, quedó abrogado por el artículo 5o. del D.L. 2351/65, artículo 5o., que es del siguiente tenor:

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

Este contrato tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a 30 días para fin de que el patrono lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se le aplicará lo dispuesto en el Art. 8o. numeral 7o. para todo el tiempo o para el lapso de-
jado de cumplir.-

Si el trabajador da el preaviso pero deja de trabajar, deberá pagar al patrono una suma equivalente a los días que deja de trabajar.

Antes de la vigencia del Código Sustantivo del Trabajo, la cláusula de reserva era operante tanto cuando se trataba de contratos cuyos términos habían sido fijados expresamente por las partes, como cuando se trataba, de contratos sin estipulación de términos fijos.

Pero nuestros tratadistas en esta materia haciendo un concienzudo exámen y en la práctica rutinaria del derecho han encontrado una serie de anomalías e injusticias, de parte del patrón para con sus trabajadores y falta de cumplimiento y responsabilidad en los deberes y obligaciones para con éstos.-

Se logró una reforma laboral, por medio de Decreto 2351 de 1.965, a que se ha hecho referencia, en donde se reformó totalmente por parte del capitalajo del Código.

Cuando existían los contratos a término indefinido se daba origen al contrato presunto, también en este contrato se involucraba la cláusula de reserva, pero cuando el decreto reformativo en contrario que abolió la dicha cláusula de reserva y el plazo presunto dejó simple y llanamente el contrato a término indefinido. Y dice que que este contrato tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Este Decreto estabilizó al trabajador colombiano, ya que al firmarse un contrato era muy poco el tiempo que podía tener estabilidad económica, sino habiéndole pactado la ley se lo limitaba a tan poco tiempo. Además, en estos contratos muchos trabajadores estaban siempre a la expectativa de un preaviso de despedido.

De la vigencia del decreto los contratos que existían con las condiciones del contrato indefinido consagrado en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo pasaron inmediatamente a ser contrato indefinido contemplados en el artículo 50. del Decreto 2351 de 1.965.

Un contrato de duración indefinida puede surgir:
a) porque se engancho al trabajador sin contratos; b) porque se celebró el con rato escrito y no se ponga duración, por error o deliberadamente. Ello quiere decir que si el Decreto 2351 un trabajador era engancho sin firmar contrato, se entenderá contratado indefinidamente, o sea mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El artículo 48 del Código Sustantivo del Trabajo congrebe la llamada cláusula de reserva para los contratos de duración indefinida, la cual consistía en que El patrono o el trabajador, sin necesidad de expresar el motivo podía terminar el contrato en cualquier momento, dando aviso previo de 45 días. El patrono podía prescindir del aviso pagando en dinero los 45 días.-

Pero con el Decreto 2351 de 1.965, la cláusula de reserva ya no opera en favor del patrono sino en favor del trabajador y opera solamente en los contratos a término indefinido y unicamente en este forma: a) El trabajador puede renunciar al empleo en cualquier tiempo; b) pero hacerlo no necesita invocar ninguna causal, basta su deseo; c) debe dar preaviso al patrono con 30 días o más de anticipación; d) si no da preaviso debe pagar el patrono 30 días de salario; e) Si da el aviso, pero no trabaja durante los 30 días deberá pagar el patrono el valor de los días que dejó de

trabajar.

El patrono puede desconocer, estos valores de las prestaciones del trabajador, pero debe consignarlos ante el juez para que éste decida si el trabajador tuvo causa justa para dar el preaviso o para no trabajar durante esos periodos. El Juez entrega el dinero al patrono o al trabajador según las pruebas legales.

Por otra parte, en toda clase de contratos, inclusive en los de duración indeterminada, el trabajador puede renunciar al empleo, alegando una justa causa de las enumeradas en el artículo 70. del Decreto de la reforma, que son: a) haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo; b) todo acto de violencia, malos tratamientos, amenazas graves, inferidos por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera de servicio, o inferidos dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento de éste.-

c) Cualquier acto del patrono o de su representante que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

d) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y se ponga en peligro su seguridad o salud, y que el patrono no se allene a modificar.

e) Todo perjuicio es usado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación de servicio.

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

g) Las exigencias del patrono sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se contrató.

h) Cualquiera violación grave de la obligación prohibida que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal, en pactos o convenciones, colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reclamos.

Esta renuncia por parte del trabajador opera así:

- a) El trabajador puede renunciar al empleo en cualquier tiempo;
- b) Debe comunicar al patrono la causa que tiene para hacerlo;
- c) Despues no puede alegar otra causa diferente;
- d) No tiene que dar ningún preaviso. En este caso si la causa invocada por el trabajador es plenamente probada, es el patrono quien tiene que indemnizar al trabajador.

CAPITULO V

"CONTRATO DE SUICIDIO A TERMINO FIJO"

-30-

El artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo estatuye: "El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental, o transitorio".

La determinación del tiempo durante el cual ha de permanecer vigente la relación de trabajo, o sea la prestación del servicio personal por parte del trabajador, bajo la continua, subordinación o dependencia o remuneración por parte del patrono, se sujeta a la libre voluntad de los contratantes, previos los requisitos ordenados por la ley o en caso de no reunir determinados requisitos o la ausencia que la ley en caso de que los contratantes no determinen el tiempo.

La determinación de que sea la ley quien determine el tiempo que ha de durar el contrato, cuando las partes no lo han establecido o la naturaleza de la labor no lo determinen es porque el estado debe ejercer una vigilancia para que el hombre trabajador no sea explotado por el más poderoso.

El hecho de que nuestro estatuto laboral haya establecido un mínimo y un máximo de duración de los contratos es precisamente con el objeto de salvar la dignidad

nismo de quien preste el servicio. Tan es así que el legislador elevó a presunción la duración de los contratos, y más bien estableció una excepción a los contratos de duración determinada.

CABANILLAS afirma que dicha presunción llega a extenderse en tal forma que exige la necesidad de acto escrito para contrato a término.

La norma es, pues, considerar todo contrato de trabajo como estipulado por tiempo indeterminado; y la excepción es la constituida por la duración determinada. Ambos poseen la misma naturaleza jurídica; difieren solamente en cuanto al momento de terminación.

Sentamos como premisa la afirmación del profesor CABANILLAS, en el sentido de que en la duración de los contratos de trabajo se presume por término indefinido, siendo la excepción la duración determinada; podemos olvidar que una de las características de los contratos es ser consensual y que bien pueden las partes dentro de la libertad contractual estipular el término para el cumplimiento de las obligaciones recíprocas, pero la ley no ha dejado en libertad absoluta a las partes para establecer el término sino que lo ha señalado un mínimo y un máximo, o sea que los contratos a término fijo deben celebrarse con un término no inferior a 1 año ni superior a 3, pero puede renovarse indefinidamente. Es de

observar que el legislador en los contratos a término fijo, exigió una solemnidad de la escritura, en decir, que para que el contrato a término fijo sea considerado como tal, debe celebrarse siempre por escrito. El numeral 4o. del art. 46. del D/2351/65 establece: La prórroga del contrato a término fijo no puede pactarse por término inferior a 1 año excepto empleados altamente técnicos especialmente calificados.-

El art. 46 del Código Sustantivo del Trabajo, quedó reformado por el D.R.1373/mayo 28/66 en esta forma:

El contrato de trabajo a término fijo debe consistir siempre por escrito y su duración no puede ser inferior a un (1) año, ni superior a tres (3), pero es renovable indefinidamente.

Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito, o la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una anticipación no inferior a treinta días, se entenderá renovado por un (1) año, y así sucesivamente.

En el contrato que se celebre con empleados altamente calificados, las partes podrán acordar prórroga inferior a un (1) año.

Quando se trate de labores ocasionales o transitorias, de reemplazar temporalmente al personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender el incremento de la producción, o al transporte o a las ventas, o de otras actividades así o sea, circunstancias que se hará constar siempre en el contrato, el término fijo podrá ser inferior a un (1) año y no requerirá aviso alguno para su terminación.-

Comentarios: Se puede celebrar contratos a términos fijos inferiores a un año, previos los siguientes requisitos:

- a) que se hagan por escrito; b) que conste en ellos expresamente su duración exacta y c) que conste igualmente la circunstancia que les ha dado lugar (incremento de la producción, de las ventas, recolección de cosecha, reemplazo personal en vacaciones o en licencia) etc.).

Revisión del contrato del Trabajo, Art. 50 del C.S.T..

Todo contrato de trabajo es revisable cuando quiera que sobrevengan imprevistas y graves alteraciones de la normalidad económica.

Quando no haya acuerdo entre las partes acerca de la existencia de tales alteraciones, corresponde a la justicia del trabajo decidir sobre ello, y mientras tanto,

el contrato sigue en todo su vigor.-

Antes del Decreto reformativo, la determinación de no prorrogar el contrato a término fijo podía comunicarse por sorpresa, aún el mismo día de su vencimiento, lo cual era injusto para el trabajador e inconveniente para la empresa.

Ahora, el patrono o el trabajador que no deseen prorrogar su contrato celebrado a término fijo deberán dar aviso por escrito a la otra parte, por lo menos con treinta días de anticipación.

Si ninguna de las partes da aviso sobre su decisión de no prorrogar el contrato, con la anticipación debida, el contrato se entiende automáticamente renovado por un año más. Es el mismo mecanismo de prórroga que existía antes, pero ahora solucionado con un preaviso escrito de treinta días.

Lo más conveniente es incluir en los contratos una cláusula sobre su renovación, teniendo en cuenta siempre que el Decreto 2351, prohíbe renovaciones por menos de un año.

Hay una excepción sin embargo, cuando se trate de trabajadores altamente técnicos o especialmente calificados, sus contratos pueden prorrogarse por término inferiores a un año. Como estas dos excepciones son claras se ha de ser muy cuidadoso al usarlas en el contrato inicial, a fin de evitar disputas sobre su exactitud, a la hora de la renovación.-

-35-

La situación jurídica de los contratos a término fijo celebrados antes del 4 de septiembre de 1.965, ha quedado modificada en cuanto a su duración. Estos contratos si eran por término inferior a un año, se alargaron hasta llegar a un año completo. Pongamos un ejemplo para aclarar dudas: Un trabajador tiene celebrado un contrato a término fijo por seis meses, fué firmado el 18 de Enero de 1.964 y se ha venido renovando. En este momento cuál es su duración? Cuando termina según el decreto 23512

La última renovación de ese contrato se operó el 16 de julio de 1.965. En materia laboral, según el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, "las normas sobre trabajo por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que se encuentran en vigor en el momento en que dichas normas empiecen a regir pero no tienen efecto retroactivo; esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores.-"

JURISPRUDENCIAS

En el interés social o colectivo predomina sobre la voluntad de las partes o esa que la ley es de orden público y comienza a producir efecto, no solo en relación con situaciones venidas antes de entrar en vigencia, pero que aún

no se han cumplido o no se han realizado totalmente.-

En los contratos de trabajo no se entienden incorporadas las leyes vigentes al tiempo de su celebración sino en cuanto no se dictase posteriormente una nueva ley, cuyos efectos plenos e inmediatos modifiquen lo pactado por las partes.

Por otra parte tenemos un ejemplo:

A un trabajador le fué aplicado lo otorgado de reserva del la. de agosto de 1.965, y se le dió un preaviso de 45 días. Aplicando de manera inmediata la nueva ley, cabe preguntarnos, la aplicación de la nueva ley, invalida el preaviso y como consecuencia hay prórroga del contrato?

La respuesta es negativa ya que este contrato está material y jurídicamente terminado, es decir, ya está notificado a la otra parte según el artículo 48 del Código Sustantivo del Trabajo. Si esa terminación quedara invalida por el decreto 2351 sería esta norma de efecto retroactivo que el artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo claramente manifiesta la prohibición. El 15 de septiembre el contrato de trabajo dejó de existir justa y legalmente.-

El contrato se celebra para producir obligacio-

nes. En rigor debe diferenciarse del contrato, su nacimiento y la obligación nacida del contrato. Así se podría distinguir la terminación del contrato de trabajo de la extinción de las obligaciones nacidas del mismo.

Los contratos biológicamente hablando nacen y mueren, así como el perfeccionamiento del contrato es su nacimiento, la terminación del contrato de trabajo debe implicar así mismo la de la relación de trabajo existente en todo contrato. De ahí que pueda hablarse también con propiedad de causas de extinción de la relación de trabajo.

Las causas para la terminación del contrato de trabajo estaban establecidas en el art. 61 del Código Sustantivo del Trabajo, pero con el Decreto 2351, en su artículo 6o. se reforzó en parte pero no en su esencia el artículo del Código antes mencionado.

El Decreto 2351 en su art. 6o. es así:

- 1) El contrato de trabajo termina
 - a) Por muerte del trabajador;
 - b) Por mutuo consentimiento
 - c) Por expiración de plazo fijo
 - d) Por terminación de la obra o labor contratada.
 - e) Por liquidación de cuenta definitiva de la empresa o establecimiento.
 - f) Por suspensión de actividades por per-

te del patrono durante mas de 120 dias.

g) Por sentencia ejecutoriada.

h) Por decisión unilateral en los casos de los articulos 7o. y 8o. del este decreto.

i) Por no regresar el trabajador a su empleo al desaparecer la causa de la suspensión del contrato.

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

El ordinal a) del articulo ya mencionado del decreto 2351 hace referencia a la obligación del trabajador de ejecutar personalmente sus labores y en esto está en concordancia con el articulo 58. ordinal 1o. Este deber no se transmite a sus herederos. Quiere esto decir, que con la muerte del trabajador termina el contrato de trabajo, dando origen a las prestaciones sociales causadas y al seguro de vida correspondiente.-

En este caso a los herederos corresponden

-39-

según Krotoschin: "restituir al patrono las herramientas u otros útiles de trabajo (también la habitación que la familia del trabajador hubiese ocupado por motivo del servicio de éste), así como también documentos, planes, libros, etc. de propiedad de la Empresa.-"

Ahora examinando el ordinal b) del artículo en mención, tenemos que el contrato de trabajo termina también por mutuo consentimiento.

En derecho las cosas se deshacen como se hicieron. Por el mutuo acuerdo los dos contratantes hacen sus obligaciones nuevas del anterior contrato una condonación o remisión recíproca.-

En este mutuo consentimiento puede ser por escrito o verbal, las declaraciones de ambos contratantes deben coincidir en el sentido de que la relación laboral deje sin efecto, a partir de deter-

minada fecha, sea que se trate de un contrato por tiempo fijo indeterminado. El juzgador en cada caso, debe analizar con sumo cuidado la motivación del acuerdo y los actos anteriores contáneos y posteriores, al mismo, para deducir, si es procedente o no la validez de lo acordado.-

No se puede aceptar que después de haber manifestado el empleado su conformidad a lo relativo a la extinción de un contrato de trabajo y de recibir por su propia voluntad el valor de sus salarios y las prestaciones debidas, expresando que se halla a paz y salvo con el patrono, e indicando así la intención de cancelar el contrato, que recurra a la justicia para dejar sin efecto la expresión de voluntad del empleado libremente manifestada de acuerdo con el patrono.

Por tanto, siendo el contrato de trabajo de carácter consensual y señalando como señala la causa de terminación de este contrato al consentimiento mutuo de las partes, desde el momento en que un trabajador renuncia a su cargo y el gerente de la respectiva empresa o entidad acepta la renuncia debe considerarse roto el contrato de trabajo entre las partes.-

Por tanto, siendo el contrato de trabajo de carácter consensual y señalando como señala la causa de terminación de este contrato al consentimiento mutuo de las partes, desde el momento en que un trabajador renuncia a su cargo y el gerente de la respectiva empresa o entidad acepta la renuncia debe considerarse roto el contrato de trabajo entre las partes.-

Quando expira el plazo fijado o pactado según el artículo que comentamos, instantáneamente puede darse por terminado el contrato de trabajo. Si una de las partes diere, por terminado el contrato con anticipación a su vencimiento convenido, se trataría de un incumplimiento que acarrearía las consecuencias correspondientes. El infractor, cualquiera que sea, ya el patrono, ya el trabajador está en la ineludible obligación de indemnizar a la parte perjudicada. Eso que anteriormente se llamaba preaviso y que tenía un término para ambas partes de 45 días, con la reforma tomó el nombre de INDEMNIZACION y varió el término de 45 días, dejándolo igual en el caso de que el infractor fuera el patrono y disminuyendo a 30 días cuando el culpable es el trabajador. Pero ya en el caso concreto el contrato a plazo fijado o pactado le corresponde cuando se trata del patrono, pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo faltante para terminar el contrato de trabajo. Y en el caso contrario, el trabajador le corresponde en un juicio laboral pagar daños y perjuicios al patrono.

Pero cuando el patrono, según el Artículo 4o. del Decreto 2351, en el ordinal 3o. que dice: "Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días se entenderá renovado por un año y así sucesivamente".

Comentando ordenadamente este artículo, tenemos que el ordinal d) hace relación a la terminación de la obra o labor contratada. Como es bien sabido, hay contratos que se hacen no para que dure un plazo fijo, sino para el tiempo que dure

una labor determinada. Cuando es así una vez que concluye la labor concluye a su vez el contrato de trabajo. Por ejemplo, en el caso de la construcción de una vivienda se contratan los obreros hasta cuando ésta finalice, una vez concluida la labor correspondiente a la especialidad de cada obrero, termina consecuentemente, el contrato de trabajo.-

La experiencia nos ha demostrado defectos y fallas de los patronos colombianos, no podemos decir que los obreros colombianos son un dechado de virtudes, por el trato continuado en las oficinas del trabajo, nos hemos enterado de los trucos y artimañas de que se valen nuestros obreros con el fin de aumentar su salario o el tiempo de trabajo cuando se trata de esta clase de contratos. Por lo tanto, los patronos acostumbran a pagar a estos obreros por salario diario proporcionalmente a su labor ejecutada, consiguiendo así que el obrero se interese en trabajar más para ganar mayor salario y sale beneficiado el dueño a patrón de la obra por la ligereza de concluirla. Es una triste realidad, la que vivimos en nuestro País debido a la mala fé de patronos y obreros y el ánimo constante de burlar las leyes que regulen esta materia.-

Con más razón, la liquidación o - -
clausura definitiva de la Empresa producirá la terminación del --
contrato. Cuando se trata de una persona jurídica, es interesante distinguir entre la terminación de la sociedad propietaria de la empresa por haber llegado el tiempo de su disolución y la liquidación misma de los negocios sociales, cosa que más o menos ocurre en un tiempo distante de la disolución.

Lo que termina el contrato de trabajo no es la disolución de la sociedad o persona jurídica propietaria de la empresa, sino la real y efectiva liquidación de la empresa; que fuere a liquidarse definitivamente es de las que se denominan de servicio público y no depende ni directa ni indirecta-

mente del Estado, es indispensable obtener un permiso gubernamental o dar un aviso con seis meses de anticipación dirigido a tomar medidas que permitan garantizar la continuidad del servicio.-

El caso concreto está reglamentado por el Decreto 2351 y su Decreto Reglamentario 1373 del 26 de Mayo de 1966, en su artículo 13, que es del siguiente tenor: Cuando alguna empresa o patrono considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajo o terminar labores, parcial o totalmente ya sea en forma transitoria o definitiva por causas distintas de las previstas en los Artículos 6o. del literal d) y 7o. del Decreto 2351 deberá solicitar autorización previa al Ministerio del Trabajo explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones si fuere el caso.

La solicitud deberá ser presentada ante el director Regional del Trabajo o ante funcionarios comisionados, quienes quedan facultados para practicar las pruebas solicitadas por el interesado y las que el funcionario estime conveniente.

Una vez practicadas las pruebas, el funcionario remitirá el expediente al jefe de División de asuntos individuales del Ministerio, o al correspondiente Director Regional del Trabajo, quien resolverá dentro de los 15 días siguientes a la fecha de recibo del expediente.

Si las causas invocadas en los casos previstos en el numeral 1) de este artículo fuera de orden económico o técnico, la División de asuntos individuales o a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente antes de pronunciarse, si lo juzgan necesario, remitirán las diligencias a la oficina de Planeamiento, Coordinación y Evaluación del Ministerio para su concepto.



Si las causas invocadas en los casos previstos en el numeral 1) de este artículo fueren de orden económico o técnico, la división de asuntos individuales o la Dirección Regional del Trabajo correspondiente, antes de pronunciarse, si lo juzga necesario remitirán las diligencias a la oficina de planeamiento, Coordinación y Evaluación del Ministerio para su concepto.-

Cuando proceda la autorización de cierre o clausura de una empresa que tenga celebrados con sus trabajadores contratos individuales por un tiempo mayor, o que su vigencia resulte también de la convención colectiva, el contrato judicial o el pacto colectivo, debe pagarse, o garantizar debidamente a juicio del Ministerio, por las empresas, la correspondiente indemnización por los salarios que se dejaron de percibir por cada trabajador, por el tiempo restante respectivo.

No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo. El aviso a los trabajadores de la terminación del contrato de trabajo en los casos previstos del numeral 1) de este artículo, solo tendrá validez cuando la providencia del Ministerio del Trabajo queda ejecutoriada, si esta fuere favorable al peticionario.-

El Ministerio del Trabajo a su juicio, y en cada caso, determinará cuando una empresa o patrono ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.-

Las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación por parte (de éste) de la empresa o patrono de las disposiciones de este artículo se harán efectivas por la justicia del Trabajo.-

En los casos de suspensión o terminación del trato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa o patrono debe dar inmediato aviso al Inspector del Trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.

Cuando la empresa no es de servicio público y tratándose de un caso fortuito o fuerza mayor es indispensable dar a los trabajadores de la empresa el aviso de la clausura o liquidación definitiva con antelación de un mes. Naturalmente, esta liquidación produce la terminación de contratos de trabajo, sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajos concertados por un tiempo mayor.-

Ahora bien, examinando el ordinal f) del mismo artículo encontramos que dice que hay extinción del contrato de trabajo cuando el patrono suspende actividades durante más de 120 días.-

Ahora examinando el ordinal f) del mismo artículo dice que hay extinción del contrato de trabajo cuando el patrono suspende actividades durante más de 120 días.-

Quando la muerte o inhabilitación -
 tracen como consecuencia necesaria y directa la suspensión del tra-
 bajo por más de ciento veinte días, el contrato termina por manda-
 to de la ley. Cuando ocurre esta causal, es indispensable para --
 que opere la terminación legal que se notifiquen a los trabajado-
 res con notificación no anterior a un mes, la fecha precisa de la
 suspensión o que se paguen los salarios correspondientes a ese pe-
 ríodo.

Solo cuando la suspensión de activi-
 dades es previsible esto es, que no depende de caso fortuito o -
 fuerza mayor, debe darse cumplimiento a ese mandato legal. Esta
 doctrina ha sido expresada a propósito del cese de actividades de
 la empresa por menos de 120 días.-

Este aviso a los trabajadores con -
 30 días de anticipación deberá darse después de haber seguido el
 trámite del Decreto 2351 y de su Decreto Reglamentario comentando
 en el numeral anterior.

En el caso de que el cese de activi-
 dades obedezca a fuerza mayor o caso fortuito muchos tratadistas
 hacen la diferenciación entre fuerza mayor y caso fortuito es in-
 dispensable, no solo de la voluntad, de las personas a que sino
 de toda la voluntad humana, en cambio la fuerza mayor procede
 de un acontecimiento inevitable o de un acto legitimo o ilegítimo,
 de persona distinta de la obligada, que supone para que esta im-
 posibilidad de cumplir su obligación teniendo ambas figuras como

-4-

elemento común el carácter de imprevistos.-

Pero este criterio es demasiado sutil y más bien los términos son sinónimo; así lo han entendido -- nuestros legisladores al contemplarlos en el artículo 10. de la Ley 95 de 1890 que dice: " Se llama fuerza mayor o caso fortuito - el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigo, los actos de autoridad ejercidos por un funcionamiento público, etc."

El patrono al alegar la fuerza mayor o caso fortuito, si quiere eximirse de responsabilidad, debe - demostrar plenamente que la suspensión de actividades fué por un hecho imprevisible y ajeno a su voluntad, o en otras palabras le corresponde totalmente al patrono ya que el trabajador solo le - basta demostrar el hecho escueto de la suspensión de actividades en su trabajo.-

Por tanto una vez acaecido el hecho le corresponde al patrono cuando éste sea una persona natural y - cuando ella traiga como consecuencia necesaria y directa la sus-- pensión temporal del trabajo.

Si comparamos detenidamente el - contenido de los artículos 51 y 60. del Decreto 2351 de 1.965 podremos darnos cuenta que el ordinal a) del artículo 60. del Decreto 2351 establece la muerte del trabajador como causal de terminación del vínculo contractual y el ordinal b) del artículo 51 del C. S. del Trabajo establece la muerte del patrono solo como causal

de suspensión de actividades. Examinando como ha sido examinado el contenido del artículo 23 del C.S. del Trabajo establece la muerte del patrono solo como causal de suspensión de actividades. Examinando como ha sido examinado el contenido del artículo 23 del C.S. del Trabajo sobre los elementos esenciales del contrato nos damos cuenta que la actividad personal del trabajador es un elemento de la esencia del contrato o lo que es lo mismo el patrono celebra el contrato de trabajo con el trabajador en razón de las cualidades personales del trabajador en razón de su capacidad de trabajo, y en razón de las cualidades personales del trabajador, de donde se deduce claramente que la muerte del trabajador produce necesariamente la extinción del contrato por falta de un elemento esencia del mismo, ya que los herederos no reemplazan al trabajador fallecido. No sucede lo mismo con la muerte del patrono porque los herederos pueden ponerse al frente de la empresa y continuar la actividad de ella en igual forma que lo hacía el patrono extinto. Por tanto la muerte del obrero trae consigo la disolución del vínculo contractual en cambio la muerte del patrono no implica necesariamente la ruptura del vínculo laboral, sino tan solo la suspensión de esa actividad.-

Quando las partes de común acuerdo deciden finalizar el contrato de trabajo, recibe el empleado sus prestaciones sociales y no se presenta problema de ninguna especie.-

Unilateralmente el contrato de tra-

bajo en los casos legales, en el de las justas causas ya sean de parte del patrón o de los trabajadores ampliamente establecidos en el Artículo 7o. del decreto 2351 de que como su nombre lo indica, es el período establecido por la ley en un término de dos meses durante los cuales el patrono valora y califica las capacidades de trabajo del empleado considerando si les es conveniente o no.-

Analizando el ordinal referente a la causal de terminación por su sentencia ejecutoriada, es sabido que todo contrato de trabajo termina a causa de un incumplimiento de una de las partes a semejanza de los otros contratos.-

Es sabido que las obligaciones surgidas de un contrato deben cumplirse voluntariamente por las partes pero no es raro el caso de que en una de ellas o de ambas incumplan una o varias de las obligaciones a su cargo. En este evento surge en el derecho Laboral como ya tuvimos la oportunidad de explicar anteriormente la acción de terminación que lleva anexo el pago de perjuicios. El juez alegado y comprobado el incumplimiento, decreta judicialmente la terminación la cual debe entenderse que ocurre en la fecha en que así lo declara la correspondiente sentencia.-

Hay causas que suspenden el contrato de trabajo, otras que lo terminan o lo extinguen, entre las causas que lo terminan hay justas que no acarreen indemnización y preparan ambas partes, tanto el patrono como el trabajador.-

El Decreto 2351 de 1965 en su artículo 7o. establece las causales de terminación del contrato - por justa de parte del patrono, y mencionó el art.7o. de este Decreto porque el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo está reformado por este Decreto y como consecuencia ya es norma revaluada.-

Dice así: "Terminación del contrato de trabajo por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.-

A) POR PARTE DEL PATRONO:

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

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

3) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurran el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

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

5) Todo acto inmoral o delictivo que el trabajador cometa en

el taller, establecimiento o lugar del trabajo o en el desempeño de sus labores.

6) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumbe el trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S. del Trabajo o cualquier falta grave calificada - como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos, individuales o reglamentos.-

7) La detención preventiva del trabajador por mas de 30 días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de 8 días o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción - del contrato.-

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

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

10) La sistemática inexecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

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

12) La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas

preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

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

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

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

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

PARAGRAFO.- La parte que termina unilateralmente el contrato debe manifestar a la otra en el momento de la extinción la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causas o motivos distintos.-

El artículo 7o. del Decreto 2351 -- fundió en uno solo los artículos 62 y 63 del C.S. del Trabajo donde

se reglamentaban las causas y además hizo algunas modificaciones importantes para que el patrono termine el contrato con previo aviso.-

Todo quedó más o menos igual con la excepción que el numeral 1 agregó la frase: "o tendiente a obtener un derecho indebido", tal sería el caso por ejemplo de presentar certificados falsos con el fin de que el patrono le pague subsidio matrimonial o para obtener un pago mayor por el subsidio familiar.

El otro caso fué en el numeral 5o. - suprimió la frase "cuando sea debidamente comprobado, ante autoridad competente", que hacía inútil en la práctica esta causal.-

En el numeral 15 del mismo artículo cambió totalmente la disposición del Código: anteriormente si llegaba a establecerse que la enfermedad del trabajador no tendría curación ante los próximos seis meses, el patrono dá por terminado el contrato, reconociéndole todas las prestaciones a que la enfermedad le daba derecho. Actualmente es en forma inversa, no podrá haber una calificación por anticipado de la posible duración de la enfermedad sino que cuando el trabajador complete 180 días de incapitado, el patrono puede despedirlo reconociéndole las prestaciones a que tiene derecho.-

Estas normas no impiden no renovar el contrato a término fijo del trabajador enfermo pagándole todas las prestaciones por su enfermedad de acuerdo con la obligación -

-54-

del patrono según el artículo 277 del C. S. del Trabajo que dice: "Todo trabajador que preste servicios a una empresa de capital de \$800.000.00 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 277, a la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria necesaria, hasta por seis meses". Donde hay seguro social éste ocurre con esas prestaciones.

En el ordinal inicial del artículo - 7o. del decreto 2351 en el engaño de que habla la ley es el vicio del consentimiento conocido como dolo, y en consecuencia hará también anulable el contrato con causa más que justa. La causal de violencia está constituida por violación a la obligación del trabajador de observar o guardar una conducta moral y la lealtad para el patrono.-

La violencia puede ser física o moral y la injuria debe entenderse en forma amplia, no restringida al delito que en materia penal se conoce con este nombre, así los malos tratos vendrían a quedar comprendidos dentro de la violencia física.-

Estos hechos según la ley pueden ser ejecutados, en dos causales distintas, en y fuera del trabajo. En el primer caso no califica, la violencia, ni la injuria, ni los malos tratos, hasta que existan, y en el segundo caso es elemento indispensable la gravedad.-

En el primer caso no se tiene en cuenta solamente el patrono, los jefes y los familiares de éstos también se hacen extensivo a los compañeros de trabajo ya que es obligación legal según el Artículo 60 del Co. S. del Trabajo.-

En el segundo caso no solo ampara a las personas ya citadas sino que se extiende también a los jefes de taller vigilantes o caladores.-

En cuanto a indisciplina o insubordinación se refiere, afecta más que la parte material, la organización misma de la empresa funda en el poder directivo y jerárquico del empresario-duño.-

Referente a la causal 4o. del mismo Decreto 2351 en su artículo 7o. hay dos circunstancias espacialemente condenadas como son: el delito y la culpa.-

Se sanciona el delito generalmente el daño de cosa ajena de que habla el artículo comentado que tiene su fundamento en el artículo 250 del C. S. del Trabajo que dice: "El trabajador perderá el derecho al auxilio de cesantía --- cuando termina por alguna de las siguientes causas:

a) Todo acto delictuoso cometido contra el patrono o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad o al personal directivo de la Empresa.-

b) Todo daño material grave causa-

~~56~~

do intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.-

c) El que el trabajador revele los servicios técnicos o de a conocer asuntos de carácter reservado -- con perjuicio grave para la empresa.-

Como ya lo dijimos las justas causas enumeradas en el artículo 7o. del Decreto 2351, dan derecho a la parte favorecida a terminar el contrato en forma unilateral, sin necesidad de esperar decisión judicial.-

De ahí que pueda considerarse como una justicia anticipada impartida por quien alega la justa causa para terminar el contrato de trabajo.-

Esto no impide que las causas de despido y renuncia sean revisada por la justicia laboral que seguramente encontraran la justa causa que acuerde con los establecido en nuestra legislación y fallaron por equidad.-

En el caso que llegue a comprobarse que el hecho de la terminación unilateral del contrato no existe la justa causa plenamente establecida, se procederá a catalogar esta ruptura como un despido y traerá consigo todas las consecuencias indemnizatorias.-

Ahora quiero aclarar que la parte que va a terminar el contrato debe manifestar el momento de la extinción

-57-

la causal justa mueve a la parte unilateral a esta decisión porque así lo impone el artículo 66 del Código S. del Trabajo, con la prohibición de que posteriormente alegue causales o motivos distintos, con el fin de perjudicar a la parte contraria. Ejemplo claro sería, si un trabajador es despedido en inaptitud en el trabajo, no se aceptaría que posteriormente la parte que termina el contrato al que por ejemplo inmoralidad o violencia.-

Por tanto es desde todo punto de vista conveniente que la causal de terminación del contrato sea expresada claramente y no solo eso sino que sean por escrito ya que sería la prueba fidedigna en un posible litigio que favorecería a una de las partes.-

El artículo 7o. del decreto 2351 reglamenta la terminación del contrato por justas causas pero está dividida en dos partes: la una hace referencia a las justas causas que separan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, la otra parte hace referencia a las justas causas que separan al trabajador.-

En el caso del incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales, es necesario que el incumplimiento del patrono sea sistemático; es decir constante, notorio, sin escuchar reclamos, porque cuando se trata de la primer vez no es causal de terminación del contrato; otro requisito es el incumplimiento no tenga razones válidas. No se trata pues de cualquier in

cumplimiento momentáneo o debido a un movimiento importante cu yo control, escapa al patrono. No se encontraría en el 60. el patrono que demora ocasionalmente los pagos del salario porque el Banco ha tardado en cursar un giro por ejemplo.-

La terminación unilateral del contrato de trabajo viene como consecuencia del incumplimiento, de lo pactado que confiere a la parte que sí cumple, una acción del contrato con indemnización de perjuicios a favor de ellas. Esta acción se ejercitará antes de la jurisprudencia de trabajo, la cual con la terminación del litigio declarará terminado el contrato.-

Sin embargo la acción por muy rápido que se tramite siempre demorará algún tiempo y los motivos del incumplimiento no siempre permiten a las partes esperar tranquila y calladamente la sentencia judicial, así por ejemplo en el caso de que el trabajador hiera desoladamente al patrono o en el caso contrario; incumpliendo la obligación de precepto a la dignidad de la otra parte, no sería racional obligar al patrono y el trabajador a continuar la relación la boral que obliga al patrono y el trabajador al trato diario, hasta el momento más o menos lejano en que la justicia decida.

Para evitar tantos problemas, la legislación laboral estableció en estos casos que tanto el pa

trono como el trabajador pueden dar por terminado el contrato de trabajo sin llenar requisitos judiciales para poderlo terminar.-

De ahí que es indispensable llenar ciertos requisitos especiales que les den origen y que taxativamente están establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y terminación unilateral del contrato de trabajo por justas causas de parte del patrono y de parte del trabajador.-

El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo hablaba de condición resolutoria que va envuelta en todo contrato de trabajo por incumplimiento de lo pactado y consecuentemente la indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.-

Este artículo fué sustituido por el artículo 2351 de 1985 que lleva el título de terminación unilateral del contrato sin justa causa que dice: "En todo contrato de trabajo envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicio a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y al daños

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

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

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

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

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

c) Si el trabajador tuviere cinco años o más de servicio continuo y menos de diez se le pagarán veinte días adicionales de salario sobre los 45 básicos del literal a) - por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.-

5) Con todo cuando el trabajador hubiere cumplido 10 años continuos de servicio y fuera despedido - sin justa causa, el juez del trabajo podrá mediante demanda - del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas - condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los sa - larios dejados de percibir, o la indemnización en dinero pre - vista en el numeral 4) literal d) de este artículo. Para deci - dir entre el reintegro y la indemnización, el juez deberá es - timar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en - el juicio y si de esa apreciación resulta que el reintegro no - fuere aconsejable en razón de la incompatibilidades creadas - por el despido podrá ordenar en su lugar el pago de la indem - nización.

6) En las empresas de capital inferior a un millón ochocientos mil pesos, las indemnizaciones adicio - nales establecidas en los literales b), c) y d) serán de un - 50% y en las de capital de un millón ochocientos mil pesos - hasta tres millones quinientos mil pesos dichas indemnizaciones

serán de un sesenta y cinco por ciento.-

7) Si el trabajador es quien da por terminado intespestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al patrono una indemnización equivalente a treinta días de salario. El patrono depositará ante el juez el monto de esta indemnización, descontándole de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales mientras la justicia decida.-

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

Bajo el Decreto 2351, el patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo o sea despedir al trabajador al amparo de la ley en las circunstancias previstas por este mismo decreto en los siguientes caso: terminación del contrato celebrado para un trabajo ocasional o transitorio; por una de las causales de los numerales 1 a 8 del aparte A del artículo 7 y por no regresar el trabajador a su empleo al desaparecer la causa de suspensión del contrato.

Con proaviso en los siguientes casos taxativamente enumerados en el Decreto 2351, por espiración

del plazo pactado en el contrato a término fijo, dándole pre-
aviso con treinta días de anticipación; por una de las causa-
les de los numerales 9 a 15 del aparte A del artículo 7o. dán-
dole preaviso con 15 días de anticipación; por liquidación o
clausura de la empresa o por suspensión de actividades por más
de 120 días, caso en el cual no hay que dar preaviso propia-
mente sino notificar la fecha precisa de la suspensión de la-
bores o de las clausuras.

CAPITULO VII

GENERALIDADES - SALARIO

BREVE HISTORIA DEL SALARIO

En las sociedades antiguas, inclusive las épocas clásicas de Roma y Grecia, se desconoció el salario por el concepto mismo que tenía del trabajador; éste era realizado por los esclavos y por los prisioneros de guerra y, por lo tanto esos servicios no tenían retribución de ninguna naturaleza.-

Se cree que, excepcionalmente, hubo remuneración para ciertas obras de carácter artísticas. Algunos consideran que en época existió el salario para los sirvientes domésticos, representado en una determinada cantidad de sal, de donde proviene el origen de la palabra esto es; la voz "salario" se deriva de la latina "salarium" y ésta, a su vez, de sal.

Posteriormente, y ya en el siglo XVIII, con el desarrollo de la industria, el salario tomar cuerpo como sistema y encuentra su máxima importancia en el capitalismo, ya que esta etapa de la historia es el sostén del individuo y de la familia.-

Este motivo obliga al estudio del concepto "salario" y sus diferentes moralidades.

IMPORTANCIA DEL TEMA

El salario ha sido la principal bande-

ra de reivindicación de la clase proletaria en su incesantes luchas por una vida mejor. Es la mayor conquista obtenida para su bienestar. El salario se ha convertido, en la vida real, la fuente única de entrada de una gran mayoría de asociados, por lo que se ha considerado de carácter alimenticio; tanto es así, que con el se aspira a satisfacer las necesidades del trabajador y su familia. -

Por ser el salario el "pilar del orden público, de la familia, de las costumbres, de la grandeza de la raza "los legisladores se han forzado por la efectividad de ese derecho.

El Código Sustantivo del Trabajo trata el salario especialmente en los artículos 127 a 157 inclusive.

Hay diversos conceptos jurídicos sobre salario y de todos los textos legislativos que definen el salario en un sentido u otro, podríamos definir extraer el siguiente concepto sobre lo que jurídicamente debe entenderse como salario; "Es la prestación que el patrono paga al trabajador, como retribución de servicios personales, cualquiera que sea la forma o denominación que se dé y la regularidad con que se pague.-"

El salario es un tema muy interesante ya que el tiene una importancia excepcional en nuestro derecho laboral pues es el móvil que induce al trabajador, a obligar-

se a prestar una remuneración que le permita subvenir sus necesidades tanto personales como de su familia.-

El salario tiene ante todo el carácter de prestación con la cual satisface el patrono al trabajador su principal obligación. También el salario tiene el carácter retributivo ya que las sumas que se diesen sin éste carácter serian de nociones o liberalidades que no se pueden considerar como integrantes del salario.

Hay diversas clases de salarios ordinarios y extraordinarios; el del salario fijo y variable en dinero y en especie; habitual y ocasional, nominal y real, individual y familiar y mínimo y máximo, con primas y salarios Político.

El salario ordinario es aquel que se paga sin consideración a servicios extraordinarios, es decir el pago de las horas laborales establecidas por la ley.-

Quando el trabajador labora los domingos considerado por nuestra ley día de descanso obligatorio, tiene el patrono que pagarlo 2 veces más fuera del que le corresponde por la ley, Ejemplo: Un trabajador que labora todos los días hábiles de la semana, trabaja ocasionalmente un domingo y gana \$20.00 diarios, su liquidación en esa semana será:

Por los 6 días hábiles	\$ 120.00
Por el trabajo un domingo	40.00
Más la remuneración del descanso dominical	<u>20.00</u>
Total.	\$ 180.00

Quando son días festivos tiene que pagarlo una vez fuera de la ya pagada según la ley/ Ejemplo:

El caso anterior pero presentandose en la semana de un dia festivo su liquidación será:

Por 5 dias hábiles.....	\$ 100.00
Por trabajo un dia festivo.....	" 20.00
Valor del descenso dia festivo.....	" 40.00
Más la remuneración descanso dominical..	<u>20.00</u>
T O T A L.....	\$ 200.00

El trabajo de las horas extras está establecido en sus respectivos porcentajes en nuestro Código Laboral, así cuando se trata de horas diurnas extras tiene el patrono que pagar un 25% de recargo sobre la hora diurna inicial. Cuando simplemente es nocturna el recargo es mayor a un 35% sobre la hora inicial.

En cuanto a las horas denominadas extras nocturnas tienen un recargo de 75% sobre el salario inicial. Art. 168 C.S.T.

El patrono no puede en ningún caso rebajar los salarios a sus trabajadores ya que con esto va a desmejorar las condiciones al trabajador cosa que no es permitida ya que en derecho hay un principio universal que dice "que la ley permisiva y flexible prima ante la restrictiva y desfavorable.

Hay excepciones con respecto a lo expresado en el Art. 168 del C.S.T. según Decreto 2352 del 65 el cual en Art. 10. permite a los empleados implantación transitoria de turnos especiales de trabajo nocturno.

El trabajo de horas extras nocturnas que se hagan en estos turnos especiales se remunerará con un recargo del 25% sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el término correspondiente.

CAPITULO VIII

"ESTIPULACION DEL SALARIO"

Siendo el salario un elemento tan esencial del contrato individual del trabajo, es menester hacer hincapié en su estipulación. En efecto el art. 144 dispone que cuando no se haya pactado expresamente el salario, se debe el que ordinariamente se paga por la misma labor y para el caso de que no exista una labor igual se fija luego de haber examinado cuatro factores:

- a) La cantidad del trabajo
- b) La calidad del trabajo
- c) La aptitud del trabajador
- d) Las condiciones usuales de la región.

En el caso de que las partes no lleguen a ponerse de acuerdo, debe intervenir un perito. Sin embargo, lo lógico sería que las partes al celebrar el contrato convengan en el salario. Para estipular el salario existe libertad completa entre las partes, siempre y cuando se respete el salario mínimo legal, o el fijado en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. Art. 132 C.S.T.

MODALIDADES DEL SALARIO

Generalmente se puede apreciar de dos maneras:

- a) Forma de Pago
- b) Forma de medirlo o calcularlo

a) Forma de Pagos:

Salario en dinero y en especie.

El primero es el salario por excelencia y el que más facilite las liquidaciones de prestaciones o indemnizaciones laborales.

Sobre el segundo el art. 129, inciso 2o. del C.S.T. ordena la valoración expresa en todo contrato de trabajo y a falta de esta valoración tendrá que estimarse parcialmente. Es complicado, difícil de computar. En Colombia está prohibido el pago total del trabajo en especie.-

b) Por la forma de calcularlo.

La más adecuada y conveniente es, indudablemente, por unidad de tiempo, por la precisión para hacerle garantía que preste el trabajador.

Esta unidad puede ser la de una hora, día, semana, quincena, mes etc.,

Cuando es por día, recibe el nombre específico de jornal, y cuando es por un periodo mayor, el de sueldo (Art.133 C .S .T.).

SALARIO POR UNIDAD DE OBRA: (Destajo - "area")

Es aquel que no tiene en cuenta el trabajo en si sino el resultado de dicho trabajo.

Este salario a destajo tiene el inconveniente de prolongar la autoridad del trabajador.

CAPITULO IX

SALARIO MINIMO

SALARIO MINIMO

El salario mínimo se opone al salario máximo y ambos implican dos extremos económicos.

El salario mínimo legal es aquél que la ley considere elemental para la subsistencia del trabajador y establece un límite a la contratación del trabajador ya que en condiciones inferiores no es factible pactar válidamente.

Según mi concepto el derecho último sobre salario mínimo legal debería ser reemplazado por un nuevo decreto ajustado a las condiciones de vida actual ya que el tope del salario mínimo legal, está muy por debajo del alto nivel de vida actual.

El Art. 145 del C.S.T. dice: "Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales".

Es de mucha importancia la fijación del salario mínimo legal ya que según el art. 148 del Código Sustantivo del Trabajo, establecía que la fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior.

El fundamento de esta disposición se encuentra en que todo trabajo dependiente debe ser remunerado y que esta remuneración nunca puede ser inferior a la mínima. Sin embargo debe tenerse en cuenta que el salario mínimo está fijado para una jornada completa de ocho horas, y en consecuencia deberá demostrarse en todo caso la duración de dicha

jornada, para poder aplicar el salario mínimo.

El decreto 2214 de 1.965 que con base en el art.147 y las facultades reglamentarias generales, estableció un nuevo salario mínimo para los departamentos exclusivamente, dejando vigentes en las intendencias y comisarías las normas anteriores. Este decreto romó grupo de departamentos y estableció salarios rurales según la altura de las zonas y mínimos urbanos e industriales según el capital de los patronos o empresas.

Partiendo del supuesto de que el salario mínimo legal no podrá coincidir fácilmente con la idea del legislador del país, si necesita la fijación del salario vital de carácter familiar. Dos aspectos son importantes sobre el particular:

a) Saber quiénes y cómo pueden establecer un salario mínimo y

b) Saber qué factores deben considerarse para fijarlo según el artículo 146 para establecer un salario mínimo legal sea el general o el particular deben tenerse en cuenta los siguientes factores:

1o.)El costo de la vida el cual es variable de región a región inclusive de ciudad a ciudad.

2o.)Las modalidades del trabajo.

3o.)Las capacidades económicas de los patronos y de las empresas.

4o.)Las condiciones de cada actividad y de cada región, el salario mínimo modifique consecuentemente los

contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior, de aqui la importancia que tiene la fijación de un salario mínimo legal.

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

DERECHO DEL TRABAJO: Camacho Henríquez.

JURISPRUDENCIA LABORAL: Jorge García Merlano

REFORMA LABORAL COLOMBIANA: Héctor Giraldo Galvez

EL CONTRATO DE TRABAJO: J. L. Blanco

JURISPRUDENCIA DEL TRABAJO : Miguel A. Constaín

CONTRATO DE TRABAJO: Alfredo Rupprecht

CONFERENCIAS SOBRE EL SALARIO: Guillermo Guerrero Figueroa

I N D I C E :

CAPITULO I .- Historia del Derecho Labral en Colombia.

CAPITULO II .- Generalidades del Contrato de Trabajo. Definiciones.

CAPITULO III.- Elementos del Contrato individual del trabajo.

CAPITULO IV .- Contrato de Trabajo de Duración Indefinida.

CAPITULO V .- Contrato de Duración a término fijo.

CAPITULO VI .- Terminación del Contrato de Trabajo.

CAPITULO VII.- Salario ... Generalidades.

CAPITULO VIII. Estipulación del Salario.

CAPITULO IX .- Salario Mínimo.

Cartagena, Junio de 1973.-
