

INVESTIGACIÓN PROFESORAL
CASOS-GUÍA DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL
(Salario y Período de Prueba)

PAOLA ANDREA REYES GÓMEZ

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE DERECHO
CHÍA, PUENTE DEL COMÚN

2002

INVESTIGACIÓN PROFESORAL
CASOS-GUÍA DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL
(Salario y Período de Prueba)

PAOLA ANDREA REYES GÓMEZ

**Trabajo de Grado para optar al título de
Abogada**

**Directora Asesora
DIANA MARÍA GÓMEZ DE ORTIZ**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE DERECHO
CHÍA, PUENTE DEL COMÚN
2002**

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Chía, Puente del Común, abril 25 de 2002

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
DIRECTIVAS**

ÁLVARO MENDOZA RAMÍREZ
Rector

MIGUEL DE JESUS NIÑO
Decano Facultad de Derecho

ROLANDO RONCANCIO RACHID
Secretario Académico

DIANA MARÍA GÓMEZ DE ORTIZ
Jefe de la Sub-área de Derecho Laboral y Seguridad Social

CLAUDIA HELENA FORERO FORERO
Directora Centro de Investigaciones Socio-jurídicas

Con todo mi amor a **mi familia.**

Paola Andrea

AGRADECIMIENTOS

La autora expresa sus agradecimientos a:

La **UNIVERSIDAD DE LA SABANA**, sus Directivas y personal docente.

DIANA MARÍA GÓMEZ DE ORTIZ, Profesora y Coordinadora de la Sub-área de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Sabana, y asesora del presente Trabajo de Grado, por sus invaluable aportes.

Todas aquellas personas quienes de una u otra forma colaboraron en la realización de este trabajo.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	11
1. TEORÍA	14
1.1 SALARIO	15
1.1.1 Generalidades	16
1.1.2 Pagos que constituyen salario	16
1.1.3 Pagos que no constituyen salario	17
1.1.4 Salario en especie	19
1.1.5 Salario integral	20
1.1.6 Salario mínimo	23
1.1.7 Viáticos	26
1.2 PERÍODO DE PRUEBA	28
1.2.1 Generalidades	28
1.2.2 Definición y estipulación	29
1.2.2.1 Definición	29
1.2.2.2 Estipulación	29
1.2.3 Duración, prórroga y efectos jurídicos	30
1.2.3.1 Duración	30
1.2.3.2 Prórroga	31
1.2.3.3 Efectos jurídicos	32

	pág.
2. CASOS SOBRE SALARIO Y PERÍODO DE PRUEBA	34
2.1 CASO MATEO RICACHÓN	34
2.2 CASO LUCAS POBRECITO	35
2.3 CASO ASESORÍA EN ASEO LIMITADA	35
2.4 CASO GRAN PUBLICIDAD	36
2.5 CASO EDIFICIO POSIGUEICA	37
2.6 CASO JUAN PÉREZ	37
2.7 CASO LAS GALLINETAS	38
2.8 CASO UNIVERSIDAD BELLO HORIZONTE	39
2.9 CASO PRAXEDITOS RINCÓN	39
2.10 CASO FEDERICO REMALAS	40
2.11 CASO MIGUEL "EL EFICIENTE"	41
2.12 CASO MAESTRO O CAMELLO	42
2.13 CASO MARIO LOSADA	43
2.14 CASO CONCEJO MUNICIPAL DE NECHÍ	44
2.15 CASO LOSADA Y CONTRERAS	45
2.16 CASO FLORIDA MEZA	47
2.17 CASO POLLOS TATIANA	48
2.18 CASO TAXI FAST	49
2.19 CASO PEDRO PUESTO A PRUEBA	50
2.20 CASO QUÉ ABURRIMIENTO DE TRABAJO	52
2.21 CASO BANCO AUTOMÁTICO DE BOGOTÁ	54

	pág.
2.22 CASO LUCAS EL EMBARGADO	56
2.23 CASO NAPOLEÓN BONAPARTE	56
2.24 CASO VIVA ME SALIÓ LA PATRONA	58
2.25 CASO EL BUEN LADRILLO LTDA	60
2.26 CASO ¿Y QUIÉN ES MI JEFE?	61
2.27 CASO CERÓN COLORADO	62
2.28 CASO GIAN DI MARCO	63
2.29 CASO PEDRO Y PABLO MÁRMOL	64
2.30 CASO HANSEL Y GRETEL	65
3. CONCLUSIONES	67
BIBLIOGRAFÍA	69
ANEXO	72

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Cuadro de evolución del salario mínimo legal	72

INTRODUCCIÓN

El objeto de esta investigación profesoral es el de dar una adecuada orientación en la práctica al lector, en donde se le permita aplicar la normatividad vigente a un caso concreto, sobre temas del Derecho Laboral Individual.

Por medio de esta investigación profesoral, coordinada por la doctora Diana María Gómez (profesora y jefe de la subárea de Derecho Laboral y Seguridad Social), se busca no sólo que los estudiantes de Pregrado se beneficien con la aplicación de la ley laboral a un caso concreto, sino precisamente, el abarcar un ámbito general de quienes estén interesados en el tema del Derecho Laboral; en consecuencia, este trabajo va dirigido tanto a la preparación de los actuales estudiantes de Pregrado, como a los egresados, con el fin de otorgarles una actualización, por así decirlo, para la presentación de los exámenes y preparatorios; también va dirigido a cualquier persona interesada en conocer aspectos puntuales sobre la teoría laboral. En este caso específico sobre el tema de salario y período de prueba.

La investigación ha sido realizada de tal forma, que el lector al analizar y comprender la teoría expuesta sobre salario y período de prueba, está en la capacidad de responder adecuadamente los cuestionamientos planteados.

En consecuencia, no somos nosotros quienes debemos responder las preguntas formuladas, pues limitaríamos al lector y le dejaríamos un vago conocimiento sobre el tema tratado, sin que se esfuerce en hacer un verdadero análisis y argumentación teórica y jurisprudencial sobre los casos planteados.

Esta investigación también está destinada a brindar una colaboración a la directora de este proyecto, doctora Diana María Gómez, para la actualización de su base de datos; de esta manera será de gran utilidad y de fácil acceso la consulta de los estudiantes de Pregrado o de quien esté interesado en los temas que se abarcan con este proyecto.

Los métodos que se usan son tanto el inductivo como el deductivo, mediante los cuales, de la información que se logre obtener a través de la doctrina y jurisprudencia señalada en la bibliografía, se desarrolla el trabajo profesoral, sacando las conclusiones más relevantes en los temas a tratar.

Por medio del método sintético, se busca con este proyecto de grado, lograr que el lector pueda acceder a los mismos de una manera fácil, práctica y con un contenido no muy extenso.

Además, es necesario acudir a la metodología del caso, la cual permite la aplicación de la parte teórica a un caso real y práctico, siendo indispensable llevar un orden lógico, que permita ponernos al frente y “Poder definir claramente las consecuencias jurídicas favorables o desfavorables del mismo” (1).

Se cuenta con el documento suministrado por el doctor **José Alpiniano García Muñoz**, Director del Área de Derecho Privado de la Facultad de Derecho, el cual se refiere a “La Metodología del Caso en el Pregrado de Derecho”.

(1) **GARCÍA MUÑOZ, José Alpiniano**. Nota técnica sobre la Metodología del Caso en el Pregrado de Derecho. Bogotá D.C: Inédito, 1992. p.21.

1. TEORÍA

Se considera pertinente resaltar los siguientes pasos para la aplicación de la metodología del caso:

El conocimiento de normas jurídicas: (...) Es necesario que antes de enfrentarse al caso, el estudiante conozca la teoría que sirve para resolver la situación narrada en el mismo. Esto es, antes de abordar el caso, el estudiante debe conocer perfectamente las normas jurídicas aplicables al caso. Esto, porque insisto, no se trata de descubrir la norma aplicable mediante el estudio del caso, sino ejercitarnos en su aplicación al sinnúmero de situaciones a que ella puede referirse. Capacidad de acción: teniendo en cuenta que siempre encontraremos situaciones sustancialmente diferentes, y que de las cuales no bastará sólo la aplicación teórica de las normas jurídicas, es necesario el denominado conocimiento prudencial, la metodología del caso en cuanto sumerge al estudiante en situaciones fácticas diversas, esto es, simula situaciones a las que debe enfrentarse, busca que el educando desarrolle una actividad similar a la que hace prudente al anciano: enfrentarse con situaciones fácticas sustancialmente diversas y contingentes que tienen algo en común, y como descubrimiento desarrolla su saber prudencial (subrayado fuera de texto).

Para el efecto, el estudiante debe contar con: *Objetividad* al analizar el caso concreto. *Sagacidad*: entendida como la "habilidad para descubrir rápidamente lo que hay que hacer ante una situación concreta dada. *Circunspección, cautela y previsión*: circunspecto "... esto es que inspecciona o ve lo que ocurre en su modo circundante.... que atiende a las circunstancias que deben ser atendidas. *Cautela*: "Implica saber las consecuencias jurídicas que se derivan de la decisión que tomemos". *Previsión*: acoger medios, recursos que permitan que el estudiante, no sólo se dé cuenta de los problemas o riesgos de las acciones que tome para cada caso particular, sino que desarrolle precisamente, el fundamentar su decisión, explicando los criterios, beneficios y contras de la misma (2).

(2) GARCÍA MUÑOZ, José Alpiniano., Op cit. p.12.

Es evidente que los pasos anteriormente mencionados, no pueden ser cabalmente desarrollados, si no se tienen en cuenta en el estudio del caso jurídico:

- A. La identificación de los hechos relevantes del caso.
- B. El diagnóstico de problemas y oportunidad.
- C. Determinación de las alternativas de solución.
- D. Tomar la decisión que parezca más conveniente **(3)**.

Una vez el estudiante desarrolle y aplique los puntos citados, podrá lograr el desarrollo jurídico pertinente del caso objeto de estudio.

1.1 SALARIO

Está consagrado en los Artículos 127 al 157 del Código Sustantivo del Trabajo, reformados por los Artículos 14 al 19 de la Ley 50 de 1990. Igualmente el lector encontrará desarrollado este tema en las decisiones jurisprudenciales relacionadas en la bibliografía. Se aclara al lector que se tratan únicamente aspectos muy puntuales sobre el tema, pues el objeto de este trabajo no es ahondar en la teoría sobre el salario, sino precisamente ubicarlo dentro del tema para facilitar el desarrollo de la parte práctica.

(3)Ibíd. p.22.

1.1.1 Generalidades. Ahora bien, en el desarrollo del tema que nos ocupa, en este caso "El Salario", es pertinente esclarecer algunos puntos y dejar establecidas algunas definiciones, en busca de la aplicación de la metodología del caso práctico:

El salario es un elemento esencial del contrato de trabajo y es la remuneración que recibe el trabajador como contraprestación directa por la prestación de sus servicios. Éste debe ser convenido por las partes, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el que se fija en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales. El salario es un derecho irrenunciable, consagrado y protegido por nuestra Constitución Nacional, y debe atender al principio de salario mínimo vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

Igualmente debe atender al principio: a trabajo igual salario igual; es obvio que la discriminación salarial atenta contra la *Igualdad* como derecho fundamental constitucionalmente protegido e inherente a la relación laboral; lo cual implica en principio, que habrá discriminación cuando ante situaciones iguales se da un trato jurídico diferente.

1.1.2 Pagos que constituyen salario. Se debe tener en cuenta que constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, extraordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o especie, como contraprestación directa del

servicio.

Según el tratadista **Germán Plazas**, los pagos que constituyen salario pueden ser clasificados de la siguiente forma:

A. *Por su origen*: Remuneración ordinaria y extraordinaria: según que el trabajador reciba esa suma en cada período de pago o que la reciba sólo cuando se dan determinadas circunstancias especiales (por ejemplo encontramos dentro de la remuneración extraordinaria, los pagos por trabajo de horas extras, trabajo de los días de descanso obligatorio como domingos y festivos, recargos por trabajo nocturno, porcentajes sobre ventas y comisiones, sobresueldos, bonificaciones habituales, es decir, todo lo que implique una retribución de servicios conforme a lo estipulado en la ley.) B. *Por su cantidad*: fijo o variable (por ejemplo, se puede presentar como suma fija el salario básico que recibe el trabajador, y como suma variable, un porcentaje adicional sobre el trabajo realizado.) C. *Por los factores que lo determinan*: la unidad de tiempo, la unidad de obra o la tarea. D. *Por el período de pago*: se denomina jornal cuando se estipula por días y debe pagarse por períodos no superiores a una semana. Se denomina sueldo el estipulado por períodos mayores pero su período de pago no puede ser superior a un mes (4).

También dentro de los pagos que constituyen salario, se encuentran los viáticos permanentes, pero sólo lo destinado a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento, tema que se desarrolla más adelante.

1.1.3 Pagos que no constituyen salario. El Artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 15 de la Ley 50 de 1990, regula

(4) **PLAZAS G, Germán y PLAZAS M, Germán A.** La Nueva Práctica Laboral 512 preguntas y respuestas sobre Derecho Laboral Individual. Bogotá D.C: Linotipia, 2000. p.247.

específicamente qué pagos efectuados por el empleador no constituyen salario, los cuales se enuncian a continuación:

- Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador en dinero o en especie, como primas o bonificaciones;
- Lo que recibe no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como medios de transporte y gastos de representación;
- Los beneficios y auxilios habituales u ocasionales cuando las partes hayan dispuesto en forma expresa que no tendrán carácter salarial, tales como las primas extralegales de vacaciones y de navidad;
- Las prestaciones sociales (auxilio por enfermedad, maternidad, cesantía, prima legal de servicio, etc);
- Los suministros en especie, cuando se pacte que no tendrán el carácter de salario, tales como alimentación, vestuario y alojamiento;
- Los pagos que expresamente no son salario como vacaciones, subsidio familiar, participación de utilidades, viáticos accidentales o viáticos permanentes en lo que se refiere a la parte de brindarle al trabajador medios

de transporte y gastos de representación;

- Las propinas, elementos de trabajo, ni la indemnización por terminación del contrato de trabajo.

1.1.4 Salario en especie. Dentro de las modalidades de remuneración del salario, se encuentran el salario en especie, en el cual el empleador suministra al trabajador como parte de la remuneración no la totalidad, vivienda, alimentación, vestuario etc, en virtud de lo establecido por el Artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 16 de la Ley 50 de 1990.

Es pertinente aclarar que la norma al referirse a “tales como”, vivienda, alimentación, vestuario no contempla estas expresiones como taxativas, sino precisamente como ejemplos de lo que podría llegar a constituir como salario en especie.

Se ha considerado que ciertas concesiones como el uso de parcelas, la comida para animales del trabajador, etc, también son salario en especie.

Existen unos topes legales para el pago de salario en especie:

Respecto del salario mínimo: el salario en especie nunca podrá ser superior al 30% del mismo.

Respecto del salario superior al mínimo: el salario en especie nunca podrá exceder el 50% de la totalidad del salario.

Es necesario designar siempre que se pacte salario en especie, un valor y determinar en qué consiste. En el caso eventual en que las partes hayan omitido un acuerdo sobre este punto particular y se llegue a presentar un conflicto jurídico, la norma es bastante clara e indica que el juez designará, para este efecto, un perito para que determine el valor del salario en especie.

No es requisito solemne que se exprese por escrito qué pago va a ser salario en especie, por lo tanto, puede ser un acuerdo verbal entre las partes; lo realmente importante es su estipulación expresa.

1.1.5 Salario Integral. Otra de las modalidades nuevas de remuneración del salario -fue creada por la Ley 50 de 1990-, es el salario integral, el cual es la estipulación de forma escrita entre empleador y trabajador que devengue un salario ordinario superior a 10 salarios mínimos legales vigentes, que retribuye el salario ordinario y compensa el valor de las prestaciones, recargos, beneficios y cualquier concepto laboral, con excepción de las vacaciones del trabajador.

Se deben tener entonces como prerrequisitos para obtener salario integral:

- Que el trabajador devengue un salario ordinario igual o mayor a 10 salarios

mínimos legales vigentes.

- Que la estipulación sea escrita.
- Que en ningún caso el salario puede ser inferior a 10 salarios mínimos legales vigentes más el factor prestacional correspondiente a la empresa, el cual por ningún motivo podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía; lo que equivaldría a 13 salarios mínimos legales mensuales, como salario integral mínimo.

La Corte Suprema de Justicia en Sentencia No. 10.799 del 10 de agosto de 1998, respecto a este tema especificó:

De otra parte, el aludido Artículo 18 de la Ley 50 de 1990, en el inciso segundo del ordinal segundo, define el salario integral mínimo al establecer que "... en ningún caso el salario integral podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Con fundamento en esta norma se deriva, en consecuencia, que el salario integral mínimo permitido por la ley es el equivalente a 13 salarios mínimos legales mensuales, ya que cuando la disposición se refiere ... al 30% de dicha cuantía ...", dentro del contexto del inciso es innegable que alude a los 10 salarios mínimos, pues es la única cuantía mencionada, y no el elemento compensatorio, el cual se traduce, según se ha observado en las prestaciones, recargos y beneficios que se anticipan con la remuneración y por obvias razones mal podría reducirse al 30% de sí mismo. Se reitera, por tanto, que en una determinada empresa no es dable acordar salarios inferiores a 10 salarios mínimo legales mensuales más el factor prestacional de la empresa, que no podrá ser inferior a 3 mensualidades del salario mínimo legal (5).

(5) **COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** Sentencia No. 10799 del 10 de agosto de 1998. Naturaleza Jurídica del Salario Integral. Magistrado Ponente Dr. Francisco Escobar Henríquez. En: CD-ROM - Libro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, República de Colombia. Santafé de Bogotá D.C: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1998.

Teniendo en cuenta lo establecido por la Ley y por los doctrinantes que sobre este tema han conceptuado, se pueden destacar como características de esta figura laboral, las siguientes:

- Debe ser voluntario: es un acuerdo entre las partes, esto significa que no es obligatorio en ningún contrato laboral.
- Puede ser de carácter temporal.
- Se ajusta anualmente.
- Una vez estipulado, dentro de éste se incluye todo lo pactado, como por ejemplo: prestaciones, recargos y beneficios como el trabajo nocturno, extraordinario, dominicales y festivos, primas legales y extralegales, cesantías, los intereses de éstas, subsidios y suministros en especie, etc.
- Cuando el trabajador desee acogerse a la modalidad de salario integral, recibirá la liquidación definitiva de las cesantías y demás prestaciones sociales hasta la fecha en que se celebra el acuerdo escrito, sin que por esto se entienda de alguna forma terminado su contrato de trabajo.
- Las cotizaciones al Seguro Social para pensiones no son exentas por acogerse a esta figura, y se liquidan sobre el 70% del salario integral y los

aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar se disminuirán en un 30%.

- No se incluyen las vacaciones, por no ser una prestación social y constitucionalmente es obligatorio un descanso obligatorio remunerado. Aunque hay que tener de presente que conforme a lo estipulado en el Decreto 1174 de 1991, las vacaciones se deben liquidar con el salario integral, al igual que las indemnizaciones por despido sin justa causa.

1.1.6 Salario Mínimo. Según el doctrinante **Germán Isaza Cadavid**, antes de entrar al tema de salario mínimo es pertinente tener claras estas dos definiciones:

Salario Legal: *“Es el determinado por la ley, ya sea por la cuantía mínima, ya sea como retribución para cierta labor y tiempo y se entiende como el conjunto de remuneraciones y beneficios que obtiene el trabajador en la prestación de los servicios por cuenta ajena; o sea, el concepto legal de salario”(6).*

Salario Mínimo: *“Se designa así un límite retributivo laboral que no cabe disminuir; la suma menor conque puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempo*

(6) **ISAZA CADAVID, Germán.** Derecho Laboral Aplicado. 3ª ed. Bogotá, D.C: Leyer, 1999. p.186.

fijados: La contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrono a todo trabajador”(7).

En virtud de lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 145, el salario mínimo “Es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural”.

El salario mínimo se determina por los siguientes factores:

1. El costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y patronos y las condiciones de cada región y actividad.
2. Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el patrono proporciona sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyan el costo de vida.
3. La circunstancia de que algunos patronos puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo (8).

(7) ISAZA CADAVID, Germán., Op cit. p.186.

(8) COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 141 de 1961 "Por la cual se reglamenta el Código Sustantivo del Trabajo". EN: Régimen Laboral Colombiano. Bogotá: Legis, 2001. p.434.

El procedimiento para fijarlo es el siguiente:

- Por pacto o convención colectiva o en fallo arbitral, aclarando que el salario mínimo legal no se puede fijar de esta forma.

- Conforme a lo establecido por la ley 278 de 1996, le corresponde a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Sociales y Laborales, por consenso, fijar salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada. En caso de que no haya consenso en la Comisión, el Gobierno, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, puede fijar dichos salarios. Así lo fue el del año 2002, por la suma de \$309.000. moneda corriente, aumentando el 8.04% con respecto al del año anterior.

- Para las personas que laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o convencional, éste rige en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de 36 horas.

Una vez enunciado el procedimiento para fijar el salario mínimo legal mensual, es evidente que el efecto jurídico que produce es la modificación automática de los contratos de trabajo en que se halle estipulado un salario inferior, en virtud del

principio de la retrospectividad o aplicación inmediata de la ley.

Se tiene como regla general, que el salario mínimo legal o convencional es inembargable, pero la ley contempla también la posibilidad de embargar parcialmente el excedente del mismo. El Artículo 155 del Código Sustantivo del Trabajo, que a su tenor literal consagra *“El excedente del salario mínimo mensual sólo es embargable en una quinta parte”*.

1.1.7 Viáticos. Se llama viáticos *“A los valores que el patrono suministra al trabajador cuando éste debe desplazarse a un lugar diferente de aquel en el cual presta ordinariamente el servicio, con el objeto de que atienda todo lo relacionado con la alimentación y el alojamiento”*(9).

Sin embargo, esta definición a nuestro parecer, limita el concepto de viáticos, pues no siempre el empleado necesita desplazarse de un lugar a otro, para que sean reconocidos los mismos.

Como se había mencionado anteriormente, los viáticos permanentes destinados a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento constituyen salario.

(9) **GÓMEZ ESCOBAR, Sehir.** Legislación Laboral - Teoría y Práctica. 3ª ed. Bogotá D.C: Mc Graw-Hill, 1994. p.74.

Según lo anterior, las sumas que el patrono da para atender el valor del transporte, ya sea éste, aéreo, marítimo o terrestre, o los gastos de representación no constituyen salario.

El numeral segundo del Artículo 130 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el Artículo 17 de la Ley 50 de 1990, establece: *“Siempre que se paguen, debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos”*.

La Corte Suprema de Justicia sobre este tema especificó:

(...) El empleador tiene el deber legal de precisar al momento del pago de los viáticos cuáles destina a cubrir los gastos de alimentación y alojamiento y cuáles a otra finalidad, pues de lo contrario el juez debe asumir que todos tienen naturaleza salarial. Pero de esa regla de la jurisprudencia no se deduce que sea el patrono quien deba calificar si el suministro de viáticos es ocasional o permanente, porque esa determinación no depende de la voluntad de las partes sino de la realidad del contrato (...) **(10)**.

Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquellos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

(10)COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Casación Laboral, Sentencia No. 7155 del 7 de octubre de 1994. Viáticos ocasionales y permanentes. Dependen de la realidad del contrato. Magistrado Ponente: Dr. Hugo Suescún Pujols. EN: CD ROM - Libro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, República de Colombia. Santafé de Bogotá D.C: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1998.

1.2 PERÍODO DE PRUEBA

Está contemplado en los Artículos 76 al 80 del Código Sustantivo del Trabajo; el lector puede consultar igualmente, las decisiones jurisprudenciales tratadas sobre este tema en la bibliografía.

1.2.1 Generalidades. La posibilidad que la ley prevé durante esa etapa inicial del contrato laboral o antes de la admisión definitiva a la empresa del trabajador, es precisamente, la de que el empleador puede en razón de la ineptitud del trabajador para el oficio o tarea encargada, no incorporarlo de forma definitiva al trabajo, sin que esa decisión le implique la obligación de indemnizar perjuicios, que en realidad no ha causado; no significa por ningún motivo que se le esté brindando una facultad al empleador para estipular o imponer períodos de prueba cuyo verdadero propósito, expreso o tácito, sea el de restringir o eliminar la permanencia del trabajador en su empleo.

La finalidad del período de prueba no es otra que la de una evaluación conjunta, pues por un lado el empleador mira la capacidad laboral del trabajador, de modo que debe suponerse que si esa evaluación es satisfactoria, tiene el derecho a ser admitido en la empresa, a su vez, el trabajador podrá decidir en este tiempo si desea o no continuar laborando y si lo que se le ofrece (garantías de estabilidad, opciones de surgir dentro del mismo trabajo, en fin, todo lo que el trabajador considere necesario evaluar), son adecuadas y se ajustan a lo que él busca

laboralmente.

1.2.2 Definición y Estipulación. La definición y su estipulación (forma), están en la ley:

1.2.2.1 Definición. El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo

1.2.2.2 Estipulación. En cuanto a la forma o estipulación del período de prueba éste debe ser por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

El criterio de La Corte Suprema de Justicia, es que:

La circunstancia de que el período de prueba que conforme a su propia definición legal constituye etapa inicial del contrato de trabajo, requiera para su operancia jurídica estipulación por escrito, y ella por un lapso que no exceda de dos meses, indica claramente que sólo se lo puede dar por establecido en juicio, dentro del cual se invoca, con el documento que contiene ese acuerdo de voluntades. En estas circunstancias el escrito confiere al contrato la modalidad a término fijo, y como tal los subordina a las voces del Artículo 51 del Código Procesal del Trabajo que establece que, "Cuando la ley exija determinada solemnidad *ad substantiam actus*, no se podrá admitir su prueba por otro medio (11).

(11)COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Casación laboral. Sentencia Mayo 21 de 1970. Solemnidad del Período de Prueba. EN: CD ROM - Libro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, República de Colombia. Santafé de Bogotá D.C: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1998.

Hay casos en que el período de prueba se presume, son los casos de los contratos con personal doméstico, en donde se presume como período de prueba los primeros 15 días si el contrato es verbal. Y en caso de estipularse por escrito en cualquier caso no puede exceder de 60 días.

En el caso del contrato de los aprendices se presume el período de prueba mientras no haya acuerdo en contrario los primeros tres meses.

1.2.3 Duración, prórroga y efectos jurídicos. Estos temas también están consagrados en la ley:

1.2.3.1 Duración. Según lo establecido en el Artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 7 de la Ley 50 de 1990, *“El período de prueba no puede exceder de dos meses”*. Por consiguiente, si las partes contratantes lo desean, pueden estipular un tiempo menor, o inclusive darlo por terminado antes del vencimiento del mismo.

Los tratadistas **Germán Plazas G. y Germán Alonso Plazas**, dicen que:

En otras legislaciones el período de prueba es variable según sea el tipo de trabajo que se va a desempeñar. Si se contrata a un trabajador para realizar labores de limpieza, se requiere menos tiempo para apreciar sus aptitudes que si se contrata a una persona para desempeñar el cargo de Ingeniero de Sistemas (12).

(12) PLAZAS G, Germán y PLAZAS M, Germán Alonso. Op cit. p.242.

Cuando sea contrato de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Es claro que frente a la flexibilidad de este tipo de contratos, la ley no determina un límite máximo en términos absolutos o totales, pues al estipularse la quinta parte de la duración del contrato, es claro que dependerá exclusivamente y variará según el tiempo pactado. Por ejemplo, si pactamos un tiempo de nueve meses, el período de prueba será hasta 54 días, en cambio si se pacta a seis meses, el período de prueba máximo será hasta de 36 días.

Entre un mismo trabajador y empleador que celebren varios contratos de trabajo sucesivos sólo puede haber un período de prueba, para el primer contrato de trabajo. No son válidos jurídicamente los sucesivos períodos de prueba que se pacten, pues como anteriormente se expresó, la finalidad del período de prueba es la de conocer tanto las capacidades del trabajador como las condiciones de trabajo frente al empleador

1.2.3.2 Prórroga. Si se pacta el período de prueba por un plazo inferior o menor al de los límites establecidos por la ley, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dichos límites.

Cuando la ley contempla “Que las partes podrán...”, permite concluir que

cualquiera, es decir, tanto el empleador como el trabajador, podrán dar por terminado dicho período de prueba; no es sólo una facultad del empleador, porque el trabajador también está analizando durante este plazo si le gusta o no el oficio que va a desempeñar y la empresa en la que trabaja.

Es por esto que el período de prueba es una etapa aparte del contrato, se podría denominar como una etapa de evaluación conjunta.

1.2.3.3 Efectos jurídicos. Se pueden dar tres efectos jurídicos concretos frente al período de prueba:

- El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.
- El trabajador tiene derecho al reconocimiento de cesantías e intereses por el tiempo que haya trabajado. Cuando sea un contrato fijo inferior a un año, es evidente que también deben pagarse la prima legal de servicios y las vacaciones, pero se hará en forma proporcional. Para dichos efectos, el tiempo de servicio se contará desde la iniciación del período de prueba.
- El trabajador tendrá derecho al reconocimiento de la indemnización moratoria, si a la terminación del contrato, le deben salario y las prestaciones sociales.

La Corte Suprema de Justicia ha manifestado sobre el período de prueba y el fuero de maternidad que:

La terminación del contrato de trabajo durante el período de prueba, aun sin causa justificada, es un derecho que puede ser ejercido por cualquiera de las partes. En consecuencia, cuando es el empleador quien da por terminado el contrato durante la prueba, no se configura el despido injusto. A pesar de lo anterior, todavía se discute cuáles pueden ser los efectos jurídicos de la terminación durante el período de prueba, del contrato de la trabajadora en estado de embarazo.

Los dos meses de período máximo de la prueba, o el tiempo inferior que se pacte como tal, se cuentan para la liquidación y pago de prestaciones sociales y vacaciones.

El período de prueba no se podrá pactar varias veces en una misma relación laboral, bajo el pretexto de la celebración de varios contratos sucesivos. En estos casos, sólo es válida la estipulación de la prueba en el primer contrato o contrato inicial. Las cláusulas en las cuales se estipule el período de prueba en sucesivos contratos de trabajo, muy distantes de la etapa inicial de la relación laboral, carecen de eficacia jurídica, pues se dejaría al capricho del empleador la duración del vínculo contractual, lo cual atenta contra la estabilidad del trabajador, tal y como lo ha reconocido la jurisprudencia laboral **(13)**.

(13) COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala laboral. Sentencia de octubre 22 de 1956. Efectos Jurídicos del período de prueba. EN: Gaceta judicial, LXXXII. Bogotá. 1957. p.557.

2. CASOS SOBRE SALARIO Y PERÍODO DE PRUEBA

El desarrollo de la parte práctica, permitirá al lector aplicar sus conocimientos, sobre los temas tratados en la parte teórica y en las decisiones jurisprudenciales tratadas en la bibliografía.

2.1 CASO MATEO RICACHÓN

Mateo devenga en dinero la suma de 2'600.000. pesos para el año de 1995. Cada mes la empresa le concede una bonificación por mera liberalidad de \$1'000.000. Y como salario en especie, la empresa en que trabaja le paga el arrendamiento del pequeño apartamento en el que vive: \$500.000.

El factor prestacional de la empresa es del 35%.

Preguntas:

- ¿Tendrá derecho Mateo a recibir salario integral?.
- ¿Cuánto si es posible, debe ganar como salario integral?.
- Analice y fundamente todas las respuestas.

2.2 CASO LUCAS POBRECITO

Lucas Pobrecito decidió comprarse un carrito; tomó un préstamo con la Cooperativa de Trabajadores de la Universidad La Playa; se fue atrasando en las cuotas mensuales las cuales debía pagar para ir amortizando su deuda; dada esta situación, Lucas fue embargado por la Cooperativa de la Universidad La Playa. Lucas ganaba el salario mínimo legal establecido para el año 2000.

Preguntas:

- ¿Puede la Cooperativa embargar el sueldo de Lucas?. Fundamente.
- ¿En caso de que sí por cuánto fue embargado Lucas?.
- Analice y fundamente sus respuestas.

2.3 CASO ASESORÍA EN ASEO LIMITADA

Recaredo devenga 5'000.000. de pesos para el año de 1997; es el Gerente General de la firma *Asesoría en Aseo Ltda*, que tiene sucursales en Medellín, Cartagena, Neiva y Pasto. Cada dos meses debe viajar a estas ciudades; en cada una se demora dos días, pues por su gran organización, no requiere de más tiempo para atender los asuntos de cada sucursal. En la empresa está estipulado que a Recaredo se le dé en cada oportunidad en que deba viajar, \$3'000.000. para viáticos.

Preguntas:

- ¿Qué suma de la que recibe Recaredo, constituye salario?.
- Analice y fundamente su respuesta.

2.4 CASO GRAN PUBLICIDAD

Elías es el Director de Mercadeo de *Gran Publicidad*. Lleva trabajando en esta empresa desde el 5 de octubre de 1992. Se gana actualmente nueve salarios mínimos legales y usted, como Gerente de *Gran Publicidad*, quiere que Elías pase al régimen de salario integral. La carga prestacional de la empresa fue del 65% el año pasado.

Preguntas:

- ¿Es posible que Elías gane salario integral?. Fundamente su respuesta.
- ¿Si su respuesta es afirmativa, qué trámite debe seguirse para hacer esto posible?.
- ¿Si Elías puede ganar salario integral, mínimo cuánto debe recibir actualmente como salario?.

- Analice y fundamente sus respuestas.

2.5 CASO EDIFICIO POSIGUEICA

Jaime es portero del Edificio Posigueica, en el cual trabaja hace dos años; vive con su esposa y dos pequeños hijos, en un cuartico con cocina y baño en el sótano del edificio, que le arrendaron por medio salario mínimo mensual. Su salario es el mínimo legal. Ayer el Administrador se enteró que Jaime al ser contratado como portero, había engañado a todos los habitantes de este edificio (propietarios e inquilinos) adjuntando a su hoja de vida certificado falso de terminación de segundo bachillerato (que el edificio establecía como requisito para dar el empleo) y constancia falsa de referencia laboral. Por tal razón, es despedido con justa causa.

Preguntas:

- ¿En el salario que recibe Jaime, se entiende incluida la habitación para él y su familia como salario en especie?.

- Analice y fundamente su respuesta.

2.6 CASO JUAN PÉREZ

Juan Pérez, un joven de 22 años de edad, ingresa a trabajar a la empresa “Ventas y Servicios S.A.” como vendedor; las partes celebran el 25 de enero de

2002, contrato a término indefinido. En una de las cláusulas del contrato se estipuló un período de prueba de dos meses. Diez días antes de vencerse el período de prueba, Juan se fractura el fémur derecho y debe estar incapacitado. Una vez recuperado, Juan vuelve a su empleo.

Preguntas:

- ¿Juan sigue en período de prueba? (los diez días que le faltan).
- Analice y fundamente su respuesta.

2.7 CASO LAS GALLINETAS

La empresa *Las Gallinetas Limitada*, especialista en pollos asados, ofrece una vacante para el puesto de mesera. María López responde con todos los requisitos para el trabajo, por esto, *Las Gallinetas Limitada*, celebra con ella un contrato a término fijo de 11 meses. María a los 15 días de empezar a laborar, informa a su superior inmediato mediante escrito, que tiene 20 días de embarazo.

Preguntas:

- ¿Máximo de cuántos días puede ser el período de prueba que pacte María?.
- ¿Podrá dar por terminado el contrato de trabajo el empleador, una vez cumplido el período de prueba de María?.
- Analice y fundamente su respuesta.

2.8 CASO UNIVERSIDAD BELLO HORIZONTE

Carlos Guerrero, Rector de la Universidad Bello Horizonte, está desesperado por conseguir un eficiente y buen trabajador que le ayude en las labores de mensajería de la universidad. Eudoro Ramírez es contratado como mensajero de tan prestigiosa universidad. Se celebra con él un contrato de trabajo a término fijo de tres meses, con un período de prueba de tres días. El Rector pone “El grito en el cielo” cuando se entera de la prueba tan corta que ha fijado su novato Jefe de Recurso Humanos.

Preguntas:

- ¿Puede hacerse un nuevo período de prueba, o ampliarse el plazo establecido?.
- En caso de que se pueda ampliar, ¿Por cuánto tiempo?.
- Analice y fundamente su respuesta.

2.9 CASO PRAXEDITOS RINCÓN

Praxeditos Rincón, un mecánico muy reconocido en su medio, es contratado por “*Llantas para su carro S. en C*”, una prestigiosa empresa importadora de llantas para automóviles. El señor Rincón celebra para el efecto un contrato a término fijo de siete meses (con periodo de prueba). Oportunamente la empresa le comunica que no prorrogará su contrato, y por tanto, el día señalado Praxeditos Rincón se retira de la empresa. A los 15 días lo vuelven a llamar y acuerdan celebrar un contrato a término indefinido.

Preguntas:

- ¿Hay período de prueba en el nuevo contrato?.
- ¿De cuánto tiempo puede ser el período de prueba del nuevo contrato, si se puede pactar aquel?.
- Analice y fundamente sus respuestas.

2.10 CASO FEDERICO RÉMALAS

Federico Rémalas un joven obrero, el cual lleva sin trabajar más de dos años, consigue una vacante en un taller; lo vinculan mediante un contrato a término indefinido. Se estableció un período de prueba de dos meses. A los 57 días, el taller le envía a Federico una carta en la que le comunica simplemente que se da por terminado el contrato de trabajo y se le solicita que se acerque a la oficina correspondiente para la liquidación de lo adeudado. Hace “varios viajes” al taller, y no le cancelan. Se acerca al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a pesar de los requerimientos que se le hacen para que asista a atender una diligencia administrativa laboral, el representante del taller nunca se presenta. Ante tal situación, Federico resuelve demandar al taller.

Preguntas:

- ¿Federico tendrá derecho a demandar al taller por los tres días faltantes del período de prueba?.

- ¿En las pretensiones de la demanda se podrá exigir el pago de indemnización moratoria de la última quincena adeudada, de la cesantía, prima legal de servicios y vacaciones, a pesar de haberse terminado el contrato durante el período de prueba?.

- Redacte las pretensiones que podría solicitar Federico Rémalas, en caso de que sí se instaure la demanda laboral.

- Analice y fundamente sus respuestas.

2.11 CASO MIGUEL “EL EFICIENTE”

Miguel es un mesero muy eficiente, lleva trabajando en el restaurante más prestigioso de la ciudad más de tres años, se ha dado cuenta que los últimos cuatro meses se ha puesto con las propinas más del básico que actualmente gana, el cual es de dos salarios mínimos legales. Como el restaurante es muy organizado respecto a qué monto gana cada uno de los meseros por concepto de propinas, expide quincenalmente una certificación aclarando dichos conceptos. Miguel acude a usted, porque ha decidido retirarse del restaurante y quiere su liquidación por todos los años trabajados. Le lleva todas las certificaciones expedidas por el restaurante, en donde claramente, usted puede apreciar que por concepto de propinas Miguel ha ganado un equivalente al 80% de su básico. Le solicita que le haga la correspondiente liquidación, incluyendo las propinas.

Preguntas:

- ¿Puede usted incluir las propinas como base para la liquidación laboral?.
- Analice y fundamente su respuesta.

2.12 CASO MAESTRO O CAMELLO

Luis Obregón se vinculó al Ministerio de Educación como trabajador oficial, esto es como profesor de tiempo completo en el área de idiomas en el Colegio Distrital Jimmy Carter, desde el día 27 de julio de 1987, mediante contrato de trabajo a término fijo, el cual se ha venido prorrogando sucesivamente hasta la actualidad.

El profesor ha venido haciendo peticiones respetuosas solicitando el incremento de su salario, fundamentado en su preparación profesional, los estudios superiores y los diversos cursos que ha adelantado, así como su ubicación en el Escalafón Nacional docente, los cuales, a su vez, han sido respondidos por la administración con el argumento, según el cual “No existe presupuesto disponible para acceder a sus pretensiones”.

El señor Obregón lo consulta como abogado y le entrega como pruebas de los hechos relatados copia de la nómina del personal donde labora, en la cual figuran otros profesores de la misma categoría en el Escalafón Nacional a la del señor Luis Obregón, en donde se desprende que desempeñan las mismas funciones docentes o equivalentes y quienes reciben una remuneración acorde con el

grado que ostentan en el referido escalafón, y cuya asignación diferencia ostensiblemente a la del profesor Obregón.

Preguntas:

- ¿Tiene derecho el señor Obregón a pedir el incremento de su salario?.
- ¿Con fundamento en qué principio se basaría usted para el efecto, en caso de que si tenga derecho el señor Luis Obregón al incremento?.
- ¿Qué acción iniciaría usted para efectuar dicha reclamación?.
- Analice y fundamente todas sus respuestas.

2.13 CASO MARIO LOSADA

Mario Losada, empleado de la firma *Sus Sueños Colchones Ltda*, devenga la suma de \$81.510. para el año de 1993. Adeuda la suma de \$97.000. en un almacén de ropa e incumplió el pagaré firmado con dicho almacén. El almacén inició un proceso ejecutivo con el fin de obtener el pago de lo que adeuda el señor Losada.

El Juzgado al que correspondió este proceso ordenó al pagador de la firma *Sus Sueños Colchones Ltda*, el embargo y la retención de la quinta parte de la suma que sobrepase el salario mínimo de la demandada.

Preguntas:

- ¿Puede efectuarse este embargo?.
- En caso de que el trabajador devengara para el 1993 la suma de \$220.000, ¿De cuánto sería el embargo conforme a lo establecido por la ley?.
- Analice y fundamente sus respuestas.

2.14 CASO CONCEJO MUNICIPAL DE NECHÍ

El 12 de enero de 1992 el Concejo Municipal de Nechí fijó como sueldo mensual del Alcalde *Seis salarios Mínimos Legales*, en un acuerdo que cumplía con todos los requisitos establecidos por la ley. El 1º de junio de 1992 se posesionó el nuevo Alcalde, señor Chespirito Bolaños.

En 1993 no hubo Acuerdo Municipal que modificara el equivalente a seis salarios mínimos como sueldo del Alcalde y así lo consideró éste, liquidando su sueldo con base en el salario mínimo vigente para 1993: \$81.510. (Decreto 2061 de 1992), o sea, un total de \$489.060. mensuales, así quedó constancia en la nómina mensual del Concejo Municipal.

La Contraloría le hace requerimientos y avisos de observaciones al Alcalde, sobre el por qué de esa suma de dinero, considerando como un sobresueldo la suma que excedía los seis salarios mínimos establecidos para 1992, conforme a lo estipulado en el acuerdo.

Preguntas:

- ¿El Alcalde obró mal al liquidarse los seis salarios mínimos legales, de conformidad con el período en que estaba desempeñando su cargo?.
- ¿Le asiste razón a la Contraloría al afirmar que la suma que excedía los seis salarios mínimos legales de 1992, son considerados como sobresueldo?
- Analice y fundamente sus respuestas.

2.15 CASO LOSADA Y CONTRERAS

Barney Losada Latorre y Heráclito Contreras Ballén, laboran en la Caja de Compensación Familiar CAFAMER en los cargos de "Rellenador" y "Auxiliar de Bodega" respectivamente.

Ambos tienen una intensidad horaria de 240 horas al mes y pertenecen a grupos de trabajadores que en número de 418, desempeñan el oficio de "Rellenador" y de 146 el de "Auxiliar de Bodega".

En el 2001 el sueldo básico de los "rellenadores" oscilaba entre \$286.000 mensuales y \$420.000. En el citado año el sueldo mensual de los "Auxiliares de Bodega" iba de \$285.500. a \$480.100. En esa escala de sueldos básicos había 22 rubros diferentes, es decir, para un mismo cargo había 22 salarios básicos distintos.

A mediados de 2001 se conformó SINALTRACAFAMER, organización sindical de la cual son integrantes Losada y Contreras. Se firmó Convención Colectiva en 2002 y a partir del 1º de enero de tal año se convino por la Cláusula 7ª un incremento salarial igual a la variación del I.P.C. (Índice de Precios al Consumidor). El Pacto Colectivo para los no sindicalizados, establecía también un aumento salarial semejante: el equivalente al I.P.C. (Cláusula 5ª). Se repite: ya había una gama de salarios, para el mismo puesto, desde antes de existir el sindicato y antes de firmarse la Convención Colectiva.

A partir del primero de enero de 2001 debería haber operado el idéntico aumento salarial acordado tanto en el Pacto como en la Convención; sin embargo, hubo una bifurcación en el incremento, a unos trabajadores se les aumentó más que al resto de asalariados.

Por su parte, el representante de CAFAMER dice que "Estas diferentes ganancias se explican porque de acuerdo con la política salarial de la empresa, se producen ajustes salariales solicitados por los jefes inmediatos en reconocimiento a su desempeño y habilidad en el puesto de trabajo y por mera liberalidad, con arreglo al Artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo".

Preguntas:

- ¿A qué tienen derecho los señores Losada y Contreras, fundamentados en qué principio laboral?.

- ¿Puede tener la decisión unilateral el patrono, de superar lo acordado tanto en pacto como en convención colectiva, en beneficio de una parte de los trabajadores y no de todos, con fundamento en el Artículo 143 del Código Sustantivo de Trabajo?.

- ¿La igualdad de oportunidades para los trabajadores, en aplicación del principio laboral de "A igual trabajo igual salario" implica que el trabajador, en lo relativo a su retribución, depende de sus habilidades y de la labor que desempeña, y no de las condiciones o circunstancias de su patrono?.

-¿Cuándo puede haber diferencia salarial tratándose de una misma actividad laboral, basándose en que principio laboral?.

- Analice y fundamente sus respuestas.

2.16 CASO FLORIDA MEZA

La fábrica de productos de belleza *Cover Women*, celebra contratos a término fijo con duración inferior a un año, y como salario reconoce el mínimo legal vigente establecido para cada período, igualmente reconoce una comisión sobre las ventas de sus productos del 2%.

El 25 de julio de 1999, la señora Florida Meza se vinculó laboralmente con la

fábrica en referencia, y su contrato se ha venido prorrogando en periodos semestrales.

En el segundo semestre del año 2000, debido a las excelentes ventas que tuvo la señora Meza, *Cover Women*, decidió aumentarle en un 4% la comisión sobre las ventas.

A todos los empleados de esta fábrica les llega una relación mensual en donde se les especifica cada uno de los montos que están recibiendo como pago; la señora Florida Meza se percató, que además del aumento en su comisión, estaba recibiendo una suma equivalente a medio salario mínimo legal, sin ningún concepto.

Preguntas:

- ¿La comisión sobre las ventas que ha venido recibiendo la señora Florida Meza constituye salario?.
- ¿La suma equivalente a medio salario mínimo legal constituye salario?.
- Analice y fundamente sus respuestas, sean negativas o positivas.

2.17 CASO POLLOS TATIANA

Lorencita Villegas, trabajadora del *Asadero de Pollos Tatiana*, está bastante preocupada, pues se acercan las fechas de inscripciones a los colegios de sus

hijos, lo que realmente la preocupa no es el colegio, sino precisamente las matrículas, después de haber hecho un concienzudo balance de sus ingresos y egresos, se da cuenta que hace 6 meses ha tenido un déficit equivalente al 10% de su salario mensual, situación que ha impedido que ella pueda tener un ahorro, como lo acostumbraba para el pago del colegio de sus hijos; actualmente ella devenga por el cargo de Aseadora en el asadero, la suma de dos salarios mínimos legales como básico. Ese déficit equivale a la suma descontada en su pago por el almuerzo diario que el empleador, es decir, *Pollos Tatiana* les ha brindado a todos los trabajadores de dicha empresa.

Preguntas:

- ¿El almuerzo que *Pollos Tatiana*, viene brindando desde hace seis meses, constituye salario?.
- En caso de que su respuesta sea positiva, especifique qué clase de salario es, conforme al porcentaje descontado.
- ¿Puede pactarse que el almuerzo diario brindado por *Pollos Tatiana*, no constituya salario?.
- Analice y fundamente sus respuestas.

2.18 CASO TAXI FAST

La oficina de abogados *Troyanos y Cía*, recibió la cuenta denominada pagos del Ministerio de Hacienda, equivalente a 15 mil procesos ejecutivos singulares; esto

implicó que en los últimos tres meses a los abogados practicantes se les aumentara el trabajo casi al 60% de lo que normalmente venían haciendo; ese aumento incluyó el que tuvieran que trabajar hasta altas horas en la noche, obviamente la oficina les reconocía todo lo pertinente a horas extras.

La oficina *Troyanos y Cía*, queda bastante retirada de la zona norte de la ciudad de Bogotá, y debido a que la mayoría de sus abogados tiene sus residencias en esa zona, decidió firmar con ellos un documento en donde el empleador se comprometía a pagar la suma de \$6.000 diarios para taxis, con el fin de evitar peligros por los horarios de salidas de sus empleados a tan altas horas de la noche.

Preguntas:

- ¿Esa suma de dinero constituye salario?.
- En caso de que no sea salario, explique brevemente qué clase de pago constituye.
- Analice y fundamente su respuesta.

2.19 CASO PEDRO PUESTO A PRUEBA

Don Pedro Morales en la actualidad va a cumplir 60 años, de los cuales 20 se los ha dedicado al trabajo de tuberías en la fábrica "*Tubos con el hueco a su medida*"; desempeñando un excelente trabajo y por esto, ha recibido varias cartas

de sus empleadores felicitándolo por lo mismo.

Él está vinculado con esta fábrica por medio de contrato fijo a un año, y cada año se le ha venido prorrogando. En la Cláusula Cuarta de todos sus contratos que se han venido renovando, se especifica lo siguiente: "Las partes acuerdan un período de prueba de 15 días, que no es superior a la quinta parte del término inicial de este contrato, ni excede dos meses. Durante este período tanto el empleador como el trabajador podrán terminar el contrato en cualquier tiempo, sin que se cause el pago de indemnización alguna, en forma unilateral, de conformidad con el Artículo 80 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el Artículo 3 del Decreto 617 de 1954".

El 10 de julio, se le hace la nueva prorroga a su contrato. El 15 de julio una de las máquinas que opera don Pedro, produjo un corto circuito, lo que acarrió que varios tubos salieran con un hueco de diferente diámetro.

El 21 de julio le llega una carta en donde le agradecen por sus servicios, y que por encontrarse dentro de los 15 días de período de prueba, y debido a las circunstancias sucedidas el 15 de julio, prescindirán de sus servicios y que conforme a lo establecido en la Cláusula Cuarta de su contrato, no tendrá derecho al reconocimiento de indemnización alguna.

Preguntas:

- ¿Son válidas las cláusulas del período de prueba pactadas?.
- Según su concepto como Abogado, a qué tendría derecho Don Pedro.
- Analice y fundamente todas sus respuestas.

2.20 CASO QUÉ ABURRIMIENTO DE TRABAJO

Valentina Sáenz, se acaba de graduar de Abogada de una prestigiosa universidad del país.

Valentina presentó su entrevista para aplicar a un puesto en un banco y se dio cuenta, que quien la atendió tenía un carácter bastante duro, pero ella supuso que no todo el mundo se levanta de buen genio todos los días y que ese no era el día de ese señor, además respecto al trabajo le dijeron que era para que se encargara de la parte de cobro pre-jurídico.

Entró a trabajar en el área jurídica del *Banco Los Tres Cochinitos* el día 15 de enero y en su contrato se estipuló un período de prueba de 30 días; su trabajo se podría resumir en lo siguiente: estudio de títulos y constitución de garantías, obviamente totalmente diferente de lo que le habían dicho.

El 13 de febrero Valentina no había conocido a su jefe inmediato, precisamente, ese mismo día vio entrar a quien le había hecho la entrevista, otra vez de mal

genio; se percató que no era cuestión del día sino que el señor era de mal genio, y vaya sorpresa, cuando se le presentó como su jefe inmediato. Su jefe comenzó a recargarla de trabajo, entregándole ese mismo día 25 garantías hipotecarias, advirtiéndole que necesitaba todo listo antes de que terminara el día, realmente a Valentina no le había gustado su trabajo, pues se manejaba un tipo de estrés al que no estaba acostumbrada, además de las toneladas de trabajo que tenía y su jefe para completar, le había puesto encima de las entregas un papelito, que más o menos, decía así: "Ahora la señorita super play sí tendrá que trabajar, ya no estamos en la universidad y aquí no hay papás que intervengan".

Esto rebosó la copa de Valentina y dio por terminado su contrato y al día siguiente no volvió a su trabajo.

Preguntas:

- ¿Valentina Sáenz puede dar por terminado su contrato en la forma que lo hizo?.
- ¿Tendrá derecho al pago del salario y prestaciones sociales por los días que trabajó?.
- ¿Tendrá que pagarle al *Banco Los Tres Cochinitos*, una suma equivalente al preaviso de 30 días que estipula la ley por haber dado por terminado su contrato?.
- Analice y fundamente todas sus respuestas.

2.21 CASO BANCO AUTOMÁTICO DE BOGOTÁ

El señor *Robertín Buitre Pardo* fue nombrado el día primero de febrero de 1992, en el cargo de Mecnógrafo dependiente de la División Financiera del *Banco Automático de Bogotá*.

El señor Buitre debidamente posesionado del cargo, lo ejerció con idoneidad eficiencia, honestidad, buena fe y con el más alto criterio.

Por carta de marzo 2 de 1997 se le comunica a *Robertín Buitre Pardo*, que ha cumplido cinco años de servicios continuos al Banco, y se le reconoce una justa bonificación por el tiempo servido entre febrero 22 de 1992 y el 21 de febrero de 1997.

En agosto 12 de 1997 el Banco le comunica al señor *Robertín Buitre*, que por medio de resolución interna del Banco de agosto 10 del mismo año, ha sido incorporado a partir del 18 de los citados mes y año, en el cargo de Transcriptor, dependiente de la Sección de Almacén y Suministros.

Por medio de carta de febrero 22 de 2002, el Banco le reconoce al señor Buitre una bonificación por haber laborado con la entidad un decenio que comprendió desde febrero 22 de 1992 a febrero 21 de 2002.

Mediante carta de 27 de febrero 2002, el Banco manifestó que: “Se nombró en el cargo de Técnico dependiente de la Sección de Almacén y Suministros - División Servicios de la Subdirección Administrativa y Financiera - al señor *Robertín Buitre*, aclarando que dicho cargo, en el que fue nombrado por decisión de la administración ejecutiva del Banco era de carácter provisional, pues por ser un cargo de extrema confianza y de máximo cuidado, se estipulaba un período de prueba del señor Buitre por el término de dos meses, con el fin de evaluarlo y mirar sus rendimientos, en caso de que dicha prueba fuera positiva, se entendía el cargo de carácter permanente y en consecuencia se hacía un aumento del 30% sobre el salario que actualmente devengue el señor Buitre.

El señor Buitre no cumplió las expectativas del Banco respecto al nuevo cargo y en consecuencia fue regresado a su anterior cargo.

Preguntas:

- ¿Cree usted que la decisión del Banco respecto al período de prueba del señor Buitre, después de 10 años de laborar con la misma empresa, es ilegal?. ¿Por qué?.
- ¿Cree usted que el Banco obró mal, al devolver al señor Buitre al cargo que ocupaba antes?.
- ¿Tiene derecho el señor Buitrago al reclamo del 30% de aumento de su salario, por los dos meses en que estuvo en prueba?.
- Analice y fundamente sus respuestas.

2.22 CASO LUCAS EL EMBARGADO

Lucas Madrigal devenga en *Cream Frozen S.A.* el equivalente a siete salarios mínimos legales mensuales. Adeuda el equivalente a dos salarios mínimos a Neveras El Oso Polar Ltda. Esta firma inicia un proceso ejecutivo contra el trabajador y el juzgado decreta el embargo de la quinta parte de aquellos dineros que sobrepasan el salario mínimo del trabajador. El señor pagador de la firma *Cream Frozen S.A.*, embarga la quinta parte del excedente del salario mínimo.

Posteriormente la cónyuge de Lucas inicia un proceso por alimentos en su favor y en el de sus hijos menores. El juzgado decreta el embargo del 50% de los valores que devenga Lucas Madrigal en *Cream Frozen S.A.*

Preguntas:

- ¿Cómo debe proceder el pagador sobre el embargo de alimentos, explíquelo con valores, teniendo en cuenta el salario mínimo legal vigente?.
- ¿Cambiaría esa suma, si primero hubiese sido el embargo referente al proceso de alimentos?.
- Analice y fundamente sus respuestas.

2.23 CASO NAPOLEÓN BONAPARTE

Napoleón Bonaparte labora en Bogotá como Jefe de la Sección de Alimentos de Ponquecitos S.A., desde hace cinco años, actualmente devenga un sueldo de 12

salarios mínimos legales vigentes.

Tiene la oportunidad de viajar a Suiza a adelantar un curso de 10 meses en su especialidad. Napoleón siguió recibiendo su salario cumplidamente y como de costumbre, la cual era que la empresa le consignaba directamente a su cuenta personal. Transcurridos dos meses de encontrarse en el exterior, la Oficina de Recursos Humanos llama a Napoleón a Suiza y le plantea lo siguiente: Que ellos están muy interesados en que se aplique a nivel administrativo lo que él está aprendiendo en Suiza y que la empresa agradecería mucho que él pudiera dictar esos cursos al volver; por consiguiente, la empresa pagaría directamente por concepto de vivienda en Suiza a su arrendador, descontándole del sueldo de Napoleón seis salarios mínimos legales y por concepto de alimentación dos salarios mínimos legales y le suministraría todo lo que necesitara él para material, para su curso, igualmente se estipuló que cada vez que tuviera que viajar a Colombia esos gastos los cubriría la empresa. Napoleón aceptó las condiciones.

Cuatro meses después, la empresa londinense más prestigiosa en el área de ponqués con sede en Barranquilla, hace una buena oferta de trabajo a Napoleón mientras éste se encuentra en Suiza (le envía varias comunicaciones e incluso un representante de la empresa se desplaza hasta Suiza para conversar personalmente con él) y Napoleón resuelve renunciar a su empleo para vincularse con la empresa londinense en Barranquilla, toma un avión a Colombia, para presentar su renuncia. Ramo S.A." muy triste" porque sabe que pierde un gran

empleado, acepta la renuncia.

Preguntas:

- ¿El acuerdo al que habían llegado Ponquecitos S.A y el señor Napoleón se puede entender como salario en especie?.
- En caso de que no se pueda entender de esta forma, ¿Qué puede reclamar el señor Napoleón por concepto de salario?.
- ¿La compra de materiales para el curso, constituye salario en especie?
- Considera usted, que Ponquecitos S..A., tiene que asumir los gastos del viaje que el señor Napoleón hizo, expresamente para presentar su renuncia.
- Analice y fundamente todas sus respuestas.

2.24 CASO VIVA ME SALIÓ LA PATRONA

Rosa Mac Pato tiene 43 años de edad, desde los 20 años se ha dedicado al cuidado de las flores, esto implica cortarlas, arreglarlas y dejarlas listas para la venta, pero realmente este año, se dio cuenta que las cosas no estaban andando bien, no podía sostener su pequeño rosal y fuera de eso no podía con la carga laboral, y eso que sólo tenía dos empleadas.

Doña Rosa decidió cerrar su rosal y buscar empleo para poder ganar un sueldo fijo mensual y no tener que preocuparse por sus deudas; para el efecto liquidó a sus trabajadoras y cumplió con todos los requisitos exigidos por la ley laboral.

Pasados dos meses sin conseguir trabajo, encontró en Chía una floristería que necesitaba una experta en arreglo de flores, presentó su hoja de vida y a la semana la llamaron para ocupar el puesto. Su patrona una señora muy bien acomodada, le manifestó verbalmente cuáles eran las condiciones del trabajo, el salario, el horario, todo con lo cual estuvo de acuerdo doña Rosa y sin decir más el 15 de enero comenzó a trabajar.

Doña Rosa estaba feliz porque sabía que se iba a cuadrar en platica y no tendría que sufrir más por deudas. Además, desde que entró a trabajar el ambiente había sido muy agradable y a la gente le gustaba los arreglos que ella hacía.

El 12 de marzo doña Rosa recibe una carta en su casa, en donde la floristería le manifiesta que no continuará trabajando, porque no ha cumplido con las expectativas del puesto y que por encontrarse en período de prueba no tiene derecho a indemnización por despido.

Preguntas:

- ¿Puede despedir la floristería a doña Rosa, aduciendo que se encuentra en período de prueba?.
- Especifique qué requisitos debe contener el período de prueba, para que Doña Rosa pueda ser despedida en la forma en que se hizo.
- En su concepto, tiene derecho doña Rosa a una indemnización por despido injusto.

- Analice y fundamente todas sus respuestas.

2.25 CASO EL BUEN LADRILLO LTDA

Timoteo Grajales albañil de profesión, lleva un año y medio sin trabajo; se enteró por un amigo de la familia que en el pueblo de San Francisco - Cundinamarca, construirían un hospital y que estaban buscando personal para la obra.

Timoteo viajó hasta San Francisco y presentó su hoja de vida a la constructora encargada "*El Buen Ladrillo Ltda*". El 25 de abril celebró contrato por duración de la obra o labor con la constructora y se pactó un período de prueba de dos meses, por escrito.

Timoteo estaba realmente feliz por su nuevo trabajo. A los 15 días de haber comenzado su trabajo, la obra se paralizó.

En agosto la constructora llamó a Timoteo y le informó que la obra continuaría, que se presentara a más tardar en tres días en el pueblo de San Francisco.

Pregunta:

- ¿Timoteo todavía se encuentra en período de prueba?.

- Analice y fundamente su respuesta.

2.26 CASO ¿Y QUIÉN ES MI JEFE?

La empresa *Pencils S.A.*, reconocida en el mercado por sus famosos plumones de colores brillantes, vivió una de las grandes crisis que afrontamos por esta época; las empresas se quiebran no por falta de activos o de trabajo, sino por falta de liquidez, y eso efectivamente fue lo que le pasó a *Pencils S.A.*; sin embargo, esta empresa no quería prescindir de los servicios de sus trabajadores, pues ya llevaba con la mayoría de ellos más de 15 años.

Por lo tanto, lo que se hizo fue lo siguiente: se liquidó la empresa *Pencils S.A.*, y dos de sus socios seguirían con la producción de estos plumones, con la condición de contratar nuevamente a todos sus empleados en los cargos que tenían en *Pencils S.A.* Pues así fue, nació una nueva empresa llamada *Lápiz y Lapicitos S. en C.*

El señor *Rigoberto Carbonell*, trabajaba desde 1980 en *Pencils S.A.*, llevaba más de 20 años con esta empresa y podría decirse, que era casi un experto en la técnica del color de los plumones.

Lápiz y Lapicitos S. en C. lo contrató cumpliendo con lo pactado en la liquidación de *Pencils S.A.*, su labor era la misma. Al firmar el contrato el señor *Rigoberto Carbonell*, se dio cuenta que en él se estipulaba un período de prueba por el término de dos meses.

Preguntas:

- ¿Es válida la estipulación del período de prueba en el contrato del señor *Rigoberto Carbonell*?
- ¿Antes de cumplirse dicho período de prueba *Lápiz y Lapicitos S. en C.* puede dar por terminado el contrato del señor Rigoberto aduciendo que no es idóneo para el trabajo?
- Analice y fundamente sus respuestas.

2.27 CASO CERÓN COLORADO

El Ingeniero Químico *Cerón Colorado* se graduó con honores de su Maestría hecha en Alemania.

Llegó a Colombia el pasado mes de noviembre, con muchas ganas de aportar sus conocimientos a una empresa especializada en la industria de los químicos y fue así como logró vincularse con *Schaum Químicos Ltda.* Celebró un contrato a término indefinido y se pactó un período de prueba de siete días; pasados ocho días se le prorrogó dicho período por otros ocho días más, así pasaron siete períodos de prueba de ocho días, en los cuales se iba prorrogando.

Preguntas:

- ¿Hasta cuándo se puede prorrogar el período de prueba del señor Colorado, con fundamento en qué norma?

- ¿Estuvo acertada y conforme a la ley la decisión de la empresa de prorrogarle el período de prueba hasta por siete períodos de ocho días?.
- Analice y fundamente sus respuestas.

2.28 CASO GIAN DI MARCO

La venta de automóviles es algo que siempre le ha llamado la atención al joven Di Marco; es por esto que presentó su hoja de vida a la gran multinacional *Jaguar* S.A., que asombrados por la hoja de vida de Gian, lo contrató el mismo día de la entrevista.

Las condiciones del trabajo eran las siguientes: todos los descubrimientos a nivel automotriz que hiciera Gian dentro de la empresa eran de la empresa, además le hicieron firmar una Cláusula de Secreto Industrial, para cuestiones de motores y otros temas concernientes a la mecánica; como salario quedó pactado que recibiría \$4'000.000 más el 30% como factor prestacional.

El 15 de enero de 2002, Gian Di Marco inició sus labores en *Jaguar*, hizo muchos amigos y realmente su primer día podría catalogarse como un día perfecto.

Pasaron dos meses y en realidad la vida laboral de Gian era perfecta, no había quejas de sus amigos, ni de sus jefes y mucho menos de su trabajo. Pero vaya sorpresa la que se llevó, cuando el 15 de abril encontró en su oficina encima de

su escritorio, una carta en donde se le decía que prescindían de sus servicios y no especificaban nada más.

Gian Di Marco lo contrata a usted como Abogado, porque considera que su despido fue sin justa causa, pero específicamente le pregunta.

Preguntas:

- ¿Gian devengaba salario integral?.
- ¿Gian Di Marco podrá pedir el pago de sus cesantía y los intereses de éstas?.
- ¿Puede ser reajustado su salario a salario integral?.
- Analice y fundamente sus respuestas.

2.29 CASO PEDRO Y PABLO MÁRMOL

En la empresa *Rocapietra* necesitaban con carácter urgente dos expertos en almacenamiento de congelados, este trabajo implicaba una jornada diaria de 12 horas, pues los congeladores debían estar en permanente vigilancia para que los alimentos guardaran el frío adecuado y no se llegaran a dañar. El trabajo era muy bien remunerado pues se pagaba como salario básico \$3'700.000.

Los Mármol eran expertos en el tema y fueron contratados; obviamente se solicitó el permiso correspondiente en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que ellos trabajaran más horas de las legalmente establecidas.

Firmaron el contrato los hermanos Mármol sin darse cuenta de que en él existía una cláusula en donde se estipulaba que las horas extras no constituían salario.

Pregunta:

- ¿La cláusula estipulada en el contrato respecto a las horas extras es válida?.
- Analice y fundamente su respuesta.

2.30 CASO HANSEL Y GRETEL

La Ingeniera Hansel Reyes devenga un salario de \$4'100.000 mensuales en la sociedad *Gretel Almendras Importadas Inc.* El salario mensual vigente para el año 2002 es la suma de 309.000; en consecuencia, para obtener un salario integral los 10 salarios mínimos legales vigentes equivaldrían al monto de \$3'090.000.

Hansel devenga más de 10 salarios mínimos, pactó con su empleador el salario integral y un factor prestacional del 30% del monto total de lo devengado.

La ingeniera cumple cinco años de servicio el día 30 de junio de 2002 y ha convenido con su empleador, que el salario integral empiece a pagarse a partir del día 1 de julio del mismo año.

Preguntas:

- ¿Qué pagos debe liquidar la empresa hasta el día 30 de junio de 2002?.

Fundamente.

- Indique el monto exacto de lo que recibirá desde el 1º de julio, la Ingeniera Hansel, especificando cómo obtuvo el resultado.
- ¿A qué prestaciones sociales tiene derecho a partir del 1º julio?.
- Analice y fundamente todas sus respuestas.

3. CONCLUSIONES

El lector habrá podido observar que esta investigación profesoral es muy concreta y específica en los temas que se abarcaron, y que se buscó facilitarle una obra sencilla pero completa, clara y sobre todo de carácter didáctico, para la aplicación de la metodología del caso práctico. No obstante, la información que se brinda al lector para el desarrollo de esta metodología, implica el análisis e interpretación de todas y cada una de las leyes y fallos jurisprudenciales que se trataron y se encuentran relacionados en la bibliografía.

También es evidente la importancia de haberle brindado al lector pautas jurídicas y doctrinales en los temas desarrollados, pues éste cuenta con una base más amplia de consulta, obviamente sin limitar al lector, sino precisamente buscando como objetivo, que el lector se incentive en consultar la jurisprudencia o los tratadistas que él considere que desarrollan mejor el tema. De esta forma adquirirá conceptos más amplios, precisos y puntuales en los temas de salario y período de prueba.

Ahora bien, concretamente respecto del tema salario, el lector logró distinguir los pagos que constituyen salario de los que no, qué conceptos se consideran salario en especie y cuándo el salario de un trabajador es integral, igualmente la diferencia entre el salario mínimo legal del convencional. El lector podrá concluir, que el fin del salario no es otro que el de retribuir con justicia el trabajo de quien presta un servicio, conforme a lo establecido en el contrato y la ley.

Por lo que respecta al tema de período de prueba, consideramos que el lector logró, esclarecer cualquier duda frente a la definición y estipulación del mismo, la duración en los diferentes tipos de contratos que hay, su prórroga y los efectos jurídicos; y que el fin del período de prueba es el de apreciar por parte del empleador las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

LEGAL

COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia. Bogotá D.C. Legis (Hojas sustituibles). 2002.

COLOMBIA. CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO. Normas que lo modifican, reglamentan y adicionan. Decretos 2663 y 3743 de 1950 adoptados por la Ley 141 de 1961 como legislación permanente. Bogotá D.C. Legis (Hojas sustituibles). 2002.

COLOMBIA. INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS. Normas técnicas colombianas para la presentación de Tesis, Trabajos de Grado y otros documentos de investigación. Norma 1486 (Cuarta actualización). Santafé de Bogotá D.C: ICONTEC, febrero de 1999.

JURISPRUDENCIAL

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz. Sentencia C-387 de septiembre 01 de 1994. Incremento del salario mínimo legal. EN: CD-ROM Libro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, República de Colombia. Santafé de Bogotá D.C: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1998.

_____. Magistrado Ponente: Dr. José Gregorio Hernández. Sentencia T-276 1997. Remuneración Salarial. EN: CD-ROM Libro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, República de Colombia. Santafé de Bogotá D.C: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1998.

_____. Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero. Sentencia C-279 de 1996. Naturaleza Jurídica del Salario. EN: CD-ROM Libro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, República de Colombia. Santafé de Bogotá D.C: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1998.

_____. Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero. Sentencia T-102 de marzo 13 de 1995. Principio general del derecho laboral a Trabajo Igual salario Igual. EN: CD-ROM Libro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, República de Colombia. Santafé de Bogotá D.C: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1998.

_____. Magistrado Ponente: Dr. Eduardo Cifuentes. Sentencia T-201/1995. Diferencias de salario. EN: CD-ROM Libro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, República de Colombia. Santafé de Bogotá D.C: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1998.

_____. Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero. Sentencia T-079 del 28 de febrero 1995. Noción de salario. EN: CD-ROM Libro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, República de Colombia. Santafé de Bogotá D.C: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1998.

_____. Magistrado Ponente: Dr. Jorge Arango Mejía. Sentencia C-710 de 1994. Inembargabilidad del salario mínimo legal. EN: CD-ROM Libro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, República de Colombia. Santafé de Bogotá D.C: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1998.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Casación Laboral, Sentencia No. 7155 del 7 de octubre de 1994. Viáticos ocasionales y permanentes dependen de la realidad del contrato. Magistrado Ponente: Dr. Hugo Suescún Pujols. EN: CD-ROM Libro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, República de Colombia. Santafé de Bogotá D.C: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1998.

_____. Sala de Casación Laboral. Sentencia de mayo 21 de 1970. Solemnidad del Período de Prueba. EN: CD-ROM Libro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. República de Colombia. Santafé de Bogotá D.C: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1998.

_____. Magistrado Ponente: Dr. Francisco Escobar Henríquez. Sentencia 10.799/98. Naturaleza Jurídica del Salario Integral. EN: CD-ROM Libro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, República de Colombia. Santafé de Bogotá D.C: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1998.

_____. Sala de Casación Laboral. Sentencia de octubre 22 de 1956. Efectos Jurídicos del Período de Prueba. EN: Gaceta Judicial LXXXII. Bogotá, 1957.

DOCTRINAL

ABELLO R, Carlos Daniel y otros. El Derecho Laboral frente a la Constitución de 1991. Bogotá D.E: Biblioteca Diké, 1991.

CARTILLA LABORAL. Bogotá: Legis Editores, 2001.

CERÓN DEL HIERRO, Antonio. Derecho Individual. Bogotá: Doctrina Vigente, 1998.

GARCÍA MUÑOZ, José Alpiniano. Nota técnica sobre la metodología del caso en el Pregrado de derecho. Santafé de Bogotá D.C: Inédito, 1992.

GÓMEZ ESCOBAR, Sehir. Legislación Laboral Teoría y Práctica. 3ª ed. Santafé de Bogotá D.C: Mc Graw-Hill, 1994.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. Derecho Individual del Trabajo. Bogotá: Biblioteca Jurídica Diké, 1997.

ISAZA CADAVID, Germán. Derecho Laboral Aplicado. 3a ed. Santafé de Bogotá D.C: Leyer, 1999.

LÓPEZ FAJARDO, Alberto. Elementos del derecho de trabajo parte Individual y Colectiva. Bogotá D.C: Sergio Arboleda, 2000.

MONTALVO CORREA, Jaime. Derecho del Trabajo. 2a ed. Madrid - España: McGraw-Hill - Interamericana, 1998.

PLAZAS G, Germán y PLAZAS M, Germán Alonso. La Nueva Práctica Laboral 512 preguntas y respuestas sobre Derecho Laboral Individual. Bogotá D.C: Linotipia, 2000.

UNIVERSIDAD DE LA SABANA. Procedimientos, criterios para los Jurados, aspectos formales del Trabajo de Grado, apuntes sobre ortografía y redacción (Compilación por exdirectores del Centro de Investigaciones Socio-jurídicas y egresados - material fotocopiado). Chía, Puente del Común: Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas de la Facultad de Derecho, 2001.

Anexo A. Cuadro de evolución del salario mínimo legal

Es fundamental que el lector cuente para el desarrollo de la parte práctica, con la evolución del salario mínimo legal desde 1985 hasta el año 2002, para lo cual se desarrolló el siguiente cuadro:

Norma	Período	Monto diario	Monto mensual
D.01/85	Enero 2/85 a enero 1/86	\$ 451,92	\$ 13.557,60
D.3754/85	Enero 2/86 a enero 1/87	\$ 560,38	\$ 16.811,40
D.3732/86	Enero 2/87 a enero 1/88	\$ 683,66	\$ 20.509,80
D.2545/87	Enero 2/88 a diciembre 31/88	\$ 854,58	\$ 25.637,40
D.2662/88	Enero 1/89 a diciembre 31/89	\$ 1.085,32	\$ 32.559,60
D.3000/89	Enero 1/90 a diciembre 31/90	\$ 1.367,50	\$ 41.025,00
D.3074/90	Enero 1/91 a diciembre 31/91	\$ 1.724,00	\$ 51.720,00
D.2867/91	Enero 1/92 a diciembre 31/92	\$ 2.173,00	\$ 65.190,00

Norma	Período	Monto diario	Monto mensual
D.2061/92	Enero 1/93 a diciembre 31/93	\$ 2.717,00	\$ 81.510,00
D.2548/93	Enero 1/94 a diciembre 31/94	\$ 3.290,00	\$ 98.700,00
D.2872/94	Enero 1/95 a diciembre 31/95	\$ 3.964,45	\$ 118.933,50
D.2310/95	Enero 1/96 a diciembre 31/96	\$ 4.737,50	\$ 142.125,00
D.2334/96	Enero 1/97 a diciembre 31/97	\$ 5.733,50	\$ 172.005,00
D.3106/97	Enero 1/98 a diciembre 31/98	\$ 6.794,20	\$ 203.826,00
D.2560/98	Enero 1/99 a diciembre 31/99	\$ 7.882,00	\$ 236.460,00
D.2647/99	Enero 1/00 a diciembre 31/00	\$ 8.670,00	\$ 260.100,00
D.2579/2000	Enero 1/01 a diciembre 31/01	\$ 9.533,33	\$ 286.000,00
	Enero 1/02 a diciembre 31/02	\$ 10.300,00	\$ 309.000,00