

Pero en estos casos, como en otros que pueden presentarse y se presentan en el ejercicio profesional, no puede exigirse al abogado que actúe o decida conforme a lo que en ética se llama "conciencia cierta", que es la que nos da seguridad incluso frente al error. La moral cristiana ha rechazado siempre el "tuciorismo", según el cual hay que decidir y hacer siempre "lo más seguro". Por tanto puede, pues, el abogado atenerse a la "conciencia probable", siguiendo un criterio que le parezca posible, incluso frente a otros de mayor probabilidad.

En consecuencia, estimo en resumen que el abogado no está obligado a quebrantar el secreto profesional para facilitar el término de la comisión del delito continuado de secuestro. Pero si lo quebranta, ponderando todas las circunstancias y siguiendo un criterio de probabilidad moral, en aras de su feliz desenlace, no comete falta alguna contra sus deberes profesionales.

Conclusiones:

- 1) Estimo que es lícita la intervención profesional del abogado con la finalidad o propósito de terminar lo más eficaz y rápidamente posible la situación delictiva de secuestro, pero sin participar de ninguna manera en cualquier forma de ejecución del mismo, ni en sus resultados económicos o de otra especie.
- 2) Si ha sido requerido por la víctima o familiares o interesados de esta parte, le es lícita la percepción de honorarios profesionales, no siéndole exigible su renuncia.
- 3) En cuanto al mantenimiento del secreto profesional, el abogado en principio no está obligado a mantenerlo, por tratarse de comisión continuada, que una razón ética superior justifica que debe terminar, si el sacrificio del principio de secreto puede resultar útil y eficaz a tal fin.

Puede quedar obligado a mantenerlo si prevé graves consecuencias para la víctima y sus familiares o para él mismo y los suyos y colaboradores del bufete o si le ha sido impuesto como condición "sine qua non" por quien le hizo el encargo de intervención y así lo aceptó.

Pero en todo caso corresponde al propio abogado tomar la decisión de mantener el secreto o quebrantarlo, ponderando todas las circunstancias y consecuencias posibles, según un criterio de probabilidad moral.

Madrid, 7 de mayo de 1981

NORMAS CIVILES VIGENTES EN MATERIA LABORAL

Jaime Montoya Hurtado

Doctor en Derecho de la U. de A.
Magistrado del Tribunal Superior de Medellín.
Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad
de Derecho de la Universidad de Antioquia.

INTRODUCCION.

Como consecuencia del desarrollo histórico que ha tenido el contrato de trabajo, el Código Civil Colombiano, que en forma alguna pudo sustraerse a él, consagró algunas normas tendientes a regular las relaciones que surjan entre empleadores y empleados, considerando que tales relaciones estaban regidas por el contrato de arrendamiento de servicios, contrato de carácter civil, con la denominación de "Del Arrendamiento de Servicios Inmateriales", o "del arrendamiento de criados domésticos".

Después de la vigencia del Código Civil, fueron apareciendo normas protectoras del trabajador, pero sólo a partir de la vigencia de la Ley 10 de 1934, se puede hablar de contrato de trabajo, más o menos en una forma parecida al que regula el Código Sustantivo del Trabajo actualmente, pues, se estructuran los elementos de la relación de trabajo: prestación del servicio, subordinación y salario.

Pero esta nueva consagración legislativa sobre el contrato de trabajo, no comprendió todas las instituciones relacionadas con él, como contrato civil, v.gr., los vicios del consentimiento, fuerza mayor, caso fortuito, etc., que, continuaron teniendo su influencia, en el régimen laboral.

Es tan cierto lo anterior que el artículo 19 del C.S.T., al referirse a las normas de aplicación supletoria, coloca como tales "los principios del derecho común que no sean contrarios a los del derecho del trabajo, todo dentro de un espíritu de equidad".

Precisamente el objeto de este corto trabajo, es el de hacer un estudio sobre esos principios del derecho común, o normas civiles que se aplican en materia laboral, sin pretensiones de agotar el tema, sino más bien con el deseo de crear la inquietud entre quienes disponen de tiempo suficiente para embarcarse en una investigación un poco dispendiosa. Aunque el estudio del desarrollo histórico del contrato de trabajo, no puede efectuarse en unas cuantas páginas, con el fin de lograr una mejor comprensión del tema, trataré de incluir unas referencias a las épocas de la esclavitud, el feudalismo, y la revolución francesa.

1. RELACIONES DE TRABAJO ANTES DEL SURGIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Desde el momento en que el hombre comienza a producir sus medios de vida, mediante un determinado modo de producción, di-

ferenciándose por ese hecho de los animales, la fuerza de trabajo toma importancia. En la sociedad primitiva el esfuerzo de la comunidad tiende a satisfacer sus necesidades más inmediatas, alimentación, vivienda, etc., y se descarta una relación netamente jurídica, equiparable a la que hoy existe y que regula las relaciones entre patronos y trabajadores, la denominada "relación del trabajo".

Con la disolución de las sociedades primitivas, el surgimiento del estado y la división del trabajo, toma su puesto dentro de las relaciones de propiedad (relaciones sociales) el estudio de la vinculación contractual entre quienes producen y los propietarios de la tierra y los medios de producción.

Durante el tiempo de la esclavitud, aunque ésta surgió paralelamente al trabajo subordinado, no existió una regulación jurídica entre los esclavos y quienes se beneficiaban de su fuerza de trabajo, pues el ser humano, era considerado como una cosa o semoviente y sometido a la propiedad de su amo.

Aparte de la esclavitud, en tiempo de la Roma antigua, el concepto jurídico del trabajo era el de una RES, el de una cosa con valor material, que daría origen al enfoque laboral como mercancía (Tratado de Política Laboral Social, segunda edición, L. Alcalá-Zamora y Castillo, G. Cabanellas de Torres, páginas 170 y 171, Tomo I, Editorial Heliasta S.R.L.).

Teniendo el trabajo un valor mercantil, en la época antigua, quienes vendían su fuerza de trabajo, lo hacían vinculándose por medio del contrato denominado **conductio locatio operarum**, una especie de arrendamiento de la energía de trabajo, que estaba sometido a las mismas circunstancias de los demás contratos de carácter civil, es decir, allí no podría hablarse de una subordinación de carácter personal o jurídico, sino de la venta del esfuerzo humano.

En la época feudalista, con el auge de las corporaciones, las regulaciones entre los Colegios Corporativos y sus miembros, no tuvieron un desarrollo avanzado con respecto al contrato que venía rigiendo desde la época Romana, y fue sólo a partir de la revolución francesa, con la aparición de las dos clases, capital y trabajo, cuando empezaron a tomar importancia, esas relaciones entre patronos y asalariados.

Pero no surge en ese momento el denominado contrato, sino el arrendamiento de servicios, más en interés de la política de turno (burguesía) que de los mismos asalariados.

Después de la revolución francesa la lucha de la clase trabajadora continuó, pero ya consciente de que debía luchar unida, para lograr la reivindicación que por tantos años había soñado. En un principio las reivindicaciones se lograron en un campo más colectivo que individual, pues, solamente a partir de la primera guerra mundial, van apareciendo las consagraciones constitucionales y legislativas que ubican en el campo del derecho positivo, los derechos de la clase trabajadora.

2. Fuentes del derecho del trabajo y normas de aplicación supletoria.

En nuestra legislación laboral, los principios del derecho común, que para muchos autores no son otros que los consagrados en los diversos Códigos Civiles, están ubicados bajo la denominación "Normas de aplicación supletoria", pero bajo este título el legislador involucró las fuentes del derecho del trabajo, con las "fuentes supletorias", porque realmente, estas últimas sólo vienen a estar constituidas por los principios del derecho común y la equidad, siguiendo en este último concepto al ilustre tratadista Rafael Caldera, en su obra "Derecho del Trabajo", pág. 214, Librería "El Ateneo", Editorial Buenos Aires, que divide las fuentes enumeradas en el artículo 19 del Código", en dos grupos:

- a) **Propias del Derecho del Trabajo.** Las disposiciones legales y reglamentarias de carácter imperativo; la Convención Colectiva de Trabajo, el contrato de trabajo, los principios que inspiran la legislación laboral, la costumbre y el uso, locales o generales y, los principios de Derecho Laboral generalmente admitidos, los cuales pueden encontrarse en los Convenios de la O.I.T., aún no ratificados, (pero tampoco rechazados); Recomendaciones internacionales, declaraciones de derechos;
- b) **Supletorias.** Las normas y principios del derecho común y la equidad.

Queda, por tanto, entonces definida la posición de la materia a que se refiere este trabajo, y así desligada de las fuentes propias del Derecho del Trabajo, a ella se recurrirá cuando el caso no ha podido ser resuelto tomando otras fuentes, y siempre y cuando sus principios no sean contrarios a los del derecho del trabajo.

Es necesario advertir, antes de avocar el tema principal, que en los Códigos Civiles están consagrados innumerables principios generales de Derecho, con vigencia en toda clase de ordenamientos jurídicos, pero precisamente, por formar parte de la legislación se puede recurrir a su aplicación supletoria.

3. Normas civiles con aplicación supletoria en el campo laboral.

En el Derecho Civil Colombiano existen normas como los artículos 4º y 8º de la Ley 153 de 1887, que le dan cabida a reglas generales de derecho, como son: la del abuso del derecho, el enriquecimiento sin causa, la imprevisión, la buena fe, la del error communis facit jus y el fraude a la ley. Todas estas reglas generales de derecho, que han sido fundamentadas teóricamente, principalmente en el campo civil, pueden extenderse al ordenamiento laboral.

Existen ya estudios completos sobre esos principios o reglas generales de derecho, desde el punto de vista laboral, como el de Bernardino Herrero Nieto "La Simulación y el FRAUDE a la Ley en el Derecho DEL TRABAJO" (Casa Editorial - Urgel, Barcelona) o, el de la teoría de la imprevisión, del doctor Octavio Lopera Vargas, egresado de la Universidad de Antioquia, y publicado en la Revista Estudios de Derecho de la Facultad de Derecho de la misma institución.

Pero aparte de la aplicación de esos principios generales de derecho al campo laboral, existen otras instituciones del Derecho Civil que también siguen siendo aplicables a él, y se dice que instituciones, porque un estudio completo sobre cada norma, desbordaría los límites que la publicación de este modesto trabajo exige.

Interpretación de la Ley: Aunque el artículo 18 del C.S.T. dice que para su interpretación debe tomarse en cuenta su finalidad, expresada en el artículo 1º, lo cierto del caso es que en múltiples oportunidades hay que recurrir a las normas sobre interpretación de la ley, consagradas en el capítulo IV del C.C.C.

Se recurre con frecuencia al artículo 27 de ese estatuto, cuando el sentido de la ley laboral es claro, y también al artículo 28 para darle el significado legal a las palabras cuando han sido definidas expresamente por el legislador. Obsérvese como el artículo 51 del C.S.T., al tratar la suspensión del contrato de trabajo,

trae como causales la fuerza mayor o caso fortuito y, estas palabras están definidas por la Ley 95 de 1890, en su artículo 1º, norma que forma parte del Código Civil.

Es evidente que no se puede tomar la norma, en una forma aislada, sin contar con la interpretación que jurisprudencialmente se le ha dado. Dijo la Corte: "Al definir la ley como caso fortuito o fuerza mayor el **imprevisto** a que no es posible resistir, lo imprevisto de que trata no significa que el hecho a que se atribuye aquel carácter sea desconocido, sino que por ser inopinado u ocasional, no se sabe o no puede preverse cuándo ni en qué circunstancia podrá acontecer y, una vez presentado es absolutamente irresistible, como ocurre, verbigracia, con un naufragio en el mar" (Cas., 18 marzo 1925 XXXI, 186).

El artículo 15 del C.S.T. también se refiere, al tratar la validez de la **transacción**, a un contrato reglamentado totalmente en el Código Civil, en su artículo 2.469, y es allí donde debe buscarse el significado legal, que le dio el legislador a esa vinculación contractual. (Subraya fuera de texto).

Estudiada la transacción como un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual, lo único que correspondería al derecho del trabajo, sería la salvedad de hacerlo viable cuando se trate de derechos inciertos e indiscutibles, que guardan armonía con los principios generales del Código Laboral, pero como contrato de carácter civil, sus características se conservan.

Tampoco dice nada el Código Laboral cuando en su artículo 23 señala los elementos esenciales del contrato de trabajo, porque los tres que enuncia, nada tienen de esenciales. Son elementos "naturales", porque los esenciales son la capacidad, el consentimiento, el objeto y la causa lícitos. Estos últimos corresponden al estudio del negocio jurídico, y ya que nuestra legislación no se desprende del "contrato de trabajo", debiendo preferir, como lo hacen otras legislaciones, la denominación de "relación de trabajo", hay que estudiar ese contrato, desde el punto de vista de sus elementos esenciales, que son los mismos del contrato de carácter civil.

La ley define el contrato en su artículo 1.495: "Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer, o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser de una o de muchas personas" y como declaración de voluntad exige los requisitos para que una persona se obligue artículo 1.502.

No hay más remedio que recurrir a las normas del C.C.C., cuando se pretende el estudio del contrato, porque el artículo 24 del C.S.T., dice que se presupone que toda relación de trabajo personal está regida por un **contrato de trabajo**. (Subraya fuera de texto).

El C.S.T., en su artículo 29 se refiere a uno de los elementos esenciales del contrato, la **capacidad**, como requisito para celebrar el contrato individual de trabajo, y la fija en 18 años de edad; y el artículo 30 de la misma obra, a la vez señala la incapacidad para celebrarlo, a los menores de esa edad, pero no dice en qué consisten esos fenómenos, como sí lo hace el artículo 1.502 del C.C.C., cuando dice que la incapacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, y sin el Ministerio o la autorización de otra; y el artículo 1.503 ídem, dice que toda persona es legalmente capaz, excepto aquellos que la ley declara incapaces. (Subrayas fuera del texto).

Relacionados con el segundo elemento esencial del contrato de trabajo, el consentimiento, hallamos los vicios que lo afectan, como son: el dolo, el error y la violencia. En materia laboral, aunque no tienen un estricto cumplimiento, porque como lo dice De la Cueva, el dolo está contemplado a través de las varias conductas sancionadas por las normas laborales, tanto del patrono como del trabajador, el error es difícil que se presente por las facultades exorbitantes que tiene el patrono al contratar y, pueden presentarse situaciones en que sea necesario, recurrir a las normas civiles.

En lo que se relaciona con el objeto, como elemento esencial del contrato de trabajo, es evidente que es diferente al objeto en materia civil, porque en este último ordenamiento está constituido por las actividades que son comerciales, y en aquél tiene un doble objeto, para el patrono la fuerza de trabajo y para el trabajador el salario sin embargo mirando sólo su condición de elemento esencial, faltando en materia laboral, el contrato de trabajo deja de tener existencia.

En mis labores como Magistrado del H. Tribunal Superior de Medellín, Sala Laboral, he recibido a manera de alegatos de conclusión, estudios jurídicos de importancia, como el que transcribo y, por estar relacionado con este tema del objeto del contrato de trabajo, como elemento esencial.

“El contrato de trabajo como **acto jurídico** en cuya virtud el asalariado incorpora su fuerza laboral, su energía física al servi-

cio de un patrono determinado a cambio de una contraprestación salarial permite al hombre su integración material y física a la comunidad empresa-trabajadora y facilita así el cumplimiento de una de las más elementales obligaciones para la sociedad dentro de la cual se mueve, logrando así la satisfacción de sus necesidades más vitales de subsistencia y procurándose su realización integral desde el punto de vista material y espiritual. Es por así decirlo, la única posibilidad que tiene el hombre desposeído de entrar en contacto material con los bienes de producción concentrados en unas pocas manos en los sistemas cuyas relaciones y formas de producción son de tipo capitalista.

“De igual manera, por este conducto el asalariado entra en relaciones no sólo laborales sino de clase con las demás personas que integran la clase de productores. De la realización material y efectiva del **objeto** para que es contratado, surgen una serie de derechos y obligaciones que tienen como fuente no sólo las estipulaciones contractuales, sino también las convenciones y la ley en cumplimiento de la función tutelar y protectora del trabajo.

“EL OBJETO del contrato de trabajo, lo constituye la prestación efectiva del servicio, la incorporación material del asalariado a esa comunidad y la realización efectiva de las labores para que es contratado, a cuyo cambio tiene derecho a percibir una auténtica contraprestación salarial cuyo contenido y tipificación jurídicos no pueden ser distorsionados por la soberana voluntad del empleador. Allí donde el contrato de trabajo de repente aparece despojado de su objeto principal, como en el caso sub-judice, mal podrá predicarse el mantenimiento del vínculo jurídico obligacional en su doble aspecto el simplemente formal y el material, ésto es, que si el patrono despoja el vínculo obligacional de su objeto —la obligación y el correlativo derecho a la ejecución de las labores—, estaremos en presencia de un aparente contrato de trabajo huérfano del OBJETO, o sea inexistente desde el punto de vista jurídico legal y conceptual; se habrá concretado un verdadero despido por ausencia del OBJETO, como **elemento esencial** a la supervivencia de la relación contractual.

“Como acertadamente expresa Ernesto Krotoschin en su obra “Tendencias actuales en el derecho del trabajo”, refiriéndose al objeto del contrato y sus características especiales que le dan un afortunado acabado jurídico: “Se entiende que la misma idea del contrato de trabajo como instrumento de colaboración hace impo-

sible, en principio, que el empleador deje de ocupar efectivamente al trabajador. La obligación de dar trabajo efectivo al trabajador pertenece a las obligaciones que derivan específicamente de dicho contrato. El trabajador se obliga a colaborar, y el patrono a darle la oportunidad real de colaboración.

“Mientras antes esta obligación del empleador sólo se conocía para determinados casos (actores de teatro, periodistas, investigadores científicos contratados), en que hubo un interés especial del trabajador de desempeñarse en la función asignada, hoy es sostenida para toda clase de trabajadores, en principio, porque una ociosidad deliberada es incompatible con el concepto del derecho social basado en la dignidad personal y moral del trabajador como también con el concepto de contrato de trabajo como relación que hace a la vida comunitaria (activa) de la cual no es posible excluir a nadie arbitrariamente”. (Obra citada, página 99).

Finalmente como elemento esencial del contrato de trabajo como acto jurídico tenemos la causa y, de ella se ha dicho, que en materia laboral se aplica la teoría de la “causa impulsiva”.

Parece sin embargo que para las corrientes civiles modernas, las denominadas anticausalistas, lo que determina a la persona a dar el consentimiento, para que haya acto jurídico, es el objeto del contrato, sin otro elemento de causa independiente del objeto.

Sobre este tema dice Cabanellas, citado por Jorge M. Angulo, en la obra “Estudios sobre Derecho Individual del Trabajo”, Biblioteca Laboral Heliasta, página 378, en el contrato de trabajo, la causa pasa a mezclarse con los otros elementos, consentimiento, capacidad y objeto; para llegar a esta conclusión agrega Angulo, puede citarse también a De Litala, cuando dice: “Es la causa el motivo que ha influido directamente sobre la voluntad de la persona, determinándola a realizar el contrato: el motivo determinante de éste”.

Y continúa Angulo: “es indudable que, tratándose del contrato de trabajo, lo que determina a los contratantes de manera inmediata y real a que decidan sus ánimos a pactar, es la prestación que debe cumplir el trabajador y la remuneración que debe pagar el patrono o empresario; o sea que en este contrato no existe la causa como elemento inmediato, independiente o distinto del objeto; es el objeto del contrato el que ha determinado su consolidación o definición. Desde este punto de vista y desde esta realidad, estamos en el campo anticausalista.

“Se puede destacar que existe una causa para trabajar, cual es la necesidad de conseguir el sustento personal y familiar, pero la causa, lo que dice a aceptar o realizar el contrato de trabajo es haber convenido en la prestación y la remuneración, o sea en el objeto del contrato. La exigencia de satisfacer necesidades, será la causa o razón para buscar trabajo, pero no para definir el contrato”.

SOLIDARIDAD: Este tema tiene relación con las obligaciones solidarias contempladas en el título 9º del C.C.C., y la responsabilidad solidaria establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, en las siguientes instituciones: Responsabilidad Solidaria (artículo 36), Contratistas Independientes (artículo 3º, Decreto 2351 de 1965), simple intermediario (artículo 35), conductores del servicio público (Ley 15 de 1959), sustitución de patronos (artículo 69).

Consisten las obligaciones simplemente conjuntas, según las normas civiles, artículo 1.568, en que, cuando la obligación de una cosa divisible se ha contraído por muchas personas o para con muchas personas, cada uno de los deudores, en el primer caso, es obligado solamente a su parte o cuota en la deuda y cada uno de los acreedores, en el segundo, solo tiene derecho para demandar su parte o cuota en el crédito. Pero (obligaciones solidarias) en virtud de la convención del testamento o de la ley pueden exigirse a cada uno de los deudores o por cada uno de los acreedores el total de la deuda.

Agrega el estatuto citado que la solidaridad debe ser expresamente declarada en todos los casos en que no la establece la ley.

En las diferentes instituciones citadas adelante, la ley establece esa responsabilidad solidaria, y se presenta, entre las sociedades de personas y sus miembros, y éstos entre sí en relación con el objeto social, y los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí, mientras permanezcan en indivisión; entre el beneficiario de la obra, a menos que se trate de actividades extrañas a sus labores normales y, el contratista independiente; entre el patrono y el simple intermediario, cuando éste no informa a los trabajadores su calidad de intermediario; entre la empresa de servicio público y los propietarios de los vehículos; entre el antiguo y el nuevo patrono, todos en relación con los salarios, prestaciones e indemnizaciones originados en el contrato de trabajo. Esto quie-

re decir que el trabajador podrá demandar solidariamente a esas personas, o también a una sola de ellas, renunciando en este último caso a la solidaridad.

Sobre la demanda solidaria dijo la Corte Suprema de Justicia: "OBLIGACIONES SOLIDARIAS. De la sentencia de segunda instancia, se desprende que no hizo falta un presupuesto del proceso, sino un presupuesto de la solidaridad, pues el fallador dice que no se integró debidamente el contradictorio por haberse demandado solamente a uno de los obligados solidariamente. Pero como la obligación solidaria no impide que el acreedor solicite el cumplimiento de uno de los obligados solidariamente, no falta ningún presupuesto del proceso, ni de la pretensión, sino solamente de la solidaridad, o sea que se puede resolver el juicio y decidir sobre la pretensión, pero no se puede declarar la solidaridad. Cuando se desiste de perseguir a los otros deudores solidarios y solamente se demanda a uno, se desiste de la solidaridad.

En otras palabras, el demandar conjuntamente a todos los obligados, no es necesario para resolver el proceso ni para declarar la obligación, sino únicamente para condenar solidariamente". (Sentencia de Casación laboral, proferida el 12 de noviembre de 1974, en el proceso de Eduardo Zapata Osorio contra Gonzalo Caro. Magistrado Ponente: doctor Alejandro Córdoba Medina. Revista Jurisprudencia Laboral Corte Suprema de Justicia 1974-1975, Colección El Elefante Blanco, pág. 89).

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO: Entre las causales que contempla el artículo 6º del Decreto 2351 de 1965, que dan por terminado el contrato de trabajo, algunas tienen relación con las normas civiles. Ellas son: la muerte del trabajador, el mutuo consentimiento y la expiración del plazo fijo pactado.

Siguiendo las normas civiles, por ser el contrato de trabajo *intuitu personae*, es decir que se celebra en consideración a la persona del trabajador, la muerte de éste extingue la obligación de prestar el servicio, y por consiguiente caduca o termina el contrato.

El mutuo consentimiento o mutuo disenso, "es el acuerdo de las partes para dejar sin efecto un contrato por una convención, en un acontecimiento futuro y cierto del cual depende la extinción que las partes, teniendo libre disposición de sus bienes, consienten en darlo por nula". (Curso de Derecho Civil, Alessandri y Somarriva, Tomo III, De las Obligaciones, pág. 276).

Tiene relación este mutuo disenso con el denominado principio de la autonomía de la voluntad, voluntad omnipotente para crear o extinguir vínculos jurídicos, y también con aquel que dice que el contrato es una ley para las partes. Lo importante en materia laboral, tratándose de la terminación del contrato de trabajo por este motivo, sería la necesidad que tienen las partes de fijar el momento, a partir del cual dejan de tener efecto las obligaciones emanadas del contrato, es decir, que debe haber coincidencia en ambas manifestaciones.

Siguiendo los delineamientos del C.C.C., artículo 1.551 "el plazo es la época que se fija para el cumplimiento de la obligación; puede ser expreso o tácito. Es tácito, el indispensable para cumplirlo". (Subraya fuera de texto).

En materia laboral el contrato de trabajo tiene fijado un plazo por las partes, es decir, expreso, cuando se celebra a término fijo, o para el aprendizaje, pero en estos casos el plazo no termina fatalmente el contrato, sino que requiere la manifestación anticipada de las partes de no continuarlo, pues, de lo contrario se renovará por períodos de un (1) año, y así sucesivamente, pero se trata de un acontecimiento futuro y cierto del cual depende la extinción de las obligaciones del patrono y trabajador.

PRELACION DE CREDITOS Y ESTADO CIVIL DE LOS CAUSABIENTES DEL TRABAJADOR: Por expresa disposición del artículo 11 del Decreto 2351 de 1965, los **salarios** pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase de que trata el título 40 del Código Civil, y siguiendo las normas de esta última institución, solamente se pagan antes que los salarios, sueldos y todas las prestaciones sociales provenientes del contrato de trabajo, las costas judiciales que se causen en el interés general de los acreedores, las expensas funerarias del deudor difunto, los gastos de enfermedad de que haya fallecido el deudor. (Subraya fuera del texto).

Es importante que esta garantía de los créditos laborales, se haya estipulado en la Ley 165 de 1941, artículo 1º, que forma parte del Código Civil, y en el Decreto 2351 de 1965, porque siendo competentes tanto el Juez Civil como el Juez Laboral, deben estar atentos, el primero, en los procesos de liquidación por quiebra de Sociedades Comerciales y personas naturales, al momento de distribuir el patrimonio; y el segundo, en los procesos de ejecución, sobre la prelación señalada por la ley.

