

El artículo 59 del decreto 528 deja de lado, en cambio, para efecto del recurso, "la cuantía (...) necesaria para fijar la competencia" a que alude el ya mencionado artículo 25, para condicionarlo al interés que se tenga para interponerlo, que no puede ser otro que el valor de la condena representado en cifra numérica, si se trata del opositor, o la diferencia entre lo pretendido en la demanda o concedido en la resolución del primer grado y consentido por el demandante y el valor de lo otorgado en la de segundo grado, si el recurrente es este último; o sea, el **quatum** del perjuicio o gravamen sufrido con el pronunciamiento judicial, en virtud de la condena que afecte al demandado o de la absolución que total o parcialmente haga ineficaz la pretensión del sector. Ese **quatum** puede o no coincidir con la cuantía de la acción según las pretensiones formuladas en el libelo hayan prosperado o no en su integridad, pues no representa el interés económico que se tuvo en cuenta para incoar la demanda sino el que mantiene a las partes en litigio. Por eso el interés para recurrir ciertamente no es el que se configuró al trabarse la relación procesal como valor del negocio jurídico, sino el que lleva a las partes a casación no obstante el fallo de instancia...". "De ahí que esta Sala de la Corte en varias oportunidades haya expresado que siendo las decisiones de la sentencia "las que permiten fijar en guarismo concreto el interés económico de cada litigante para ir a casación, los cómputos respectivos deberán extenderse hasta la fecha de la providencia recurrida, y no, como antes, sólo hasta la presentación del libelo o de su corrección".

Por último, conviene anotar que el decreto-ley 582 modificó el sistema de avalúo y en cuanto al dictamen del perito previsto en el Art. 51 dice que producido éste el Tribunal resolverá dentro de los cinco días siguientes sobre la concesión del recurso, lo cual implica que las partes no tengan ninguna ingerencia en el dictamen, o sea que éste no requiere traslado, sino que una vez producido sirve como apoyo de la decisión que se tome respecto al otorgamiento o denegación del recurso.

El Art. 524 del C. J. expresaba que el Tribunal cuando existía verdadero motivo de duda "antes de conceder el recurso dispone se estime aquella por peritos designados por él mismo". Por eso la doctrina de la Corte sostuvo que el dictamen tenía traslado, pues para que éste no existiere se requería que la ley manifestara o lo diera a entender, y precisamente la nueva ley opta por este camino, ya que ordena que producido el dictamen el Tribunal resuelve, lo cual excluye cualquier otro trámite previo. Tal sistema se explica porque se trata de un peritaje en pro del interés público, destinado a esclarecer el criterio del Tribunal exclusivamente, tal cual ocurre **mutatis mutandi** con el que se practica de conformidad con el Art. 6º de la ley 83 de 1935 en materia de juicios de expropiación.

NOTAS SOBRE LA REFORMA LABORAL

II

TERMINACION DEL CONTRATO

Por: Guillermo González Charry

Se mantienen las causas generales ampliamente comentadas atrás, adicionadas por el no regreso del trabajador oportunamente una vez que ha cesado la causa de suspensión, cuestión ésta elemental y obvia que, por lo demás, ya había reconocido la jurisprudencia.

Se mantiene también el cartabón de justas causas para dar por terminado el contrato, tanto de parte del patrono como del trabajador, que indicaba el Art. 62 del Código, pero incluyendo dos nuevas en cuanto al primero: el deficiente rendimiento en el trabajo, no corregido en un término razonable (9) y el reconocimiento de la pensión de jubilación para el trabajador estando al servicio de la empresa. Este último hecho, ya comentado en la obra sobre prestaciones sociales del sector privado, no parece enteramente razonable habida consideración de la edad pensionable y de la inexistencia de incompatibilidades morales entre la recepción de un sueldo y de una pensión en el sector privado. Entendemos que con esta causal se pretende despejar un poco el mercado de trabajo para dar entrada en él a nuevo personal, lo que resulta ilusorio si se tiene en cuenta que el trabajador podría celebrar contrato con otro empresario después de pensionado.

Debe agregarse o considerarse una causa adicional, que es la señalada en el artículo 16 y consistente en que el patrono no cumpla la obligación de reintegro de los trabajadores respecto de los cuales haya cesado la incapacidad temporal. Ella podría ser invocada por los trabajadores.

MODOS DE TERMINACION

El Código en sus Arts. 62 y 63 preveía la terminación tempestiva o preavisada y la terminación intempestiva, según la

naturaleza y gravedad del motivo. El nuevo Decreto es ambiguo sobre el particular, pues luego de señalar en el Artículo 7º las justas causas para terminar todo contrato agrega que en los casos de los numerales 9 a 15 del literal A), "el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de 15 días". ¿Quiere ello significar que cuando el contrato termina por uno de los ocho primeros motivos, no es necesario preavisar? ¿Que subsiste el sistema de terminación intempestiva? Nos inclinamos a creerlo por el argumento a contrario sensu que se desprende del texto mismo del Decreto y de la ausencia de otra norma sobre el particular. Pero tanto en este evento, como en los de terminación preavisada y cuando sea el trabajador quien da por terminado el contrato, debe entrar simultáneamente en juego el precepto del párrafo del Art. 7º que obliga a los contratantes por igual a motivar el despido y a no cambiar posteriormente la motivación.

En los contratos de plazo fijo, la terminación, por vencimiento del plazo, debe ser preavisada, por cualquiera de las partes, con 30 días de anticipación. Si así no se hiciere, se entenderá renovado por plazos de un año, como ya se vio. Se revisa con este precepto la teoría atrás expuesta de que en esta clase de contratos, las partes entienden obligarse en principio sólo hasta la llegada del plazo que han estipulado por lo cual desde un comienzo se suponía que debían saber cuando terminaban sus obligaciones. Aquí se acepta una distinta consistente en la vocación de permanencia del contrato que cesa sólo cuando los contratantes lo expresan así con determinada antelación. Ciertamente es una forma contradictoria y deficiente de acoger la teoría, pero las explicaciones oficiales coinciden en sostenerla.

Estos mismos principios deben entenderse aplicables a los contratos cuyo plazo se determina por el de la duración de la obra o trabajo respectivo, salvo en aquellos casos de excepción en que, como ya se vio, es permitido contratar o prorrogar por plazos inferiores a un año y sobre todo cuando puede presentarse una coincidencia temporal que haga imposible el preaviso.

En los contratos "duración indefinida", el patrono no puede terminarlo sino por justa causa. El trabajador, en cambio, puede hacerlo en cualquier momento "mediante aviso escrito con antelación no inferior a 30 días para que el patrono lo reemplace". Se establece en esta forma una drástica diferencia, echada de menos, pero justificada antes en el texto de esta obra, sobre el papel y el tratamiento que debe tener cada una de las partes dentro del contrato de trabajo. Agrega el 2º inciso del Art. 5º que en caso de que el trabajador dé por terminado el contrato sin el preaviso indicado, es decir, en que prácticamente abandone el trabajo, pagará una indemnización que será señalada más adelante.

El sistema de "cláusula de reserva", contenido en el Art. 48, no ha sido reproducido ni en sus términos ni en algunas de sus modalidades. Hay quienes sostienen que fue abolido. En nuestra opinión ha sufrido una transformación de importancia en beneficio de los trabajadores, pero insuficiente por sí misma para el fin que se ha propuesto el Gobierno o sea el de garantizar hasta el límite máximo posible la estabilidad en el empleo.

INDEMNIZACIONES POR RUPTURA ILEGAL DEL CONTRATO

a) Para el patrono.

En contratos a término fijo, se pagará al trabajador un lucro cesante que equivale al valor de los salarios correspondientes al tiempo que falte para el vencimiento del plazo, o el del que faltare para la terminación de la obra. La parte final del segundo inciso del literal 2º del Art. 8º dice que "caso en el cual la indemnización no será inferior a 15 días", con lo cual parece existir una diferencia entre los dos tipos de contratos por este aspecto, sin razón aparente. Si por ejemplo un contrato común a plazo fijo es terminado ilegalmente faltando diez días para su vencimiento y cuando ya se ha dado el preaviso de terminación, el lucro cesante equivaldría a diez días de salarios. Si en las mismas condiciones de tiempo o faltando aún uno o dos días, termina ilegalmente el segundo contrato, la indemnización no podría ser inferior a 15 días. Aunque en el terreno económico la diferencia carece de importancia, sería muy conveniente una aclaración por los decretos reglamentarios.

En los contratos de duración indefinida, el lucro cesante y en general la responsabilidad por la terminación ilegal tiene las siguientes características:

1). Una indemnización básica de 45 días de salarios para trabajadores que llevan hasta un año de servicios y cualquiera que sea el capital del patrono o empresa.

2). Una indemnización adicional y gradual por cada año más de servicio que lleve el destituido, que está condicionada en su cuantía al capital de la empresa (numeral 6º, Art. 8º), según tabla señalada por los literales b), c) y d) del numeral 4º del artículo indicado y que no se reproduce por innecesaria ya que se encuentra el decreto inserto adelante.

3). Cuando el despido ocurra después de diez años de servicio "continuo", la acción indemnizatoria puede comprender el reintegro del trabajador con el pago de los salarios correspondientes y dejados de percibir, y el Juez decidirá entre esta petición y la de simple indemnización por lucro cesante (sin ex-

cluir el daño emergente y los daños morales) teniendo en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio. Está facultado para cambiar el reintegro y los salarios por la indemnización si a su juicio de tales circunstancias "el reintegro no fuere aconsejable".

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

b) Para el trabajador.

En los contratos de plazo fijo, si el trabajador no da el preaviso con treinta días de anticipación o si sólo lo cumple parcialmente, debe al patrón una indemnización de 30 días de salario, o mejor, igual a dicha suma (a. 5º, numeral 2º). En los contratos de duración indefinida, si la terminación intempestiva ocurre "sin justa causa comprobada", se debe al patrón una indemnización de igual cuantía. En ambas hipótesis (aa. 5 y 8), para asegurar el pago de la indemnización se autoriza al patrón para descontar de las prestaciones sociales pendientes el valor de aquella y depositarlo ante el Juez del conocimiento "mientras la justicia decide". Es este un curioso sistema de pago por consignación a favor del patrón hecho por él mismo de los dineros del trabajador, que viene a subsanar un vacío de la legislación anterior y que parece tener por objeto responsabilizar al empleado por el cumplimiento de sus obligaciones.

Subsiste, sin embargo, la cuestión de saber el alcance de la locución "sin justa causa comprobada", establecida como condición de la legalidad de la terminación del contrato tanto por parte del trabajador como del patrón (a. 8, 2 y 7). Creemos que puede hacerse una distinción. Si la terminación es motivada, como debe serlo según el Código y el Decreto, ella se presume legalmente mientras el trabajador, en juicio, no demuestre lo contrario o el patrón no pruebe la causa alegada, o no demuestre la inexistencia o invalidez del motivo alegado por el trabajador si fue éste quien dio por terminado el contrato. Si la terminación es intempestiva y sin motivación, debe presumirse ilegal mientras la justicia no decida lo contrario, por ejemplo declarando que ha cesado la causa o la materia del contrato. Esto, porque en nuestra opinión la ruptura intempestiva no significa inexistencia de causa o motivo y éste debe siempre expresarse por quien va a poner término al contrato, según las claras voces del párrafo del Art. 7º. De suerte que la sola cir-

cunstancia de guardar silencio sobre tal motivo es ya un acto ilegal que debe tener consecuencias.

Finalmente, en los contratos cuya duración se determina por la de la obra o labor contratada, nada dice el decreto sobre si el trabajador debe indemnizaciones. Quiere ello significar que continúa vigente la situación del Código que al guardar silencio sobre el particular admitió la ruptura intempestiva y unilateral por parte del trabajador sin consecuencias.

OBSERVACIONES

El nuevo sistema, en líneas generales es más justo que el anterior en cuanto gradúa la indemnización según el tiempo de servicio, y el capital del empresario y en cuanto trata de responsabilidad al trabajador por el incumplimiento. Pero aunque trata de dar al contrato de trabajo una vocación de permanencia, no lo logra por la sustancial diferencia de tratamiento que establece entre los contratos a plazo fijo y los de duración indefinida.

En efecto, mientras para los primeros establece una indemnización, para casos de ruptura ilegal por parte del patrón, especialmente limitada, y aún permite su terminación después de cualquier tiempo de trabajo con sólo un preaviso de treinta días, en cambio para los segundos impone una indemnización gradual, más alta, más justa, y después de diez años, eventualmente el reintegro y el pago consiguiente de salarios dejados de percibir. Así, el trabajador contratado por plazos fijos prorrogados, puede ser retirado abusivamente después de mucho tiempo con una indemnización que puede ser irrisoria, y para él la estabilidad puede ser una ilusión, el trabajador de contrato indefinido está más protegido teóricamente y tiene más esperanzas de llegar a la meta. No se explica que si el contrato es de una sola naturaleza cualquiera sea su modalidad de tiempo, se haya dejado esta peligrosa tronera que puede entorpecer o impedir el fin que se trataba de lograr.

De otra parte, y en los contratos de término indefinido, la exigencia condicionante del reintegro, de que se trate de servicio "continuo" mayor de diez años, puede contribuir también poderosamente a la desfiguración de la relativa estabilidad que se trata de establecer. Pueden haber existido soluciones de continuidad que jurídicamente impliquen varios contratos, pero que socialmente representan una sola entidad social para determinados fines, por ejemplo, la pensión de jubilación. ¿Qué razón hubo para no permitir que el trabajo fuera continuo o discontinuo si uno de los fines de la estabilidad es lograr la prestación mencionada?

En el fondo y aún cuando el nuevo decreto no permite a las partes reservarse el derecho de terminar el contrato de du-



ración indefinida ni el motivo o la causa de la terminación, como lo hacía el Art. 48 del Código, lo que se ha hecho es transformar el sistema haciéndolo más justo para los trabajadores y más costoso para los empresarios, como en distintas ocasiones y con fórmulas más o menos parecidas, se había propuesto por el Colegio de Abogados del Trabajo, por el Gobierno anterior y por el Senador Adán Arriaga Andrade. La sentencia de reintegro, condicionada a la apreciación judicial de las implicaciones personales e interpartes del juicio, puede terminar, además, en un permanente cambio de la estabilidad por la indemnización. Personalmente seguimos considerando que en la práctica hubiera sido más aconsejable mantener la cláusula de reserva con un costo mucho más alto y siempre gradual del señalado en el Art. 48 del Código, pero con un límite temporal para su ejercicio, después del cual el contrato sólo podría ser terminado por el empresario o patrono en razón de pocas y específicas causas. La violación de ellas implicaría no una sentencia alternativa sino de reintegro obligado con pago de salarios. En esta forma quizás podría lograrse mejor preservar la estabilidad para favorecer las condiciones jubilatorias, aunque como ya lo advertimos, estos sistemas por justos que sean, en cuanto facilitan al trabajador una indemnización más razonable por su esfuerzo al servicio del capital, no serán suficientes para lograr una completa estabilidad, mientras no dispongamos de una tecnificación mayor de la mano de obra, de un mejor desarrollo económico y de un poderoso organismo de seguridad social.

PROHIBICION ESPECIAL A LOS PATRONOS

El Art. 9º implica una adición al 59 del Código en cuanto establece una prohibición categórica para cerrar empresas intempestivamente. En cierta forma esta imposibilidad resultaba de las reglamentaciones del Código sobre condiciones y requisitos para liquidar total o parcialmente una empresa mediante el lleno de determinados requisitos. Pero aquí se complementa con una sanción consistente en obligar al patrono a responder por salarios e indemnizaciones causados durante el cierre.

Además, y esto si es una novedad, la parte final del artículo prácticamente instituye para los trabajadores el derecho a cesar intempestiva y colectivamente en el trabajo cuando de parte del patrón ha habido una retención o disminución también colectiva de los salarios, caso en el cual estos deberán ser pagados por el empresario. Aunque este aspecto se refiere más al derecho colectivo que al individual, conviene advertir que en el fondo la disposición introduce en la legislación colombiana el fenómeno que en la doctrina laboral se conoce con el nombre de "huelga imputable" o sea el de la cesación colectiva de trabajo causada por hechos de los cuales el empresario es responsable. Se abre paso en esta forma a un tipo de conflicto colectivo no precedido por pliego de peticiones ni por negociacio-

nes corrientes, y que no determina, como en los demás casos un fenómeno de suspensión del contrato, sino una violación de los contratos individuales que por ser simultánea y colectiva determina ciertas responsabilidades.

PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES

El artículo 10º aclara el Código en el sentido de que las sanciones disciplinarias impuestas sin que se haya oído al trabajador y a dos representantes de su sindicato, "no producirá efecto alguno", lo que quiere significar que cuando se pretermite el requisito indicado la sanción no puede hacerse efectiva, y si se hace, determinaría una violación del contrato con las consecuencias correspondientes.

PRELACION DE CREDITOS

El segundo inciso del Art. 11 establece una ampliación en beneficio de los trabajadores, a la situación prevista por el Código, al disponer que "cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores los salarios pendientes se tendrán como gastos que deberán ser pagados de preferencia". En esta forma se despeja la duda anotada oportunamente en aquellos casos en que el juez de la quiebra se encuentra frente a créditos laborales simultáneamente con los causados en obligaciones reales, pues en tal hipótesis, deberá tenerlos primero como gastos de pago preferencial, lo que no solamente es razonable sino profundamente equitativo. Pero subsiste un problema fundamental, ya anotado también respecto de créditos laborales no reconocidos, que se estén discutiendo judicial o extrajudicialmente mientras se adelanta el juicio de quiebra: Y es el de determinar el juez competente para resolver tales casos, sin que la solución sea ilusoria. Consideramos que la solución práctica sería la de dar competencia a los jueces civiles en estos casos excepciones para resolver dentro del juicio de quiebra lo concerniente a créditos provenientes del contrato de trabajo, con el objeto de que pueda servirse de su propia decisión para liquidar correctamente el juicio civil sin perjuicio, o, con el menor posible, para los intereses de los trabajadores de la empresa.

TRABAJO DOMINICAL

En nuestro concepto los Arts. 12 y 13 vienen simplemente a aclarar una situación de ambigüedad resultante del Código y relacionada con el modo de remunerar el trabajo dominical o de días feriados a trabajadores que laboren en dichos días, bien de modo ocasional, ora habitualmente. Para estos últimos el artículo 181 disponía que "deben gozar de un descanso compensatorio reenumerado", lo que hizo creer que solo había derecho en el caso citado al dicho descanso pagado. Otros estimaron que

a más de él debía darse al trabajador la doble remuneración causada en el trabajo y señalada en el Art. 179. La situación queda aclarada en la siguiente forma:

Quienes trabajen ocasionalmente domingos y feriados tienen derecho de una parte, el salario ordinario de un día, proveniente del hecho de haber trabajado los seis de la semana, es decir, al valor del simple descanso dominical. Aparte de esto, a la remuneración proveniente del trabajo en dichos días, y que equivale al 100 por ciento del valor del salario ordinario de un día, o proporcionalmente al número de horas trabajadas en domingo o feriado. En total o tres salarios, o al salario de tres días, uno por el descanso y dos por el trabajo. Para estos casos no hay descanso compensatorio y la triple remuneración es suficiente para satisfacer la obligación patronal.

Quienes trabajan habitualmente en domingos y otros días de descanso obligatorio, no reciben en dinero más de los del grupo anterior, pero, en cambio, tienen derecho al día de descanso compensatorio. De suerte que además de la doble remuneración proveniente del hecho del trabajo, deben disfrutar en un día distinto del descanso que no tuvieron, el cual les debe ser remunerado, según las reglas generales.

Se ha insinuado, para estos casos, una interpretación del decreto según la cual habría una remuneración equivalente a cuatro días de salario, la que en nuestro concepto carece de todo fundamento jurídico. Para que lo tuviera sería necesario que en uno de los artículos que se vienen comentando, se dispusiera o bien el pago doble del simple descanso dominical, o bien el pago triple del simple descanso en dominical o feriado, y ninguna de las dos previsiones resulta de los textos. Para ambas hipótesis el simple descanso se remunera con un solo día de salario, y en ambos también el hecho del trabajo se remunera con solo un recargo del 100% por ciento sobre el valor del salario diario. Luego no existe base ninguna para sostener la pretendida tesis de una remuneración cuadruplicada.

No sobra advertir, que en las personas remuneradas con sueldo mensual éste comprende el valor del simple descanso dominical, y que si trabajare en día de descanso obligatorio, solo tendrían derecho a la doble remuneración o recargo del 100% causada en el hecho del trabajo.

COMPENSACION DE VACACIONES

El segundo inciso del Art. 14 dispone que "cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que esta exceda de seis meses".

Una lectura desprevenida del texto anterior indica que el presupuesto básico de la compensación en este caso es el hecho de que el contrato de trabajo termine "sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones". Se pregunta entonces: ¿cuándo debe disfrutar de vacación un trabajador? la respuesta es obvia: cuando ha cumplido un año de servicios, por lo menos, o seis meses en los casos de excepción previstos por la regla segunda del Art. 186 del Código. Por consiguiente parece clara la conclusión de que solo cuando ha transcurrido por lo menos el tiempo necesario para disfrutar de tales vacaciones, y termina el contrato sin que ello haya ocurrido, puede hablarse de compensarlas, es decir, de sustituirlas por una suma de dinero. Los excedentes de seis meses que indica el decreto para una liquidación proporcional, resultan entonces condicionados al cumplimiento de la premisa fundamental, sin la cual no habría liquidación proporcional. En este aspecto el decreto consagra una ventaja para los trabajadores. Pero como hay opiniones conforme a las cuales lo que el decreto ha establecido es lisa y llanamente el sistema de vacaciones proporcionales, a la manera de lo que existe para trabajadores de la construcción, lo que en nuestra opinión no aparece claro, sería conveniente que los decretos reglamentarios pusieran término a cualquier duda sobre la materia.

Particularmente y más que el sistema de simples vacaciones proporcionales, abogamos por un sistema de vacaciones graduales que partiendo del principio general de 15 días por año de servicios, fuera aumentando a medida que estos son más largos y más avanzada la edad del trabajador. Esto sería más útil, más razonable y de mayor beneficio.

DEFINICION DE EMPRESA

El Art. 15 no introduce, en nuestra opinión, ninguna modificación fundamental a lo dispuesto en el Art. 194 del Código, ni variación alguna a los elementos que la doctrina de los Tribunales Laborales y Administrativos ha venido admitiendo y perfeccionando como integrantes de ella.

Pero en su segundo inciso ha introducido una inexplicable y notoria regresión a los efectos de la unidad de empresa en relación con las convenciones colectivas, pactos colectivos y laudos arbitrales, que en nuestra opinión rompe peligrosamente la unidad de la contratación apartándose así de cuanto se había admitido y consagrado entre nosotros desde hace 20 años. En efecto, la parte final en el segundo inciso del artículo dice así:

"Pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declararse la unidad de empresa, solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva

de trabajo, o cuando la filial o subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones similares a la de la principal, a juicio del Ministerio o del Juez del Trabajo”.

Hasta la fecha y en desarrollo de lo dispuesto por el Art. 194, el fenómeno social y jurídico denominado “unidad de empresa”, y su declaratoria administrativa o judicial, se tenían como indispensables “para lograr el cumplimiento de las leyes sociales”, una de las cuales dispone que celebrada la convención colectiva en determinadas circunstancias, sus estipulaciones regulan los contratos de trabajo de la totalidad de los trabajadores de la empresa, cualquiera sea el sitio del país donde trabajen. Así se vino desarrollando y ampliando la jurisprudencia del Tribunal Supremo, primero, y después de la Corte Suprema y del Consejo de Estado, como se vio ampliamente en su oportunidad. Pero del texto del decreto resulta una cosa distinta, a saber que cuando se trate de empresas organizadas en forma de personas jurídicas, la convención, el pacto o el laudo y en general todos los estatutos que contengan prestaciones extralegales, no se aplicarán a las sucursales, filiales, establecimientos, etc., respecto de los cuales haya dudas o discusión sobre si hacen parte de la empresa. Para que tal aplicación sea posible, es preciso que expresamente lo disponga la convención y cuando así ocurra, teniendo en cuenta las circunstancias económicas de la zona donde esté ubicada la filial, sucursal, etc., respecto de la cual haya habido discusión.

Es una norma abiertamente contradictoria, pues de un lado prevé o habla de unidad de empresa y de otro, una vez obtenida mediante declaración judicial o administrativa, fracciona la unidad económica para dar a determinadas filiales o sucursales un tratamiento salarial y prestacional diferente al de la principal. Es tan manifiesto y tan inconveniente el error cometido que creemos que obedeció simplemente a una inadvertencia del Gobierno y que no haya, por lo mismo, ninguna dificultad en su corrección.



DERECHO

La simulación en los actos jurídicos. Su noción y clases. Objeto de la acción de simulación. Quiénes pueden ejercitarla. Posición de los herederos. Cuestión probatoria.

Por: Ernesto Cediel Angel

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL

Bogotá, mayo diez y ocho de mil novecientos sesenta y dos.

PONENTE: Doctor Ernesto Cediel Angel

Cenobia García Acosta de Solorza, en su condición de heredera universal de Lucrecia García Acosta y, por tanto, “como representante de su sucesión y de la sociedad conyugal que formó por el matrimonio con el señor Antonio Melquisedec González Velásquez o simplemente Antonio González, y para dicha sociedad conyugal y sucesión”, demandó ante el Juzgado Promiscuo del Circuito de Gachetá a Antonio Melquisedec González Velásquez, en su calidad de cónyuge de Lucrecia García Acosta y como representante de la sociedad conyugal ilícida formada por el matrimonio con ella, a Emigdio de Jesús Acosta García y a Aura María Urrego de González, para que por los trámites del juicio ordinario de mayor cuantía se hicieran los pronunciamientos que enseguida se resumen:

1º—Que es absolutamente simulado y, en consecuencia, carece de efectos, el contrato de compraventa que se hizo constar en la escritura número 704 de 13 de diciembre de 1956, otorgada en la Notaría de Gachetá;

2º—Que se ordene la cancelación de dicha escritura en la Notaría y de su inscripción en la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos y Privados de Gachetá, para lo cual se librarán los correspondientes oficios al Notario y al Registrador respectivos;

3º—Que los bienes que se determinan en los apartes a), b), c), d), e), f) y g) del referido contrato de compra-venta pertenecen al patrimonio de la sociedad conyugal disuelta e ilícida formada por el matrimonio de Antonio González y Lucrecia García Acosta; y los determinados en los apartes h), i) y j) al patrimonio de la sucesión intestada e ilícida de Lucrecia García Acosta;

4º—Que se condene al demandado Antonio González a restituir materialmente a la sociedad conyugal y a la sucesión mencionadas, representadas por la demandante Cenobia García Acosta de Solorza, los bienes que a cada una de ellas pertenece de acuerdo con la declaración anterior;

5º—Que se condene al demandado González a pagar a la sociedad conyugal y a la sucesión prenombradas los frutos naturales y civiles