

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

CARRERA DE DERECHO

**ANÁLISIS DEL CARÁCTER VINCULANTE DE LA OFERTA LABORAL EN
COLOMBIA Y OTROS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS**

JUAN JOSÉ INFANTE MUÑOZ

BOGOTÁ D.C., 2019

**“ANÁLISIS DEL CARÁCTER VINCULANTE DE LAS OFERTAS LABORALES
EN COLOMBIA Y OTROS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS”**

**Trabajo de grado para optar al título de:
Abogado**

**PRESENTADA POR:
JUAN JOSÉ INFANTE MUÑOZ**

DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

**CAMILO ALBERTO CUERVO DIAZ
Abogado, especialista en Derecho Laboral**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
CARRERA DE DERECHO
BOGOTÁ, D.C.**

2019

Nota de advertencia

Artículo 23 de la resolución N. 13 de 1946

“la universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de tesis. Solo velará porque no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica y porque la tesis no contenga ataques personales contra persona alguna antes bien se vea en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia”.

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objeto hacer un examen del término “Oferta Laboral” enfocado al carácter vinculante que este puede tener entre un empleador oferente y su potencial trabajador.

Asimismo, es necesario hacer un examen de las consecuencias jurídicas existentes en caso de que dicho término sea aceptado y alguna de las partes se retracte o no cumpla con la oferta laboral planteada y aceptada.

Además, este trabajo de investigación pretende realizar un análisis comparativo con otros sistemas jurídicos en relación con la Oferta de Trabajo y el precontrato de trabajo.

Palabras Clave (4)

Oferta laboral, Carácter Vinculante, Precontrato de trabajo, Consecuencias del Incumplimiento de la oferta laboral.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to examine the term Labour Offer, focusing on the binding nature it may have between an employer and its potential worker.

Likewise, to examine its legal consequences in the event that it is accepted and any of the parties retracts or does not comply with the labor offer raised and accepted.

In addition, this research paper is intended to carry out a comparative analysis with other legal systems in relation to the Labour Offer or Pre-labor contract.

Key Words (4)

Labour offer, Binding character, Precontract of work, Consequences of the Non-compliance of the labour offer.

TABLA DE CONTENIDO

1	Introducción	6
2	Aproximación al problema de investigación	6
2.1	Identificación y planteamiento del problema de investigación	6
2.2	Metodología De Investigación	7
2.3	Pregunta de investigación	8
2.4	Objetivo general	8
2.5	Objetivos específicos.	8
3	Aspectos generales de una oferta de trabajo o una oferta laboral	9
3.1	Concepto general de oferta	9
4	Construcción de un concepto de oferta laboral y su carácter vinculante	13
5	Oferta laboral en otros ordenamientos jurídicos y su fuerza vinculante en los mismos...	19
5.1	España	19
5.2	Chile	23
5.3	México	25
6	Conclusiones	26
7	Anexos	30
7.1	Modelo de Oferta Laboral Vinculante en Colombia	30
8	Bibliografía	34

1 Introducción

La oferta laboral en Colombia es un componente precontractual implementado por los empleadores para dar a conocer a sus potenciales trabajadores la asignación salarial, beneficios y demás condiciones que se proponen u ofrecen con el fin de ejecutar un contrato de trabajo. La presente monografía jurídica pretende hacer un análisis de fondo con el propósito de determinar en qué casos la oferta laboral es vinculante para las partes.

El Código Sustantivo del Trabajo Colombiano no contiene regulación expresa sobre cuándo una oferta de trabajo es vinculante entre las partes. Del mismo modo, dicho código tampoco contiene las consecuencias jurídicas para el caso en que sea incumplida esta oferta de trabajo por la parte oferente.

Teniendo en cuenta la anterior premisa, se analizarán los componentes y los elementos esenciales de una oferta de trabajo para que la misma pueda llegar a vincular al oferente y al potencial trabajador.

Asimismo, y como se dijo anteriormente, en la presente monografía jurídica se realizará un análisis de derecho comparado con otros ordenamientos jurídicos laborales en los cuales se regule la oferta laboral o su equivalente, y bajo qué parámetros esta podría llegar a ser obligatoria.

2 Aproximación al problema de investigación

2.1 Identificación y planteamiento del problema de investigación

Realizando una observación a la situación económica y del mercado laboral en Colombia, se puede evidenciar que esta se encuentra en expansión y crecimiento, y que la mayoría de las ofertas laborales se realizan de manera no sistematizada como el caso del servicio público de empleo. Por lo tanto, desde la perspectiva académico-legal es importante realizar un análisis de las características jurídicas de la oferta laboral, mediante las cuales empleadores y potenciales trabajadores puedan tener claro cuándo se puede realizar una reclamación ante la jurisdicción laboral en caso de perjuicios por el incumplimiento de esta oferta.

Por lo anterior, cabe plantearse la siguiente cuestión: ¿cuál es el carácter vinculante de una oferta laboral realizada por un empleador a un potencial trabajador en Colombia?

2.2 Metodología De Investigación

La presente investigación se realizó con el uso de dos métodos de investigación jurídica. El primero es el método de Análisis y Síntesis, que tiene como fin la comprensión de sus características fundamentales y accidentales mediante el desglose de los conceptos, sean normativos o jurisprudenciales. Tras esto, y por medio de una síntesis investigativa, se hará una integración y de esta manera se logrará una comprensión básica del objeto o tema investigado (Villabella Armengol, 2015).

Por su parte, el segundo método utilizado fue el método de derecho comparado, que busca, por medio de un paralelo normativo entre dos ordenamientos jurídicos, visualizar las ventajas y desventajas de que el objeto investigado se encuentre o no en alguno de los ordenamientos. En términos de esta investigación, se trata de visualizar si la oferta laboral se encuentra contenida en el ordenamiento laboral (Villabella Armengol, 2015).

Con todo lo anterior, la unión de estos dos métodos de investigación hace que el análisis del carácter vinculante de la oferta laboral en Colombia se pueda realizar, ya que se puede llevar a cabo un desglose del término propio de oferta y traerlo a un ámbito laboral mediante una reconstrucción legal y jurisprudencial.

2.3 Pregunta de investigación

¿Cuál es el carácter vinculante de una oferta laboral realizada por un empleador a un potencial trabajador en Colombia?

2.4 Objetivo general

Analizar, identificar y resaltar las leyes y la jurisprudencia colombiana donde se hace mención alguna sobre la oferta laboral u oferta de trabajo por parte de un empleador, todo esto con el fin de identificar el carácter vinculante que tiene la misma en el ordenamiento colombiano y su comparación con ordenamientos legales internacionales.

2.5 Objetivos específicos.

- Realizar un recuento histórico y jurisprudencial de la oferta en Colombia en el cual se evidencie el carácter vinculante en el ámbito laboral.
- Analizar las características propias de una oferta laboral para que la misma pueda ser considerada vinculante y genere efectos jurídicos por su incumplimiento, previa a la firma de un contrato laboral.

- Realizar comparativas con ordenamientos jurídicos similares al colombiano en donde se hace mención del carácter vinculante de la oferta laboral o de una carta de intenciones.

3 Aspectos generales de una oferta de trabajo o una oferta laboral

3.1 Concepto general de oferta

Para realizar un profundo análisis de la oferta laboral en Colombia y su carácter vinculante, considero pertinente iniciar el presente escrito con una definición de oferta de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico colombiano. Siempre teniendo en cuenta que la oferta laboral en Colombia no se encuentra descrita o definida como tal en ningún texto normativo.

- Código de Comercio Colombiano (DECRETO 410 DE 1971)

El Código de Comercio Colombiano define la oferta en su artículo 845 de la siguiente manera:

Artículo 845. **Oferta elementos esenciales.** La oferta o propuesta, esto es, el proyecto de negocio jurídico que una persona formule a otra, deberá contener los elementos esenciales del negocio y ser comunicada al destinatario. Se entenderá que la propuesta ha sido comunicada cuando se utilice cualquier medio adecuado para hacerla conocer del destinatario.¹

Del mismo modo, el Código de Comercio consagra en su artículo 846 las características de irrevocabilidad de la oferta o propuesta, siendo estas las que le dan su carácter vinculante en

¹ Código de Comercio Colombiano, Decreto 410 de 1971, artículo 845.

materia comercial, el cual entraremos a analizar en el presente ensayo para el caso específico de la oferta laboral:

Artículo 846. **irrevocabilidad de la propuesta.** La propuesta será irrevocable. De consiguiente, una vez comunicada, no podrá retractarse el proponente, so pena de indemnizar los perjuicios que con su revocación cause al destinatario.

La propuesta conserva su fuerza obligatoria, aunque el proponente muera o llegue a ser incapaz en el tiempo medio entre la expedición de la oferta y su aceptación, salvo que de la naturaleza de la oferta o de la voluntad del proponente se deduzca la intención contraria.

(Subraya fuera de texto)²

De las normatividades citadas se pueden extraer las siguientes características de la oferta:

- a) La oferta es una propuesta de un negocio futuro entre dos partes, pudiendo ser este un contrato laboral.
- b) La oferta o propuesta deberá contener los elementos esenciales del negocio (o características del contrato laboral), o permitir que se infieran dentro de la misma alguno de los siguientes elementos propios del potencial contrato de trabajo descritos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo:

- i. Prestación personal del servicio
- ii. Continuada dependencia o subordinación
- iii. Remuneración o Salario

² Código de Comercio Colombiano, Decreto 410 de 1971, artículo 846.

- c) La oferta laboral debe ser comunicada de manera idónea al destinatario.
- d) Para efectos de una propuesta u oferta de negocio jurídico futuro se entenderá que esta ha sido comunicada de manera efectiva cuando se utilice cualquier medio adecuado para hacerla conocer por el destinatario.

Dicho lo anterior, la oferta en materia comercial se entendería vinculante cuando se congregan las características descritas y la misma entra a producir efectos jurídicos so pena de que el incumplimiento de esta genere indemnizaciones de perjuicios por los daños generando su revocatoria.

Por otra parte, en interpretaciones de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil - CSJ se ha expresado que la oferta por sí sola no es vinculante sin que la misma haya sido aceptada y ofertada de manera clara y haciendo diferenciación con una invitación a emprender negociaciones de la siguiente manera:

No puede confundirse la “oferta”, esto es, el proyecto de negocio jurídico que una persona formula a otra (artículo 845 del Código De Comercio) (que en cuanto reúna los requisitos allí previstos, además de ser irrevocable, da lugar al nacimiento del contrato, una vez ha sido aceptada por el destinatario), con cualquier invitación a emprender negociaciones que una persona exponga a otra u otras, manifestación, esta última que abarca múltiples posibilidades tales como los avisos publicitarios y propagandísticos por medio de los cuales el comerciante anuncia sus productos, y a los que el artículo 847 del mismo código les niega obligatoriedad, hasta las proposiciones que una persona hace a otras para que le formulen verdaderas ofertas, conductas todas ellas que apenas insinúan, como su nombre lo sugiere, el deseo serio y leal de querer contratar y solamente darán lugar a la responsabilidad propia de quien quebrante los deberes de corrección y buena fe que gobiernan la actividad preparatoria de los contratos

(Subraya fuera de texto) (Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil 4 de abril de 2001 expediente 5716, M.P Jorge Antonio Castillo Rúgeles).

Dicho esto, se entiende que la oferta o propuesta de este negocio jurídico puede hacerse de manera verbal o escrita y, si la misma es aceptada, su carácter vinculante por decirlo de algún modo se activa y produce efectos jurídicos cuando la misma es revocada o incumplida parcial o totalmente.³

Ahora bien, para poder llegar a una construcción del concepto de oferta laboral y cuál sería su carácter vinculante entre las partes, es necesario realizar la siguiente pregunta: ¿qué pasa si dicha oferta se acepta, pero de manera condicionada o de manera parcial?

Para solucionar la anterior interrogante, la Corte Suprema de Justicia en su sentencia del 26 de enero de 2015 (SC054-2015 M.P Ariel Salazar Ramírez) indicó que si se realiza una aceptación parcial de la oferta por parte de la persona a la cual esta va dirigida, no nacerá a la vida jurídica dicho contrato que se pretende asegurar si no se aceptan las características esenciales del mismo, pues en caso contrario no se busca que nazca dicho contrato, sino uno diferente. Siendo para nuestro caso los requisitos esenciales del contrato de trabajo contenidos en el Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, es destacable lo que la Corte indicó al respecto:

³ “**ARTÍCULO 850. <PROPUESTA VERBAL>.** La propuesta verbal de un negocio entre presentes deberá ser aceptada o rechazada en el acto de oírse. La propuesta hecha por teléfono se asimilará, para los efectos de su aceptación o rechazo, a la propuesta verbal entre presentes.

ARTÍCULO 851. <PROPUESTA ESCRITA>. Cuando la propuesta se haga por escrito deberá ser aceptada o rechazada dentro de los seis días siguientes a la fecha que tenga la propuesta, si el destinatario reside en el mismo lugar del proponente; si reside en lugar distinto, a dicho término se sumará el de la distancia”. **CODIGO DE COMERCIO COLOMBIANO**

Es claro, entonces, que si a la propuesta se le exige que contenga debidamente especificados todos los términos y condiciones de la futura contratación, aspecto que la doctrina clásica identificaba con que aquella fuera completa y en el derecho moderno se relaciona con que sea suficientemente precisa, la aceptación parcial de esas estipulaciones no da lugar a que se forme o nazca a la vida jurídica el contrato a que se refirió el ofrecimiento, lo que no obsta para que los interesados consientan en celebrar uno nuevo, fruto del mutuo acuerdo y de la libre negociación surgida entre ellos, convenio que puede diferir de la oferta presentada, en todo o en parte.

Por lo anteriormente expuesto, y teniendo claras las anteriores nociones del derecho comercial, en el siguiente capítulo se intentará construir un concepto de oferta laboral y definir su carácter vinculante.

4 Construcción de un concepto de oferta laboral y su carácter vinculante

Como se expresó anteriormente, el presente ensayo parte de una premisa: dentro del ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral no existe una definición de qué es una oferta de trabajo o cuándo esta es vinculante, siendo importante el análisis realizado desde el punto comercial en el acápite anterior.

Por esta razón, para construir este concepto la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación laboral en su búsqueda de un concepto para la resolución de los casos ha expresado lo siguiente:

Sentencia SL8673-2017 Radicación N° 45496 del 26 de abril de 2017 (Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación laboral)

La sentencia de la CSJ sala de casación laboral (Radicación N° 45496, 2017) analiza el caso de una trabajadora que presentó una demanda ordinaria laboral en contra de la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas con el fin de que se declarara que estuvo vinculada con una de sus instituciones entre el 20 de enero de 2002 y el 30 de noviembre de 2004. Además, dicha relación se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2005 de acuerdo con una oferta laboral que le fue extendida y aceptada. En consecuencia, pidió que se condenara a la demandada el reconocimiento de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones causadas, con perjuicios morales e indexación.

Por lo tanto, mediante la presente sentencia la CSJ en su Sala de Casación Laboral expresó lo siguiente:

En la demostración del cargo, el censor aduce que el Tribunal dejó de aplicar el artículo 8 de la Ley 153 de 1887 pues, ante la ausencia de regulación de la «...oferta laboral o la oferta de trabajo futuro...» en el Código Sustantivo de Trabajo, ha debido acudir a leyes que regulan casos o materias semejantes, la doctrina constitucional o las reglas generales de derecho.

Expone, en ese sentido, que así la «...oferta laboral o la oferta de trabajo futuro...» no tenga consagración en el Código Sustantivo de Trabajo, tiene efectos jurídicos y obliga al oferente, de manera que debe responder por su incumplimiento, «...máxime cuando los contratos y, por ende, la oferta de contrato, debe fundarse y celebrarse de buena fe, sin hacer incurrir al co-contratante en errores que lo puedan perjudicar, evento en el cual el oferente debe indemnizar.» (Subraya fuera de texto).

Frente a lo anterior, la CSJ en su Sala de Casación Laboral expresa que la oferta laboral u oferta de trabajo futuro no tiene consagración expresa en el Código Sustantivo de Trabajo,

pero, so pena de esto, las ofertas laborales o de trabajo futuro sí tienen efectos jurídicos y obligan al oferente (en este caso al futuro empleador) a responder en caso de que ocurra un incumplimiento y que este genere perjuicios.

Posterior a esto, la CSJ S de C. Laboral, en esta misma providencia, dio las características fácticas para que la sentencia mencionada fuera considerada una oferta laboral de la siguiente manera:

Ahora bien, frente al fondo de la acusación, en lo que al ámbito jurídico concierne, propio del segundo cargo, no es cierto que el Tribunal hubiera negado la posibilidad de que en el marco del derecho del trabajo se configurara una oferta de trabajo, con efectos jurídicos vinculantes.

Contrario a ello, dicha corporación admitió expresamente la Radicación n.º 45496 SCLAJPT-10 V.00 13 referida figura, solo que, estimó que, como el contrato de trabajo mismo, debía contener elementos mínimos para que se hiciera exigible, como «...su plazo, su objeto, y su precio o remuneración», que, en este caso, no se podían inferir o presumir de la carta enviada por el rector de la institución a la demandante. En ejercicio de dicha disertación, asimismo, el Tribunal concibió la aplicación del artículo 845 del Código de Comercio, solo que, se repite, concluyó que «...ningún elemento esencial del negocio jurídico contiene la carta dirigida por el Rector a la actora.» (Subraya y negrilla fuera de texto).

Teniendo en cuenta lo expresado, y partiendo de este último pronunciamiento, se deduce que la CSJ indica que para que se configure una oferta de trabajo que contenga un carácter vinculante la misma debe contener los elementos esenciales del contrato de trabajo que se quiere pretender, que para este caso en concreto son los siguientes (CSJ Sala de Casación laboral. SL6621-2017 Radicación n.º 49346. 2017):

- a) Plazo (entendiendo como plazo que el contrato sea a término fijo, indefinido, o por obra o labor contratada)
- b) Objeto (siendo este en el contrato de trabajo la prestación del servicio de manera personal a una persona jurídica o natural en este caso el ofertante o futuro empleador, bajo una continuada subordinación o dependencia)
- c) Precio o remuneración (entendiendo este precio como la remuneración recibida a cambio del servicio prestado de manera personal)

Los anteriores elementos configuran los esenciales del contrato de trabajo, de acuerdo a los artículos 22 y 23 del Código Sustantivo de Trabajo.⁴

⁴ Artículo 22. *Definición.*

1. *Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.*

2. *Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.*

Artículo 23. *Elementos Esenciales.*

1. *Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:*

a. *La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;*

b. *La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y*

c. *Un salario como retribución del servicio.*

2. *Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen*

Por lo anterior, la CSJ concluyó en esta sentencia que, aunque la oferta de trabajo no se encuentre descrita en el ordenamiento, sí hace parte del mismo como desarrollo jurisprudencial siempre y cuando contenga los elementos esenciales del contrato de trabajo y sea aceptada por el futuro trabajador que la recibe asimilándola a la oferta mercantil del artículo 845 del Código de Comercio colombiano.

Sentencia Radicación N° 30938 del 19 de noviembre de 2007 (Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación laboral)

Por medio de la siguiente providencia, la CSJ Justicia en su Sala de Casación laboral, trató el tema de la oferta no solo como una propuesta de trabajo futuro sino como una renovación de un contrato ya existente o de cambio en alguno de los elementos del mismo.

Todo esto sugiere un factor diferenciador con la oferta mercantil, teniendo en cuenta que esta oferta es aquella propuesta de negocio futuro que debe contener los elementos esenciales, pero en este caso la CSJ analiza un caso en el que se realiza la oferta de un negocio jurídico que es el cambio de alguno de los elementos esenciales de este contrato y si estos son aceptados por el trabajador o no.

Por otra parte, en la misma providencia la CSJ analizó que cuando las ofertas se realizan de manera general a un grupo indeterminado o de manera amplia no producen efecto alguno para los futuros oferentes o trabajadores que reciben dicha oferta. El análisis se realizó de la siguiente manera:

Examinó la conciliación que suscribieron las partes y determinó que con ella las partes le pusieron punto final a cualquier reclamación que existiera o pudiera llegar a existir acerca del tema de la “disponibilidad”.

(...)

Analizó el tema de la “disponibilidad” de cara al número plural de contratos que vincularon a las partes y observó que no se demostró que la empresa hubiera exigido que el trabajador estuviera a la espera de una orden de reincorporación, por lo cual el demandante no quedó subordinado a la empresa en los interregnos; y adicionalmente precisó que como no existe norma alguna que indique que ante la simple posibilidad de reincorporación al trabajo exista relación laboral, la tal disponibilidad no debía producir efecto alguno.

En consecuencia y frente al tema de la disponibilidad el Tribunal consideró acertada la motivación de la sentencia del Juzgado pues las ofertas de reincorporación al trabajo eran abiertas, generales, y no obligatorias para los destinatarios.

Adicionalmente consideró el tema de la unidad contractual frente a la multiplicidad de contratos y basado en jurisprudencia de la Corte en fallo del 27 de mayo de 2004 y en que la oferta de reincorporación al trabajo era abierta, general y no obligatoria, dedujo que el demandante no podía derivar derecho alguno de los espacios de tiempo en que no trabajó (...).

Asimismo, este análisis derivó en que cuando existe una oferta que realiza un empleador de manera abierta general y no obligatoria no se deduce ningún perjuicio puesto que no le quita la posibilidad a este futuro trabajador de postularse para otras ofertas o de encontrar otro puesto de trabajo.

En este caso, es necesario poner en claro que, en el momento en que la oferta no se realiza de esta manera, y por tanto el trabajador pierde su “disponibilidad” o rechaza otras ofertas por cumplir con los elementos esenciales del contrato (y también en el caso de no ser de manera abierta o general) la misma tiene un carácter vinculante y, si llegare a generar perjuicios, estos son indemnizables.

5 Oferta laboral en otros ordenamientos jurídicos y su fuerza vinculante en los mismos

5.1 España

Realizando un análisis de la normatividad española comprendida en el Estatuto de los trabajadores el Código Civil español y la Ley de Relaciones de Trabajo, se evidenció que tampoco hay una definición expresa de oferta laboral o precontrato de trabajo dentro de su Estatuto de los Trabajadores⁵. Sin embargo, cabe resaltar que dentro de la jurisprudencia española su Tribunal Supremo de justicia, desde el año 1991, admitió la posibilidad de que se pacte un precontrato de trabajo u oferta laboral. Lo anterior, bajo la premisa de lo expresado en el Artículo 4 y 1255 del Código Civil Español (Sala IV del Tribunal Supremo de España STS 15-3-1991).

En la sentencia del 15 de marzo de 1991, la Sala IV del Tribunal Supremo (STS 15-3-1991) indicó que el precontrato de trabajo sí existe y se trata de una oferta vinculante que realizan las partes (empleador y trabajador) cuando alguna de ellas no puede firmar en el momento el

⁵ En el caso colombiano, este sería el Código laboral.

contrato de trabajo definitivo. Asimismo, el Tribunal Supremo establece que la definición para este precontrato de trabajo es la siguiente:

El precontrato de trabajo puede definirse como el acuerdo entre empresario y trabajador por el que se comprometen a instituir en el futuro un vínculo laboral, cuya materialización y condiciones concretas se producen con el definitivo contrato de trabajo.⁶

Dicha definición es mucho más cercana, como se expuso anteriormente, a lo que es una oferta comercial en Colombia, pues constituye la promesa de un contrato futuro en el cual las partes están obligadas desde la suscripción del mismo.

Así mismo, el Tribunal Supremo de Navarra España, en su Sentencia 290 del 9 de enero de 2013, va más allá de la definición de la declaración del precontrato, ya que señala que el incumplimiento de este puede ser más oneroso que el incumplimiento del contrato de trabajo mismo. En este sentido, presenta sus características de la siguiente manera:

INCUMPLIMIENTO DE PRECONTRATO DE TRABAJO. El incumplimiento del precontrato laboral puede producir efectos mucho más onerosos que el incumplimiento del contrato una vez iniciado, pues al no otorgarse el proyectado queda el trabajador en una situación de desprotección de consecuencias potencialmente imprevisibles para el mismo. Así ha de reconocerse que los efectos del incumplimiento del contrato por parte de la empresa en el Estatuto de los Trabajadores no tienen en el incumplimiento del precontrato otro valor que el de un punto de referencia, meramente orientativo, para, en unión de otros factores, de

⁶ TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sentencia del 15 de marzo de 1991. Magistrado Ponente: Sr. don Juan Antonio del Riego Fernández. (Sentencia Número (218/1991)

mayor relieve, determinar los efectos del incumplimiento a tenor de los Art. 1101, Código Civil.

En el anterior caso se refiere al Artículo 1101 del Código Civil español, el cual indica que: “quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquellas”.

El artículo análogo para el caso colombiano es el Artículo 846⁷ del Código Civil, el cual manifiesta la responsabilidad derivada de un contrato o de la irrevocabilidad de una oferta de conformidad con el artículo.

Por otra parte, cabe resaltar que los perjuicios indemnizables por el incumplimiento del precontrato de trabajo u oferta laboral se predicán de ambas partes tanto por incumplimiento por parte de la Compañía contratante como por incumplimiento del futuro trabajador.

Es tal el avance en España con respecto a este tema, que su Tribunal Supremo ya no se limita simplemente a dar la definición y las obligaciones que surgen en caso de incumplimiento. Por el contrario, va más allá de sus características esenciales e indaga si el contrato de trabajo por el cual se firma este precontrato u oferta laboral tiene que seguir todo lo pactado en la

⁷ ARTÍCULO 846. <IRREVOCABILIDAD DE LA PROPUESTA>. “La propuesta será irrevocable. De consiguiente, una vez comunicada, no podrá retractarse el proponente, so pena de indemnizar los perjuicios que con su revocación cause al destinatario.

La propuesta conserva su fuerza obligatoria, aunque el proponente muera o llegue a ser incapaz en el tiempo medio entre la expedición de la oferta y su aceptación, salvo que de la naturaleza de la oferta o de la voluntad del proponente se deduzca la intención contraria”.

misma o puede variar por acuerdo de las partes o circunstancias. Ante esto, el Tribunal Supremo de Justicia de Cataluña, en su Sentencia del 21 de mayo de 2007, indicó⁸:

En el momento en que se suscribe el contrato de trabajo, todo lo anterior deja de tener valor y debemos limitarnos a analizar si el contrato de trabajo es válido de acuerdo con las normas generales de los contratos del Código Civil, en cuanto no sea incompatible con la normativa laboral. Y vemos que se cumple con cuanto establece el Art. 1261 ,Código Civil, y en cuanto al consentimiento, no atisbamos a representarnos que haya existido vicio alguno en la medida en que no se ha acreditado que dicho consentimiento haya sido prestado -Art. 1265 ,Código Civil- por error, violencia, intimidación o dolo: a tal efecto las consideraciones que se vierten en la demanda, en el sentido de que la trabajadora firmó el contrato de buena fe, sin tener conciencia de la inclusión de la cláusula relativa al periodo de prueba, lo que podría implicar algún tipo de error, ni siquiera se ha intentado ni han sido probadas en el acto del juicio, según era obligación de la propia demandante, ex artículo 217.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Por lo anterior, se puede evidenciar que el sistema jurídico español, aunque es similar al colombiano en el sentido de que no contiene una regulación expresa sobre la oferta laboral, ha llenado por completo dicho vacío jurídico de manera jurisprudencial. Esto, por medio del reconocimiento de dicha oferta laboral como un precontrato de trabajo, el cual genera los efectos jurídicos de una oferta comercial a la luz del ordenamiento español.

Por tanto, al realizar este análisis se puede llegar a pensar que el ordenamiento jurídico y el desarrollo jurisprudencial colombiano no ha llegado a un desarrollo en concreto en el cual se busque que los perjuicios de índole laboral sean indemnizados a este potencial trabajador,

⁸ TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA DE CATALUÑA Sentencia del 21 DE MAYO DE 2007. Magistrado Ponente: Félix Vicente Azon Vilas (Sentencia Número (Rec. 363/2007), (Sen.3724/2007). Copia tomada directamente de la Corporación.

como sí ocurre en el ordenamiento español. Lo anterior evidencia que las altas Cortes colombianas deberían continuar con dicho desarrollo en el cual se dé una noción clara de oferta laboral, así como la inclusión de sus efectos jurídicos como se ha realizado con otros conceptos en materia laboral.

5.2 Chile

En relación a la oferta laboral, para el caso chileno nos encontramos con una situación similar a la española en materia del desarrollo de la jurisprudencia del concepto de oferta laboral o precontrato de trabajo. Sin embargo, se presenta una diferencia, pues dentro del ordenamiento laboral chileno sí se hace mención sobre la existencia de la oferta de trabajo y que esta deberá regirse por lo establecido en el Código de Trabajo chileno, como lo enuncia su artículo segundo:

Art. 2°. Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto. (Subrayado fuera de texto)

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes,

subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza⁹.

Por otra parte, en el desarrollo jurisprudencial chileno del concepto de oferta laboral o precontrato de trabajo se indica que las ofertas laborales realizadas de manera amplia o concreta y que con el incumplimiento de las mismas generen perjuicios, deberán ser indemnizadas. Del mismo modo, se establece que los precontratos de trabajo firmados en notarías chilenas tendrán fuerza vinculante entre el empleador y su futuro trabajador. De este modo, dichos precontratos constituyen una forma de asegurar el cumplimiento de un contrato laboral, el cual no se puede firmar por causas propias o ajenas del trabajador o el empleador (Sentencia No. O-1049-2014 de 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2014).

En este sentido, en la jurisprudencia chilena se indica que cuando se frustra dicha negociación preliminar, siendo esta el precontrato, ya causa una serie de daños a las partes que lo firman. Aquellos perjuicios a indemnizar, como lo expresa la Corte Suprema de Chile – Cuarta Sala en su fallo 5.450-03 del 2003, son:

Una negociación contractual frustrada puede lesionar diversos intereses de las partes. Ante todo, la negociación supone costos, porque exige asignar horas de trabajo del propio personal, contratar abogados, auditores y otros especialistas, efectuar viajes y, en general, realizar las más diversas acciones conducentes a tomar una decisión de negocios. En seguida, puede ocurrir que una de las partes, en la confianza de que la negociación resultará exitosa, adopte decisiones de inversión, deje un trabajo o deseche otras oportunidades de negocio. Por lo

⁹ Artículo 2º, Código de trabajo chileno. (2019)

tanto, en una negociación contractual están comprometidos intereses que tienen distintos sustentos: los costos que naturalmente supone la negociación, los gastos y demás perjuicios que se siguen de haber confiado una parte en que el contrato en definitiva se perfeccionaría y el interés económico representado por el contrato que se negocia.

Por lo anterior, se puede observar que el sistema chileno avanza en el reconocimiento de la existencia de la oferta laboral en su legislación y desarrolla su fuerza vinculante de manera jurisprudencial, siendo esta la comparativa con el caso colombiano, el cual atravesó dicho desarrollo a partir de la casuística y necesidades de la población.

5.3 México

El caso mexicano, en relación a la oferta laboral, se ha desarrollado de forma muy similar al español y al colombiano, ya que dicho proceso se ha generado por medio de la jurisprudencia de sus altas Cortes. Estas han indicado que una oferta de trabajo puede tener el carácter de buena fe o de mala fe si esta no contiene todos los elementos propios del contrato de trabajo que se pretende firmar en un futuro. De igual manera ocurre cuando esta oferta de trabajo se realiza con estándares superiores o inferiores a lo permitido en la ley en lo referente a salario mínimo, horario laboral y/o condiciones que violen o discriminen los derechos del trabajador. En este caso, la oferta de trabajo podrá ser considerada de mala fe y generar una posible indemnización de perjuicios para el futuro trabajador.

El Octavo Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Primer Circuito de México en su Sentencia (Exp. Origen: A.D.- 566/2016, relacionado con el A.D.- 567/2016), indicó que:

El responsable no tomó en consideración los elementos secundarios (salario, categoría, jornada, horario y conducta procesal de las partes) para calificar el ofrecimiento de trabajo de buena fe lo que provocó la afectación en sus derechos laborales al decretar que no existió despido injustificado.

De esta manera, se agrega otro sentido más al simple incumplimiento que puede surgir a la hora de analizar el carácter vinculante de una oferta, la cual debe cumplir con todos los requisitos del contrato que se pretende pactar, pero además debe cumplir con la normatividad laboral mexicana. Esto, respetando los mínimos establecidos so pena de poderse considerar la oferta laboral de mala fe en caso de incumplirse con lo mencionado anteriormente.

6 Conclusiones

A lo largo de este trabajo se buscó responder a la pregunta: *¿Cuál es el carácter vinculante de una oferta laboral, realizada por un empleador a un futuro trabajador en Colombia?* Así pues, en un principio se realizó una aproximación al concepto de **oferta** en el ordenamiento colombiano para establecer que este, en un principio, es meramente para relaciones comerciales de conformidad, como se indica en el Código de Comercio. Asimismo, se analizó su fuerza vinculante en el ordenamiento colombiano comercial y las consecuencias que acarrea su incumplimiento para el oferente y el ofertante, aun cuando esta oferta es aceptada de manera parcial. Lo anterior, teniendo en cuenta que en el ordenamiento laboral colombiano no se encuentra definida ni categorizada la Oferta Laboral, a pesar de ser uno de los pilares de la contratación laboral en el país.

Una vez establecido un marco conceptual de la oferta, se buscó contrastarlo con la legislación laboral y establecer de qué manera este concepto tan fundamental para la contratación

laboral, que no se encuentra estipulado de manera positiva en la legislación, requirió de un desarrollo jurisprudencial por parte de la Corte Suprema de Justicia para definir su alcance, su manera de desarrollarlo y la fuerza vinculante que poseen las ofertas laborales o de trabajo en un proceso de contratación de trabajadores.

De este modo, se pudo determinar que las ofertas laborales de trabajo futuro “tiene efectos jurídicos y obliga al oferente, de manera que debe responder por su incumplimiento”.

Siempre y cuando esta oferta tenga los elementos esenciales del contrato descritos en la misma.

Por lo tanto, la respuesta a la interrogante planteada al inicio del presente trabajo investigativo es:

- i. La oferta laboral es aquella oferta realizada por un empleador a un potencial trabajador en donde se indican las características propias del contrato de trabajo que se quiere realizar en un futuro y que por razones prácticas o de conveniencia no se realiza en ese instante.
- ii. El carácter vinculante para las partes de esta oferta radica en que la misma se haya realizado y aceptado en su totalidad con los elementos esenciales del contrato de trabajo.
- iii. El carácter laboral de la oferta está dado por las características esenciales propias del contrato de trabajo, las cuales se podrán modificar, pero no eliminar, ya que en dicho caso dejará de ser una oferta laboral y será una simple oferta comercial mediante la cual se busca la celebración de un negocio jurídico.

De igual manera, se pudo concluir que, cuando la oferta de trabajo se realice de manera general y no específica, no genera las consecuencias descritas anteriormente, pues la misma no le restringe la posibilidad al trabajador indeterminado que la recibe de buscar otro trabajo o rechazar el existente.

Un claro ejemplo para el caso de la oferta de trabajo general no vinculante son las bolsas de empleos tal como la bolsa institucional de la Unidad del Servicio Público de Empleo, la cual permite a las compañías obligadas a su uso o que requieran del mismo a realizar ofertas generales. Al momento de la postulación a dichas vacantes, las ofertas no generan aceptación o rechazo sino una simple postulación, la cual acarrea un proceso de selección, de modo que son las capacidades del trabajador las que determinan si es apto o no para la vacante ofertada. Así, el trabajador puede postularse a diferentes ofertas sin que ello le cause perjuicio alguno. No obstante, si el trabajador supera dicho proceso de selección y es ofertado de manera directa por la compañía, pero luego esta se retracta, tendrá que indemnizar los daños causados.

Posterior a esto, se realizó un análisis comparativo normativo y jurisprudencial a partir de los ordenamientos jurídicos de España, Chile y México para determinar si la oferta laboral se encontraba presente en dichos ordenamientos y si, aparte de esto, dicho desarrollo ha sido legislativo o se ha dado a través de la casuística de sus Altas Cortes.

Así pues, la metodología de investigación implementada para realizar dicho examen consistió en hacer uso del método análisis y síntesis, a través del cual se recolectaron los conceptos básicos que permitieron dar respuesta a la pregunta planteada, como se indicó anteriormente.

Por otra parte, por medio del análisis comparado del derecho con otros ordenamientos jurídicos se pudo evidenciar que ordenamientos como el español no contienen tampoco una definición específica de la oferta de trabajo. Por el contrario, dicho desarrollo del concepto de oferta laboral lo han realizado las Altas Cortes españolas, las cuales han llamado a esta oferta un *pre-contrato* de trabajo, generando así que este tenga la fuerza vinculante de una oferta comercial. Por tanto, se obliga a las partes desde su firma al cumplimiento a resarcir perjuicios en caso de retracto o incumplimiento, sin que se pueda decir en ningún momento que no existe carácter vinculante si se ha realizado la oferta y esta ha sido aceptada

En este sentido, se evidencia las diferencias en el tratamiento que se le da a la oferta de trabajo en el caso colombiano, debido a que, aunque el desarrollo del concepto en Colombia se ha dado de igual manera por un desarrollo jurisprudencial, para que la oferta sea considerada laboral en Colombia, esta debe cumplir con los mismos requisitos esenciales que con el contrato de trabajo que se pretende firmar.

Por el contrario, en el caso chileno se pudo observar que dicho concepto se encuentra contenido en su Código de Trabajo de manera literal y concisa como una oferta laboral, otorgándole una connotación laboral mucho más importante de la que en Colombia se tiene en la actualidad, ya que se hace la distinción desde su máxima Ley laboral de que dichas ofertas existen entre empleadores y potenciales trabajadores y son vinculantes entre sí. Igualmente, se establece que cualquier disputa que surja en este caso será manejada por la jurisdicción laboral.

Por último, para el caso colombiano la oferta laboral será aquella que cumpla con los requisitos del contrato de trabajo que se pretenda constituir en un futuro, así como deberá ser aceptada por ambas partes sea de forma total o parcial sin que se omitan las características esenciales. Del mismo modo, la misma será vinculante para las partes desde su aceptación y en caso de incumplirla de conformidad con el desarrollo jurisprudencial se podrá acudir a la jurisdicción laboral para exigir la indemnización de perjuicios los cuales deberán ser probados.

7 Anexos

7.1 Modelo de Oferta Laboral Vinculante en Colombia

Bogotá D.C, marzo de 2019

Señor

Juan José Infante Muñoz (*Nombre del potencial Trabajador a quien va dirigida la oferta*)

Cr 5 # 85B – 60 Apto 403

juan.jose.infante@gmail.com

REF: Oferta formal de trabajo para el cargo de Director Financiero Administrativo de la Compañía **JJI S.A.S** (*Nombre de la Compañía oferente*)

Respetado Sr. Infante,

JJI S.A.S tiene el placer de extenderle una oferta formal de trabajo para el cargo de Director Financiero Administrativo en nuestra compañía.

Confiamos en que sus conocimientos y experiencia serán uno de nuestros activos más valiosos.

Usted es elegible para este cargo y de acuerdo con las políticas de la compañía, le hacemos llegar los datos de contratación en caso de que desee aceptar esta propuesta:

- Contrato: Será contratado bajo la modalidad de contrato a término indefinido.
- Salario: La remuneración a recibir será de DIEZ MILLONES SETECIENTOS SESENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS OCHO PESOS (\$10.765.508) M/cte de salario integral mensuales, pagaderos en 2 cuotas quincenales en depósito directo a la cuenta bancaria suministrada.
- Fecha de inicio: La fecha de inicio de labores será el 8 de marzo de 2019
- Lugar de trabajo: Carrera 7 No. 116-50 oficina 218, horario de 8:00am a 6:00pm

Para aceptar esta oferta de trabajo:

1. Firmar y fechar esta carta de oferta de trabajo donde se indica.
2. Enviar a la empresa todas las páginas de los documentos firmados y fechados anteriores, en sobre cerrado, antes del 5 de marzo de 2019 (Carrera 7 No. 116-50 oficina 218)
3. Asistir a la empresa el viernes 8 de marzo de 2019, a partir de las 8:00 am.

Para rechazar esta oferta de trabajo:

1. Firmar y fechar esta carta de oferta de trabajo donde se indica a continuación.
- Enviar a la empresa todas las páginas de esta carta de oferta de trabajo, en sobre cerrado, antes del 5 de marzo de 2019. (Carrera 7 No. 116-50 oficina 215)

La presente oferta formal de trabajo se registrará bajo lo establecido en los artículos 845 y siguientes del Código de Comercio.

Por otra parte, en caso de que de que la oferta sea aceptada y no se cumpla lo acordado en la presente oferta, tanto como la Compañía oferente como el futuro empleado que recibió la oferta podrán exigir ante la Jurisdicción laboral los daños y perjuicios derivados de la misma.

En **JJI S.A.S** esperamos que usted acepte esta oferta de trabajo y deseamos darle la bienvenida a nuestro equipo.

Atentamente,

Juan Jose Infante Muñoz

CEO and Director **JJI S.A.S**

En caso de aceptación de la oferta, firmar y fechar a continuación:

En caso de rechazo de la oferta, firmar y fechar a continuación:

“El presente modelo, es una construcción basada en lo desarrollado y analizado en el presente texto investigativo y no constituye formato establecido por alguna autoridad legal en Colombia.”

8 Bibliografía

Colombia. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (26 de abril de 2017). Sentencia SL8673-2017. [MP Rigoberto Echeverri Bueno] (Copia tomada directamente de la Corporación.

Colombia. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. (26 de abril de 2017). Sentencia SC11815-2016. [MP Margarita Cabello Blanco] Copia tomada directamente de la Corporación.

Colombia. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (19 de noviembre de 2007). Sentencia Radicación No. 30938. [MP Gustavo José Gnecco Mendoza] Copia tomada directamente de la Corporación.

Colombia. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. (30 de agosto de 2016). Sentencia Número 11815-2016. [MP Margarita Cabello Blanco] Copia tomada directamente de la Corporación.

Colombia. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. (26 de enero de 2015). Sentencia Número SC054-2015. [MP Ariel Salazar Ramirez]. Copia tomada directamente de la Corporación.

Colombia. Congreso de la Republica. (18 de junio de 2013). Ley 1636 de 2013. *Por medio de la cual se crea el Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia*. Recuperado de la página web de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Colombia. Congreso de la Republica. (21 de octubre de 2016). Ley 1668 de 2016. *“Por el cual se modifica la sección 2 del capítulo 6 del título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, referente a la contratación de mano de obra local en municipios donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, y el artículo 2.2.6.1.2.26 del mismo decreto.”*. Recuperado de la página web de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Colombia. Congreso de la Republica. (28 de diciembre de 1990). Ley 50 de 1990. *Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. Recuperado de la página web de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Colombia. Congreso de la Republica. (27 de diciembre de 2002). Ley 789 de 2002. *Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo*. Recuperado de la página web de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Colombia. Unidad Administrativa Especial Del Servicio Público De Empleo. Circular 012 del 15 de agosto del 2014. *Se establece que las vacantes temporales de que tratan los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y el 6° del Decreto 4369 de 2006, pueden ser gestionadas a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, por parte de las empresas donde se generaron las mismas o por las Empresas de Servicios Temporales que las gestionan. Igualmente, se aclara que dichas vacantes deben ser reportadas por el empleador que las provee directamente o por la Empresa de Servicios Temporales contratada para tal fin*. Recuperado de la página web de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

España. Tribunal Supremo de Justicia de Madrid. (5 de marzo de 2012). Sentencia Número R. 151/2012. [MP Margarita Cabello Blanco]. Copia tomada directamente de la Corporación.

España. Tribunal Supremo de Justicia De Navarra,. (15 de marzo de 1991). Sentencia Número Rec. 218/1991. [MP Juan Antonio del Riego Fernández]. Copia tomada directamente de la Corporación.

España. Tribunal Supremo de Justicia De Madrid, Sala de lo Social Sección 1. (14 de noviembre de 2007). Sentencia Número Rec. 616/2007. [MP Gonzalo Moliner Tamborero]. Copia tomada directamente de la Corporación.

España. Tribunal Supremo de Justicia De Cataluña,. (21 de mayo de 2007). Sentencia Número Rec. 363/2007 (Sen.3724/2007). [MP Félix Vicente Azon Vilas]. Copia tomada directamente de la Corporación.

Código de Comercio Colombiano. Decreto 410 de 1971. Copia tomada directamente de la página del Senado de la Republica.

Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social. Ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.

Universidad Autónoma Nacional de Puebla (2009). *La Metodología de la Investigación y la Comunicación Jurídica*. La Habana: Editorial Félix Varela.

Villabella Armengol, C. M. (2015). *Los Métodos de la Investigación Jurídica*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

España. Real Decreto de 24 de julio de 1889, *por el que se publica el Código Civil Español*. Ministerio de Gracia y Justicia. [https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/(1)/con) . Agencia Boletín Oficial del Estado.

España. Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, *sobre relaciones de trabajo. Jefatura del Estado*. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/1977/03/04/17/con> . Agencia Boletín Oficial del Estado.

España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con> . Agencia Boletín Oficial del Estado.

Román García, A. (1982). *El precontrato: estudio dogmático y jurisprudencial*. Madrid: Montecorvo.

La Función De La Carta De Intenciones En La Interpretación De Los Contratos Celebrados Por La Empresa. (2011). Silvia Gema Navares González. Universidad Carlos III de Madrid, Jefe de Área de Cooperación Internacional y Relaciones con los Tribunales.

Código de Trabajo Chileno. Dirección de Trabajo. Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social. Copia tomada directamente de la corporación. http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf.

Corte Suprema de Justicia Chilena, Cuarta Sala. Fallo: N.º 5.450-03. M.P. Del 13 de enero de 2005. Ministros de la sala José Benquis C., José Luis Pérez Z., Orlando Álvarez H. y Urbano Marín V.

Alonso Olea, M., Casas Baamonde, M.E, (1998). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Civitas.

Baylos Grau, A., “El acceso al mercado de trabajo”, Ponencia presentada en Jornades sobre la Reforma del Mercat de Treball i el Model de Relacions Laborals, Sitges, noviembre, 1993.

Base del Negocio Jurídico y Cumplimiento de los Contratos, Traducción del Alemán. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1.956.

Arrubla Paucar, J. A. (2012) *Contratos Mercantiles - Teoría General del Negocio Mercantil*. Colombia: Legis.

Colegio de Abogados Del Trabajo, Compendio Teórico Practico de Derecho del Trabajo - Parte Individual y Colectivo - Libro - Edición 1. Editorial Legis 2017.

Valdéz Sánchez, G. (2018), *Derecho Laboral Individual*. Edición 1. Colombia: Legis.