

me permití someter a la 5ª Comisión de Estudios de la Conferencia, cuya copia reposa en la Secretaría.

- 2º) - Porque estimo que —ante la premura del tiempo— las conclusiones a que llegó la Comisión 5ª y que fueron sometidas a votación en esta sesión plenaria no han sido debidamente estudiadas por los delegados presentes y no se trata de llevar al público la impresión de que los estudiantes de Derecho están pendientes de los problemas generales de la nación, sino comprobárselo por medio de serenos análisis y enjundiosas fórmulas de solución; y
- 3º) - Porque la conclusión aceptada para recomendar al Congreso Nacional pugna con la aspiración de todas las organizaciones de trabajadores del país que claman desesperadamente por la abolición de esa aberrante cláusula de reserva y la disposición del artículo 47 sobre el término presuntivo de los contratos no celebrados a plazo fijo.

Por último quiero consignar que de haber sido posible extender las deliberaciones de esta sesión plenaria, como era lo indicado, pues vinimos a rendir el máximo de nuestro esfuerzo en beneficio de un ideal de superación común, es muy posible que las conclusiones acordadas sobre el particular que me ocupa, se hubiesen inclinado a lo propuesto en mi ponencia. Por tanto me propongo hacer llegar, a cada una de las delegaciones presentes, una copia de la misma, para que, con la calma requerida y los elementos de juicio indispensables, puedan pronunciarse justicieramente sobre la cuestión.

Pedro Claver Doria Durango

Delegado de la Fac. de Derecho de la U. del Atlántico.

Medellín, Junio 7 de 1958.

□○□

POSIBLE REFORMA EN EL CODIGO LABORAL

Ponente: **Hugo Giraldo C.**

Delegado por la Pontificia Universidad
Bolivariana

No ha sido siempre considerado el trabajo del hombre como una actuación que lo dignifique o ensalce ante la mirada de sus semejantes. En un principio el trabajo era indigno del hombre libre y sólo se consideraba que podía o debía ejercerse sin que fuera criticable el trabajo, en cuanto hiciera relación a la explotación de las riquezas naturales, o al ejercicio del comercio en grande escala, pues el producto obtenido mediante el ejercicio de cualquiera otra actividad, era de dudosa procedencia. En esta época, se consideraba lícita cualquier adquisición durante el desarrollo de la guerra, la cual se convertía de esta suerte, en el precio de todo lo adquirido, en tanto que no podía haber compatibilidad entre una labor mecánica y el deber de ciudadano, porque todos aquellos que venden su esfuerzo y su industria tienen una profesión vil; el que da su trabajo por dinero, se vende y se coloca en el rango de los esclavos. La revolución social que da al traste con el Imperio Romano, hace la revaluación del obrero, y consagra su participación en los beneficios obtenidos por su empleador. Ya en el Código de Manú (India) se enuncia el gran principio de que "La mano del obrero está siempre pura en tanto que trabaja". Y luego, es el Cristianismo, el que se encarga de darle un impulso mayor a la idea de la nobleza del trabajo, al hacerlo aparecer como una ocupación digna de todo ser humano, al cual le produce bienestar, al tiempo que glorifica a Dios, y cumple el mandato Divino, expresado por boca de San Pablo en estos términos: "Quien no trabaje que no coma".

Estabilidad

En un principio el contrato de trabajo en nada se diferencia del contrato celebrado bajo las normas del Código Civil, y como tal está reglamentado y sometido en un todo a la voluntad contractual, la

cual tiene prelación sobre cualquier disposición legal, sirviendo ésta para completar aquélla. Con el correr de los tiempos, el Estado se encuentra en la necesidad de intervenir en las relaciones de carácter puramente particular, con el objeto de darle protección al trabajador y velar por su estabilidad en el trabajo, pero siempre respetando la libertad, para que no pueda quedar el trabajador consagrado toda su vida a un patrono. Reflejo de esta intervención estatal en favor del trabajador aparece, entre otras naciones, en Francia, Suiza, Italia, las que prohíben que se celebre, entre patrono y trabajador el contrato de trabajo de por vida, y sólo se admite la resciliación unilateral por parte del trabajador, siendo en Sur América más retardada la intervención del Estado a este respecto, pues en Méjico, Brasil, Cuba se consagra la inmovilidad absoluta de los trabajadores, estableciendo a la vez graves sanciones para el patrono que despida en forma injusta a su trabajador; en España se establece un sistema mixto, consagrando la inmovilidad en ciertas ramas, y la indemnización en caso de declararse injusto el despido.

Toda esta acción estatal en pro del trabajador, tiene ocurrencia en lo que se denomina el mundo occidental, en tanto que en Rusia, si bien se dice que con la misma finalidad el Estado interviene, se presenta en realidad una situación que tiende al lado opuesto, y es así, como se castiga fuertemente al trabajador que por propia voluntad se desvincula o es despedido por una infracción a la disciplina de los reglamentos establecidos en forma unilateral por el patrono. De estas sanciones cabe destacarse, entre otras muchas, las siguientes: los trabajadores son colocados en el último lugar de los aspirantes a un empleo; en 1940 se castiga con prisión hasta de cuatro meses al trabajador que deja su empleo sin permiso de la Administración, llegando al extremo de sancionar en la misma forma al trabajador que llegara con un retardo de veinte minutos al trabajo, por considerar que había abandonado el puesto.

En circunstancias tales, el resultado obtenido es precisamente el que busca el Estado, que no los trabajadores, logrando un aumento creciente en la producción, mediante la inmovilidad absoluta, que tiene como consecuencia lógica y necesaria el monopolio del salario, al tener en esta forma fija la mano de obra, esto es, "congelados" los trabajadores.

Ha sido, pues, una preocupación de todos los tiempos procurar la estabilidad de los trabajadores en la relación laboral, la cual en nuestra legislación está aún muy lejos de tener las notas características que es de desear.

Según el Código Laboral, el contrato de trabajo puede terminar por la llegada del plazo pactado o presuntivo.

Diversas formas existen para determinar la duración de la relación laboral: cuando se ha fijado, en forma determinada, al nacer el contrato; cuando la duración de éste se desprende en forma lógica de la naturaleza de la obra o labor contratada, y en último caso, si no existiere ninguna de las formas anteriores, se entiende celebrado a plazo indeterminado, el cual lo regula la ley, diciendo que en tales casos, se entenderá que la duración del contrato es de seis meses; tal es el llamado plazo presuntivo.

Diversas formas existen para determinar la duración de la relación laboral: cuando se ha fijado, en forma determinada, al nacer el contrato; cuando la duración de éste se desprende en forma lógica de la naturaleza de la obra o labor contratada, y en último caso, si no existiere ninguna de las formas anteriores, se entiende celebrado a plazo indeterminado, el cual lo regula la ley, diciendo que en tales casos, se entenderá que la duración del contrato es de seis meses; tal es el llamado plazo presuntivo.

Es un hecho evidente que la fuente de subsistencia de todo trabajador es su salario, el cual ha de serle suficiente a la satisfacción de sus necesidades como la alimentación, vestuario, sano esparcimiento, etc., tanto de él, como de su familia. Si se le priva de su trabajo, y consecuentemente del salario, se verá avocado a una situación cuyas consecuencias sufrirá la sociedad, toda vez que el Estado se encuentra en imposibilidad de ofrecerle ocupación, pasando del paro en su labor, a la delincuencia que se traduce en primer término, en la apropiación de lo que no es suyo, para lo cual empleará todos los medios que le sean necesarios, tales como el homicidio, el atraco, etc. Debe entonces procurarse la estabilidad en el trabajo siendo así que el trabajador está desempeñando su labor en condiciones normales de lealtad y acatamiento a las normas impuestas por su patrono, y es de suponer, que éste tiene tendencia a la estabilidad de su empresa, pues en caso contrario, la duración del contrato se desprende de la naturaleza de la labor encomendada.

Y será esa estabilidad la que nuestra legislación consagra al decir que cuando no se ha pactado un plazo para la duración del contrato, éste se entenderá celebrado por un período de seis meses? Francamente creo que ello no es así, máxime si se tiene en cuenta que otras legislaciones consideradas de un adelanto jurídico inferior al nuestro, como el Ecuador, contienen disposiciones que sí consultan

la estabilidad en el empleo, así, en tal país se establece que "todo contrato de trabajo, por tiempo fijo o indefinido, celebrado para la ejecución de una actividad o labor de naturaleza estable, tendrá como tiempo mínimo de duración un año con excepción de los trabajos ocasionales, de obra cierta, servicio doméstico, aprendizaje y prueba, en cuyo caso la duración será de tres meses", a la vez que se permite establecer relaciones hasta por cinco años como máximo, término que a nuestro legislador le ha parecido demasiado amplio, y lo ha restringido a dos, que es como rige en la actualidad.

Con todo, podría aceptarse la duración presuntiva de tan exiguo término, si ella no se viera entorpecida, por decir lo menos, al consagrarse la validez de la estipulación en virtud de la cual, cualquiera de las partes puede reservarse la facultad de darlo por terminado en cualquier tiempo, sin necesidad de probar ninguna causal, y tan sólo porque no quiere continuar en la vinculación laboral (art. 48 del C. S. de T.).

Los artículos 62 y 63 de nuestro estatuto laboral traen una enumeración, que en mi sentir es taxativa, de las causas que pueden dar origen a la terminación del contrato de trabajo, considerando que las unas son graves (62), y las otras suficientes (63), procediendo en el primer caso sin necesidad de preaviso a la contraparte, no así en el segundo, donde el período de deshaucio será igual a un mes y la causa debe ser probada en ambos casos por aquél que la invoca para desvincularse.

Y si ello es así, para qué la cláusula de reserva? Por qué darle a la simple voluntad unilateral de los contratantes, la categoría de una causa justa y legal? Se dirá que la facultad se consagra en beneficio de ambas partes, quedando en igualdad de condiciones; pero es que acaso puede tratarse con la misma consideración a partes que de por sí son diferentes?; o es que ya el trabajador ha dejado de ser la parte débil sometida a la poderosa fuerza del patrono que es quien impone las condiciones de trabajo? Es en verdad muy relativo el beneficio que con tal estipulación obtiene el trabajador; puede asegurarse sin temor a equivocación, que en el noventa por ciento de los casos, es el patrono quien hace uso de tal facultad, y en muchas ocasiones, por no decir que en todas, lo hace menospreciando los intereses del trabajador, el cual no puede demostrar el perjuicio sufrido, pues la voluntad de aquél es causa suficiente, contra la cual, nada puede argumentarse. Es cierto que el ejercicio de la cláusula se reserva, exige el lleno de algunos requisitos, pero ello no implica que por tales,

le sea difícil al patrono ejercerla, porque esas formalidades no acarrean para él ningún esfuerzo especial, ya que el pago de las prestaciones, en todo caso habrá de hacerlo, sea cual fuere la causa por la cual el contrato termine.

En estas condiciones, no se percibe la diferencia que pueda existir entre la terminación del contrato por haberse ejercido la cláusula de reserva, y lo que se denomina despido, el cual según Lafranchi "es injusto cuando se extingue la relación contractual arbitrariamente y sin atender a causas legales o presupuestos similares, y entraña siempre una indemnización".

En algunos países no existe esta causal de terminación del contrato sino en favor del trabajador; en no menos, se hace una discriminación, cuando existe para ambas partes, tal es el caso de Argentina, en donde el preaviso es de un mes para los trabajadores que llevan poco tiempo vinculados a la empresa, y a medida que la antigüedad en el empleo aumenta, el tiempo del preaviso ha de ser más largo, siendo así justo que se trate de diferente manera al trabajador que se acaba de vincular a la empresa, del que lleva largo tiempo prestando el servicio de una manera leal y honrada.

Por lo anteriormente expuesto, considero que una reforma se impone a nuestra actual legislación laboral, en lo que respecta a la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo por cualquiera de las partes, con la sola formalidad de preavisar a la otra, y en cuanto a la duración presunta del contrato, cuando ella no ha sido fijada de común acuerdo en el momento de celebrarse el contrato, ni sea posible deducirla por la naturaleza de la obra o labor contratada.

Tal reforma comprendería:

1)—Debe suprimirse de la legislación la libertad de estipular la cláusula de reserva, como violatoria del "derecho al trabajo", pues para evitar cualquier abuso, bastan las justas causas de resciliación contenidas en los artículos 62 y 63.

2)—En caso de que esa reforma radical no fuere viable en los momentos actuales, debe hacerse una modificación en el sentido de que sea únicamente en favor del trabajador, o en caso de beneficiar a ambas partes, el patrono tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador en el empleo, y en consecuencia el preaviso habrá de ser graduado, considerando tal antigüedad.

3)—La duración presuntiva del contrato de trabajo puede modificarse de los 6 meses que en la actualidad tiene, para extenderla hasta un año por lo menos, y que la llegada de tal plazo no sea cau-



sal de terminación, sino cuando para ello haya una causa justa, con el fin de darle estabilidad en el empleo.

No atenta contra la libertad del trabajador, el que pueda vincularse a un patrono por más de dos años, como ahora rige, y en consecuencia este plazo debe ampliarse hasta los cinco años, pues la terminación del contrato celebrado en esta forma puede suceder antes de la llegada del plazo, cuando se presente alguna de las causas legales determinadas por el legislador, y así se consagra efectivamente el derecho al trabajo, que según la Constitución tiene todo ciudadano.

Conclusiones:

Los integrantes de la 5ª comisión de la Primera Conferencia Nacional de Estudiantes de Derecho y de acuerdo con la ponencia presentada por el distinguido representante de la Universidad Pontificia Bolivariana de Antioquia, Hugo Giraldo Cardona hemos llegado a las siguientes conclusiones:

Considerando que:

1º—En la forma como está reglamentada en nuestro Estatuto Laboral la cláusula de reserva atenta contra el espíritu del código inspirado en toda su extensión en la defensa del trabajador, por consiguiente llegamos a la conclusión que es necesario modificarla en el sentido que a continuación pasamos a expresar:

a)—La cláusula de reserva debe operar en favor de ambas partes; pero el patrono no puede hacer uso de dicha facultad sino después de los primeros seis meses de iniciada la vinculación contractual, y en este caso el preaviso deberá darlo atendiendo a la antigüedad del trabajador graduada en la siguiente forma: 1 mes por cada año de servicio o proporcionalmente por fracciones de año. Un trabajador puede hacer uso de la cláusula de reserva cuando así lo estime conveniente, y en la forma que rige en la actualidad.

2)—En los contratos de plazo presuntivo dicho plazo se aumentará de los 6 meses que tiene en la actualidad, a un año, con el fin de darle estabilidad al trabajador.

3)—En armonía con esta misma estabilidad en los contratos celebrados a término fijo su plazo no puede ser inferior a un año, ni superior a tres años, modificando así el artículo 46 del Código Laboral que estatuye 4 meses como mínimo y 2 años como máximo.

La Primera proposición fue aprobada por una mayoría de 5 votos afirmativos y uno negativo, del delegado del Atlántico Sr. Pedro Claver Doria Durango.

La segunda y tercera por unanimidad.

REVOCACION OFICIOSA DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS

Por: Jairo E. Duque Pérez
Personero Municipal de Medellín

I.—TEMA

Encuadremos el objeto del presente estudio en los términos del siguiente interrogante:

Puede la Administración Municipal modificar oficiosamente sus propios actos, así proceda después del vencimiento de los términos legales dentro de los cuales el interesado tiene derecho para interponer los recursos administrativos, y no obstante que las primitivas resoluciones hayan creado situaciones jurídicas individuales y concretas?

II.—DESARROLLO

Antes de analizar el fondo del problema sucintamente planteado, conviene diferenciar las situaciones jurídicas (poderes o deberes jurídicos) en que pueden hallarse los particulares frente a la Administración Pública.

Siguiendo la sistematización que sobre este aspecto de la ciencia administrativa ha elaborado el connotado tratadista francés GASTON JEZE, pueden clasificarse en dos grupos de contornos bien diferentes, las múltiples situaciones jurídicas causadas por los poderes públicos en la gestión de los intereses generales, o las originadas en la libre determinación de los particulares, cuando actúan dentro del campo de atribuciones que les fija la ley. Son ellas:

Primer GRUPO.—Situaciones jurídicas GENERALES.

Segundo GRUPO.—Situaciones jurídicas INDIVIDUALES.