

PROYECTO DE REFORMA DEL CODIGO DEL TRABAJO

Dr. Horacio Yepes.

En octubre del año pasado, el Ministro del Trabajo de esa época, Otto Morales Benítez, presentó al Congreso la Reforma del Código del Trabajo que actualmente estudia la comisión quinta del Senado. La biblioteca del Ministerio del Trabajo editó el proyecto de reforma con la correspondiente exposición de motivos, en un libro que ha sido suficientemente repartido.

El país desde hace mucho tiempo busca un código regulador de las relaciones laborales que consulte las necesidades democráticas y sea eficaz instrumento en la solución de los problemas sociales. Una nueva conciencia se observa, ahora, en los grupos de las clases media y trabajadora. Se precisan soluciones justas para que los enormes contrastes económicos existentes entre los grupos se disminuyan y el Estado cumpla una finalidad moderna de amplias dimensiones sociales. Ya está aceptada, en forma general, la necesidad de un cambio radical en las estructuras económica, social y jurídica de la nación, para que la justicia social deje de ser una aspiración literaria. En esta formidable tentativa, la reforma al código del trabajo y la reforma agraria que se estudian por el Parlamento, constituyen bases primordiales para un nuevo orden político en nuestra patria. Para la transformación de nuestras instituciones y costumbres, tanto el Ejecutivo como el Organismo Legislativo deben observar una conducta revolucionaria. Se ignora, todavía, qué actitud tomarán los miembros del Congreso en materia de renovación social, pero si no aprueban variaciones fundamentales en este sentido, su futuro electoral se debilitará notablemente y el sistema del frente nacional quedará, solo, como una pequeña anécdota de paz en los anales políticos de Colombia. Necesitamos una evolución legal propiciada por los legisladores, para que no se vuelva indispensable una transformación violenta.

Se ha hecho esta corta explicación, porque un estatuto laboral adecuado es la expresión clara de un régimen de auténtica estructura democrática. El código del trabajo, que es un código de clase, transparenta la

organización estatal y la forma como los diversos engranajes coinciden con las aspiraciones populares y colectivas.

o o o

El proyecto de reforma crea nuevos capítulos, varias disposiciones, modificaciones importantes. Me permito enumerar las principales innovaciones, sin ahondar en el examen de ellas, pues sería necesario un estudio que excedería el propósito de este comentario. En relación con el derecho individual del trabajo, las innovaciones se refieren a: representantes del empleador en los establecimientos y sucursales para facilitar las controversias o gestiones nacidas de la relación laboral; se clarifican las calidades del contratista independiente. Nueva norma sobre solidaridad en las empresas respecto de los trabajadores, eliminación de la cláusula de reserva y el plazo presuntivo del trabajo, creación del servicio nacional de empleo, modificaciones respecto del trabajo a domicilio, sobre agentes viajeros, sobre profesores de establecimientos particulares de enseñanza. Capítulos nuevos sobre: choferes y auxiliares de Empresas de Transporte de servicio público, empleados fluviales, braceros, empleados marítimos. Modificación a las normas sobre salarios y un artículo nuevo sobre comisariatos. Aumento en la cantidad no embargable del salario y nueva disposición sobre prelación de créditos por salarios en los procesos de quiebra. Se introducen varias innovaciones en la jornada de trabajo, y limitación del trabajo extraordinario acumulado a la jornada diaria. Se señalan normas sobre trabajo nocturno de mujeres y menores. Y un capítulo nuevo sobre trabajo nocturno de cierta clase de empleados. Se establece el pago proporcional de las vacaciones, cuando no se haya cumplido el año de servicios. Se hacen modificaciones en el capítulo sobre protección a la maternidad en beneficio de la madre y el hijo. Modificación a la indemnización por mora teniendo en cuenta la buena fé del empresario. Innovaciones sobre cesantías y jubilación, y un capítulo nuevo sobre participación en las utilidades.

En lo referente al derecho colectivo del trabajo, se hacen, igualmente, modificaciones de importancia. Sobre protección al derecho de asociación, con presunción sobre atentado contra ese derecho por parte del empresario. Creación del comité obrero-patronal en las empresas. Exigencia de calificación previa del Ministerio del Trabajo en los despidos colectivos. Se vigorizan los sindicatos industriales y gremiales. Se amplía el ámbito del fuero sindical. Se hacen modificaciones en el régimen interno de los sindicatos. Se reglamentan más ampliamente la presentación y discusión de los pliegos de peticiones. Se establecen: un

capítulo nuevo sobre huelga imputable al empleador con un régimen indemnizatorio especial y un artículo nuevo sobre terminación de la huelga por arbitramento obligatorio que puede adoptarse en cualquier momento del desarrollo de la huelga a opción del trabajador. En relación con las convenciones colectivas se observan innovaciones respecto de su aplicación, cláusula de armonía con la empresa y comisiones paritarias para la interpretación y estudio de las convenciones. En materia de contratos sindicales se autoriza la cláusula de exclusión de ingreso, sujeta a determinadas condiciones. En el proyecto de reforma están incorporados varios decretos y normas legales dictados en los últimos años.

o o o

Ahora bien. La reforma ha sido objeto de diversos comentarios e interpretaciones por parte de los distintos grupos sociales. Y ha originado la fijación de posiciones por parte de las entidades sindicales y las asociaciones representativas de los empresarios. Un lenguaje mesurado, técnico, es la característica de esta discusión, y el más claro síntoma de que la reforma se realizará con criterio científico y social. Seguramente se variarán algunos textos, se modificarán algunas reformas y se harán por el Congreso variaciones en algunos casos más definitivas y radicales. Pero la impresión actual, y así lo han reconocido las entidades sindicales, es la de que el proyecto implica un avance importante en nuestra legislación laboral y transparenta la decisión gubernamental de dar un trato más justo y equitativo a los trabajadores colombianos. Muchas de las aspiraciones, insistentemente expuestas por las federaciones sindicales en los respectivos congresos, están incluídas en la reforma. Y el análisis, en conjunto, expresa un resultado positivo en favor de los empleados y una conducta social en el Estado.

Puede afirmarse, que un estatuto laboral moderno descansa sobre estas bases primordiales: régimen real de salarios y de ingresos suficientes para el bienestar del trabajador, estabilidad en el empleo, conjunto de normas que aseguren la eficacia de las reclamaciones propuestas por los empleados a los empresarios. Desde este enfoque total, quiero resaltar algunas reformas que se refieren a participación en las utilidades de las empresas, supresión de la cláusula de reserva y del plazo presuntivo en los contratos a término indefinido y terminación de la huelga por arbitramento obligatorio a opción de los empleados.

El título X, en un capítulo único, consagra la participación en las utilidades. Expresa el artículo 474: "Toda empresa que tenga un capital igual o superior a cien mil pesos, (\$ 100.000.00) y utilice más de diez y

seis (16) empleados, está obligada a concederles una participación en sus utilidades. En el reparto mencionado en este artículo no participarán los directores, administradores y gerentes generales". Los artículos posteriores, hasta el 481, señalan el porcentaje de participación y las diversas condiciones y formas para determinarlo. La participación de utilidades es conocida en varias legislaciones e implica un avance social en beneficio de los trabajadores. Bajo la forma de un ahorro obligatorio constituye una ventaja económica y social del grupo obrero, que vigoriza su importancia en las relaciones con los empresarios. Los sindicalistas, que antiguamente miraban esta participación con recelos, la aceptan y propugnan ahora como importante progreso social.

Respecto de la estabilidad en el empleo la reforma trae variaciones importantes al suprimir la cláusula de reserva y el plazo presuntivo en los contratos a término indefinido. Propone: ampliación del plazo mínimo de los contratos a término fijo, de 4 meses a 1 año y ampliación del término máximo de 2 años a 3 años. Prórroga automática del contrato a término fijo por un plazo mínimo de 1 año cuando no se realiza el desahucio dentro de un término no inferior a 30 días, antes del vencimiento del plazo pactado. En el contrato que se celebre con empleados altamente técnicos o especialmente calificados, las partes podrán acordar prórrogas inferiores a un (1) año. La reforma señala que el contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Con todo, el empleado podrá darlo por terminado mediante preaviso escrito con antelación suficiente, no inferior a dos (2) meses, para que el empleador lo reemplace. El artículo 63 del proyecto señala que en caso de ruptura unilateral e ilegal del contrato de trabajo por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del empleado por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo, por concepto de lucro cesante: a) el valor de los salarios ordinarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado del contrato o el determinado por la duración de la obra o la labor contratada; b) en los contratos a término indefinido, el valor de seis (6) meses de salario ordinario, si el empleado tiene un tiempo de servicio continuo no mayor de dos (2) años y quince (15) días más por cada año servido, y proporcionalmente por fracción de año, sin pasar de doce (12) meses en total. El empleador podrá optar por el reintegro del empleado o por el pago de la indemnización a que se refiere el inciso anterior; pero, en todo caso, la reincorporación al trabajo deberá contar con el asentimiento expreso del empleado y supone el pago de los salarios desde la fecha del retiro hasta la del reintegro.

Las normas anteriores que propugnan la estabilidad del empleado tienen excepcional importancia, pero seguramente las empresas de carácter permanente celebrarán con sus trabajadores contratos a término fijo, lo que desvirtúa notablemente el propósito de la reforma, hasta tal punto, que sólo quedaría como válido el aumento en la indemnización. Luego procedente es consagrar íntegramente el principio "de la duración indefinida de la relación de trabajo, en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen" y autorizar la celebración del contrato a plazo fijo, "únicamente en aquellos casos en que lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar" según lo consagran otras legislaciones.

Una de las causas más frecuentes del fracaso de las huelgas decretadas por los trabajadores en nuestro medio es la incapacidad para sostenerse cuando el conflicto se alarga demasiado. Nuestros débiles sindicatos, no tienen, por lo común, fondos suficientes para financiar esta emergencia. Y muchas veces, peticiones y aspiraciones justas deben ser abandonadas por incapacidad pecuniaria de las instituciones o los trabajadores. Por eso resulta acertada la norma planteada por la reforma sobre terminación de la huelga por arbitramento obligatorio a opción de los empleados, así concretada: "En cualquier momento, durante el desarrollo de la huelga, los empleados o el sindicato podrán someter el conflicto colectivo a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio. Esta determinación, que debe ser adoptada en la forma prevista por el artículo 599, será de forzosa aceptación para el empleador. La constitución del tribunal de arbitramento de que trata este artículo pondrá fin inmediatamente a la cesación del trabajo. - (Art. 608). - El artículo 620 señala que el arbitramento previsto en los artículos 599 y 608 y el arbitramento voluntario se regulan por lo dispuesto en los Capítulos IX, X y XI, pero el árbitro tercero será designado por las partes y, a falta de acuerdo, por el Ministerio del Trabajo.

La nueva disposición sobre arbitramento obligatorio a opción de los trabajadores es de fundamental importancia. La huelga es un fenómeno normal en el enfrentamiento de las distintas fuerzas económicas pero en veces trae implicaciones perjudiciales para los grupos enfrentados y su situación económica. La decisión arbitral, a opción de los empleados, puede ser un recurso valioso para sus pretensiones. Debe anotarse que el fallo arbitral vale cuando se toma por mayoría de votos, es decir, que no se exige la unanimidad de los árbitros. Este es un principio que se aplica analógicamente en las cuestiones laborales y que convendrá consagrarlo expresamente. Cabe observar, que en el derecho del trabajo, la restricción a la voluntad individual, a la autonomía personal, encuentra frecuen-

te aplicación y es base para obtener finalidades sociales de capital importancia en nuestra época y que en ocasiones resulta indispensable restringir la voluntad de los grupos legalmente organizados para alcanzar una solución inmediata.

En la elaboración del proyecto de reforma del código colaboraron activamente con el Ministro Otto Morales, el secretario general del Ministerio Joaquín Vanín Tello, Carlos Jiménez Gómez, jefe de la rama técnica y Mario Delgado Echeverry. La reforma, como se explicó, implica un positivo avance social. En algunos círculos industriales y sindicales se ha dicho que las nuevas normas consagran una intervención exagerada del Ministerio del Trabajo en las relaciones laborales. Yo creo que esto es sólo el resultado de la profunda transformación que ha sufrido el Estado como consecuencia de la revolución industrial y del papel que en la época actual le toca desempeñar. La teoría del Estado como mero espectador de los hechos sociales ha desaparecido. La tesis del Estado intervencionista es ya irrefutable. Al poder de control que tenía antiguamente se le ha agregado una obligación más: regular la libertad particular para que la libertad se realice socialmente. Por eso, sólo un Estado, que, respetando la libertad individual en lo que puede ser respetada, realiza la justicia social, es un Estado democrático.