

**ANALISIS JURIDICO DE LA LEY 50 DE NOVIEMBRE 29 DE 1990**

**MANUEL AGAMEZ QUINTERO**

**RAFAEL VILLA BOCANEGRA**

**BARRANQUILLA**

**CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO**

**SIMON BOLIVAR**

**1.992**

DR # 0174



ANALISIS JURIDICO DE LA LEY 50 DE NOVIEMBRE 29 DE 1990

MANUEL AGAMEZ QUINTERO

RAFAEL VILLA BOCANEGRA

Trabajo de grado presentado como requisito  
parcial para optar al título de Abogado.

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO

SIMON BOLIVAR

1.992

ii

CESAR  
BORRERO  
RODRIGUEZ

ABOGADO

T.P. No. 17-212  
MINJUSTICIA

teléfonos: 34 55 08 - 34 89 68 - Carrera 53 N° 82-135

Barranquilla - Colombia

Barranquilla, Julio 16 de 1992

Doctor  
CARLOS LLANOS SANCHEZ  
Decano de la Facultad de Derecho  
Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar  
Ciudad

Apreciado Doctor y Amigo:

En mi condición de Director de la Tesis de Grado presentada por los egresados, Señores RAFAEL VILLA BOCANEGRA y MANUEL AGAMEZ QUINTERO, quienes la titulan "Análisis Jurídico de la Ley 50 de 1990" (Reforma Laboral), me permito conceptuar sobre dicho trabajo en los términos siguientes:

Se halla dividida la Tesis en dos (2) partes, Derecho Individual del Trabajo, y Derecho Colectivo Del Trabajo, las que hacen referencia a los aspectos generales y conceptos sobre el Planteamiento del Problema, Objeto, Justificación Teórico-Práctica, Delimitación, Marco Teórico, Hipótesis, Metodología y Plan de Trabajo.

Los temas planteados se encuentran debidamente desarrollados y, en ellos se hace un análisis, estudio e investigación de los problemas que interesan para la finalidad propuesta, encontrándose todo perfectamente concatenado y estudiado en forma seria, ordenada y con la metodología adecuada para esta clase de trabajo.

Es una Tesis dentro del Campo Laboral con carácter singular, por cuanto se refiere ampliamente a la Reforma Laboral de 1990, además, su contenido refleja el espíritu de investigación de los egresados y, buen criterio para optar el título de Abogado.

La bibliografía consultada, como los conceptos personales llenan los requisitos para esta clase de trabajo, ya sean de forma, como de fondo y, por lo tanto con todo respeto me permito dar concepto favorable a la presente tesis, para que sea sustentada en examen de grado.

Del Señor Decano, atentamente.



CESAR BORRERO RODRIGUEZ

NOTA DE ACEPTACION:

---

---

---

---

PRESIDENTE DEL JURADO

---

JURADO

---

JURADO

BARRANQUILLA, JULIO DE 1.992

## AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos:

A: CARLOS DANIEL LLANOS S., Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Simón Bolívar.

A: CESAR BORRERO por su colaboración y asesoría

A: La Universidad Simón Bolívar

A: Todas aquellas personas que de una u otra forma nos colaboraron.

## DEDICATORIA

A la memoria de mi madre quien no alcanzó a vivir para ver el final de su obra.

A mi compañera inseparable María González Martínez por su comprensión, amor y estímulo .

A mis hijos Oscar y Patricia para que sigan mis pasos.

A mis hermanos Fausto, María, Saúl, Alvaro, Nancy y Osvaldo.

Manuel

## DEDICATORIA

Con Cariño:

A mis padres: Rafael y Magola.

A mi esposa: Judith María Guette.

A mis hijos: Ingrid del Carmen, Erica María, Lino David  
y Rafael Emilio.

A mis hermanos: José de Jesús, Alvaro Enrique, Martha Li  
gia, Marco Antonio y José del Carmen

Rafael

## TABLA DE CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION	1
0.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
0.2 OBJETIVOS	4
0.2.1 Objetivo General	4
0.2.2 Objetivos Específicos	4
0.3 JUSTIFICACION	5
0.3.1 Teórica	5
0.3.2 Práctica	5
0.4 DELIMITACION	5
0.4.1 Espacial	5
0.4.2 Temporal	6
0.5 MARCO TEORICO	6
0.6 HIPOTESIS	8
0.6.1 General	8
0.6.2 Específicas	8
0.7 METODOLOGIA	9
0.7.1 Tipo de Estudio	9
0.7.2 Técnicas	9

1.	DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO	10
1.1	EL CONTRATO DE TRABAJO	10
1.1.1	Elementos esenciales del Contrato de Trabajo	10
1.1.2	Presunción Legal	11
1.1.3	Duración de los Contratos	12
1.1.4	Suspensión de los Contratos	15
1.1.5	Terminación del Contrato de Trabajo	16
1.1.6	Terminación unilateral del contrato sin justa causa	17
1.2	PERIODO DE PRUEBA	19
1.2.1	Duración Máxima	19
1.2.2	Prórroga	20
1.3	AGENTES COLOCADORES DE POLIZAS DE SEGUROS Y APUESTAS PERMANENTES	21
1.3.1	Clases de Agentes	22
1.3.2	Agentes Dependientes	22
1.3.3	Agentes Independientes	22
1.3.4	Colocadores de Apuestas Permanentes	23
1.4	EL SALARIO	24
1.4.1	Elementos integrantes	25
1.4.2	Pagos que no constituyen salario	25
1.4.3	Salario en Especie	27
1.4.4	Viáticos	29
1.4.5	Salario Integral	31
1.4.5.1	Parte del salario integral no gravado	31
1.4.6	Salario Mínimo	33

1.5	LA JORNADA LABORAL	34
1.5.1	Límite del trabajo suplementario	38
1.5.2	Descanso en día sábado	39
1.5.3	Tasas y liquidaciones de recargos	40
1.5.4	Trabajo Dominical	40
1.6	LABORES AGROPECUARIAS	41
1.6.1	Remuneración	42
1.6.2	Trabajo excepcional	43
1.6.3	Descanso compensatorio	44
1.7	LA EMPRESA	47
1.8	MATERNIDAD	48
1.8.1	Descanso remunerado en época del parto	48
1.8.2	Prohibición de despedir	50
1.9	PRELACION DE CREDITOS	52
1.10	PENSION DE JUBILACION	55
1.11	RESUMEN	59
2.	DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	63
2.1	DERECHO DE ASOCIACION	63
2.1.1	Protección al Derecho de Asociación	65
2.1.2	Clasificación de los Sindicatos	67
2.1.3	Constitución de Sindicatos	68
2.1.4	Estatutos Sindicatos	70
2.1.5	Notificación	72
2.1.6	Personería Jurídica	73
2.1.7	Registro Sindical	74
2.1.8	Tramitación y Publicación	76

2.1.9	Modificación de los Estatutos y validez de las modificaciones	77
2.1.10	Efecto Jurídico de la Inscripción	78
2.1.11	Atribuciones exclusivas de la Asamblea	79
2.1.12	Sanciones	80
2.1.13	Empleados Directivos	83
2.1.14	Elección del Fiscal y Directivas Sindicales	85
2.2	CONFLICTOS COLECTIVOS	86
2.2.1	Decisión de los Trabajadores	88
2.2.2	Desarrollo de la Huelga	90
2.2.3	Efectos Jurídicos de la Huelga y casos de Ilegalidad y Sanciones	91
2.2.4	Pactos Colectivos	93
3.	EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	94
3.1	CONCEPTO	94
3.2	TRABAJADORES DE PLANTA Y TRABAJADORES EN MISION	94
4.	AUXILIO DE CESANTIAS	97
4.1	NORMAS GENERALES	97
5.	FONDOS DE CESANTIAS	101
5.1	CONSIGNACION EN LOS FONDOS	102
5.2	RENDIMIENTOS FINANCIEROS	103
5.3	AFILIACION AL FONDO DE CESANTIAS	104
5.4	CAMBIO DE FONDO	104
6,	RESUMEN	105
7.	CONCLUSION	109
	BIBLIOGRAFIA	111

## 0. INTRODUCCION

La Ley 50 del 29 de noviembre de 1.990, que entró en vigencia el 1° de enero de 1.991, es quizás la Reforma Laboral más polémica y debatida tanto por los trabajadores como por los empleadores colombianos en el presente siglo.

Dicha Ley está dividida en dos partes ó secciones; la primera que trata sobre el derecho Individual del Trabajo, donde encontramos cambios trascendentales como por ejemplo, la modificación del contrato de trabajo a término fijo, la jornada laboral, el régimen prestacional, etc. Y la segunda que se refiere al derecho colectivo del trabajo, donde las modificaciones también fueron numerosas y de fondo, pues Colombia buscaba ponerse al día con los convenios firmados con la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T. en Suiza, desde 1.952.

Esta Ley no sólo modificó algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo, sino que adicionó otros, por lo cual se convierte en tema de estudio obligado para los profesio

nales del Derecho Laboral. El interrogante es de si la Ley 50 de 1.990 cumple realmente el fin social para el cual fue creada ó si por el contrario, lesiona los derechos de los trabajadores colombianos.

## 0.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el análisis jurídico que haremos de la Ley 50 de 1.990 vigente desde el 1° de enero de 1.991, intentaremos dentro de la mayor objetividad posible, dar una explicación didáctica de cada uno de sus artículos, estableciendo una serie de comparaciones entre la norma anterior y la actual, tratando de buscar su verdadero alcance para dar respuesta a los múltiples interrogantes que se han planteado desde el mismo momento en que se conoció el texto de la Ley, interrogantes como éstos:

¿Qué pasa en adelante con las cesantías de los trabajadores?

¿Se acabó la estabilidad laboral en Colombia?

¿Se perdieron las conquistas de los trabajadores, conseguidas a base de lucha y sacrificio?

¿Genera empleo ó provoca desempleo la Ley 50 de 1.990?

A estos y muchos otros interrogantes trataremos de darle respuesta en el presente trabajo, desde luego, de una manera imparcial, pues cuando se trata de relaciones laborales

es difícil lograr un consenso porque los intereses encontrados son muy radicales.

## 0.2 OBJETIVOS

### 0.2.1 Objetivo General

Analizar el espíritu y alcance de la Ley 50 de noviembre 29 de 1.990 que modifica en parte el actual esquema laboral colombiano, introduciendo reformas de gran significado; e igualmente adicionando artículos, los cuales serán motivo de estudio, para determinar si son beneficiosos o no a la clase trabajadora colombiana.

### 0.2.2 Objetivos Específicos:

-Determinar qué normas del Código Sustantivo del Trabajo se modifican, como también las que se adicionan.

-A quién verdaderamente beneficia la Reforma Laboral, si al empleador ó al trabajador.

-Establecer una comparación entre la norma modificada y la que la reemplaza.

### 0.3 JUSTIFICACION

0.3.1 Teórica. La información teórica que nos proporciona el estudio de los antecedentes legales del sistema Laboral Colombiano, sus características, términos y principios constituyen un importante aporte al tema que desarrollaremos, ya que a través de los conceptos teóricos, vamos a llegar al campo de aplicabilidad de la norma en comento.

0.3.2 Práctica. A la descripción teórica anterior, cabe añadir razones de utilidad práctica que se derivan del conocimiento que se tenga de las normas laborales, especialmente las del Código Sustantivo del Trabajo, Código Procesal del Trabajo, Decreto 2351 de 1.965, Ley 50 de 1.990 y su campo de aplicación práctica, que es el Régimen Contractual Obrero-Patronal vigente en nuestro país.

### 0.4 DELIMITACION

0.4.1 Espacial. Nuestro estudio de investigación Jurídica, ha sido elaborado tomando como base las normas y doctrinas que fundamentan nuestra Legislación Laboral Colombiana. Por consiguiente, el estudio de la Ley 50 del 29 de noviembre de 1.990 y que entró en vigencia el día 1° de enero de 1.991, está limitado al ámbito geográfico de nuestro país.

0.4.2 Temporal. Nuestro estudio lo enmarcaremos a partir del 1° de enero de 1.991 en que entra en vigencia la Ley 50 de 1.990, haciendo una retrospectiva a las normas modificadas y a la Ley 6 de 1.945 originaria del actual Código Sustantivo del Trabajo, pues buscamos conocer los alcances y beneficios que la ley genere, ó la necesidad de suprimirla por inconveniente.

## 0.5 MARCO TEORICO

Son muchos los comentarios que han surgido en torno a la Ley 50 de 1.990, dependiendo del lado en que uno se encuentre. Así, mientras el gobierno presenta dicha Ley, como algo revolucionario, que coloca al país en materia laboral al día con las grandes transformaciones económicas y tecnológicas, los empleadores se quejan porque la "nueva Ley fué muy generosa en los aspectos colectivos, y por ejemplo consideran que dedicar dos (2) horas semanales de la jornada ordinaria a labores de capacitación, tiene un costo demasiado alto".<sup>1</sup>

Por otro lado, los trabajadores han cuestionado duramente

---

<sup>1</sup> PLAZAS G., Germán. La Nueva Reforma Laboral. Bogotá. 1.991. Pág. 4

el contenido de la ley, pues la consideran lesiva para sus intereses. Aducen que con ella se acabó la estabilidad laboral en Colombia, si es que ella ha existido, pues ahora en cualquier tiempo el empleador puede despedir al trabajador y éste no puede impetrar la acción del reintegro ya que ésta se abolió y como el contrato de trabajo a término fijo se le quitaron las amarras del Artículo 46 del C.S.T. modificado por el Art. 4 del Decreto 2351 de 1.965, este será el que impere en lo sucesivo ya que se presta para "despedir" de manera disimulada, máximo ahora cuando el empleador no administra las cesantías de los trabajadores, sino que éstas van a ser manejadas por los Fondos de Cesantías creados por la Ley 50 de 1.990.

No se puede negar que la Ley 50 de 1.990 que entró en vigencia el 1° de enero de 1.991, hace unas trascendentales reformas al régimen laboral colombiano, tanto en la parte individual, como en la parte del derecho colectivo, al mismo tiempo que crea una serie de organismos que van a colaborar para la flexibilización de las relaciones entre empleadores y empleado, pues le dan mayor garantía a este de que sus dineros serán bien administrados.

Ahora, que en la práctica se le busque una aplicación diferente es otra cosa, pero en la parte literal la norma lo contempla, de tal manera que desde el momento en que la

Ley entró a regir, empresarios, trabajadores y gobierno, deben cumplir lo que allí se determina. Las discusiones que haya sobre ella, no aplaza la obligación de cumplir lo estipulado en la misma.

## 0.6 HIPOTESIS

0.6.1 General . El Código Sustantivo del Trabajo, anterior a la Ley 50 de noviembre 29 de 1.990, no se ajustaba a las realidades de un país, que intenta variar fundamentalmente sus retardatarias estructuras Socio-Políticas.

### 0.6.2 Específicas.

-La Ley 50 de noviembre 29 de 1.990 y que entró en vigencia el 1° de enero de 1.991, dió un vuelco total a las políticas laborales existentes a la fecha, originando reacciones adversas tanto en la clase empresarial, como en la clase trabajadora colombiana.

-Se buscó con la Ley 50 de 1.990 llegar a una auténtica política social, teniendo como meta entre otras, darle flexibilidad al empresario para la contratación de sus trabajadores y la modernización de sus empresas, respetando los derechos adquiridos del trabajador.

## 0.7 METODOLOGIA

La palabra método viene del griego "methodos" (meta-fin y odos-camino), que significa camino que conduce a un fin. Partiendo de la etimología, al término se le han asignado los siguientes significados:

- a. Modo de decir o hacer con orden una cosa;
- b. Modo de obrar o de proceder, es decir, hábito o costumbre que cada uno tiene y observa, y
- c. Orden que se sigue en las ciencias para hallar la verdad y enseñarla.

De acuerdo a este criterio se establece que mediante la metodología es posible organizar el proceso a seguir, y llegar a la observación y descripción del objeto de estudio, partiendo ante todo de la realidad y sustentándola en la consulta bibliográfica.

0.7.1 Tipo de Estudio. Emplearemos un tipo de estudio analítico.

0.7.2 Técnicas. Observación directa e indirecta sustentada en una exhaustiva consulta bibliográfica.

## 1. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

### 1.1 EL CONTRATO DE TRABAJO

#### 1.1.1 Elementos esenciales del Contrato de Trabajo.

ARTICULO 1º El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

1o. Para que haya contrato de trabajo, se requiere que concurren éstos tres elementos esenciales:

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

b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, al cuanto al modo, tiempo ó 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 ó convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen

al país; y

c) Un salario como retribución del servicio.

2o. 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 ó modalidades que se le agreguen.

En la nueva legislación continúan rigiendo los mismos elementos esenciales que se requirerén para darle el carácter de laboral a una relación contractual. En consecuencia, es poco lo que se puede comentar de este artículo, pues sigue como estaba en la anterior legislación.

#### 1.1.2 Presunción Legal.

ARTICULO 2o. El artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. No obstante, quien habitualmente preste sus servicios personales renumerados en ejercicio de una profesión liberal ó en desarrollo de un contrato civil o comercial, pretenda alegar el carácter laboral de su relación, deberá probar que la sub -

ordinación jurídica fue la prevista en el literal b) del artículo 1o. de esta Ley y no la propia para el cumplimiento de la labor ó actividad contratada.

Al igual que el artículo anterior sigue rigiendo que cuando se dan los tres postulados esenciales del Contrato de Trabajo, se presume que la relación jurídica será regida por las normas del C.S.del T., es decir, se configura el Contrato de Trabajo.

No obstante lo anterior, la nueva Ley introduce modificaciones en este artículo para aquellos profesionales que habitualmente prestan sus servicios a una empresa, en desarrollo de un contrato diferente al de trabajo, los cuales para alegar éste, deben probar que había la respectiva subordinación laboral.

#### 1.1.3 Duración de los Contratos

ARTICULO 3o. El artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 4 del Decreto 2351 de 1965 quedará así:

"El contrato a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

1o. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2o. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año y así sucesivamente.

Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea".

Son varios e importantes los cambios que trae la nueva Ley en este artículo, los cuales se pueden resumir de la siguiente manera:

1o. Se autoriza la realización del contrato de trabajo inferior a un (1) año, lo cual en la legislación anterior,

sólo se podía dar para casos especiales y expresamente con templados en el C.S. del T. como por ejemplo, cuando se trataba de laborales ocasiones ó transitorias, para incremento de la producción y para reemplazar personal en vacaciones, ó licencias de maternidad. Ahora con la nueva legislación, desaparece esa limitación y las partes pueden libremente celebrar este tipo de contrato.

2o. Se actualiza en la nueva Ley el concepto de que el contrato a término fijo, se prorroga por el mismo término inicialmente pactado si ninguna de las partes anuncia a otra, con treinta (30) días de anticipación, su deseo de darlo por terminado.

3o. En la nueva Legislación se establece que si el término inicial del contrato de trabajo es inferior a un (1) año, se podrá prorrogar hasta tres (3) veces por el mismo término ó menos, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año y así sucesivamente.

Es importante resaltar, que ningún Contrato de Trabajo, salvo que las partes acuerden lo contrario, modifica su condición de término fijo por indefinido por el sólo hecho de renovarse en varias oportunidades.

Es también de suma importancia la modificación que hace la Ley 50 de 1.990 en el párrafo único del artículo en comentario, cuando obliga a los empleadores a pagar las primas de servicio, vacaciones a sus empleados de manera proporcional cualquiera que sea el tiempo de servicio. Como se sabe para devengar primas de servicio proporcional, se requería trabajar por lo menos noventa (90) días, dentro del respectivo semestre y para las vacaciones, por lo menos ciento ochenta (180) días. Estos límites desaparecen a partir de la vigencia de esta Ley.

#### 1.1.4 Suspensión de los Contratos .

ARTICULO 4o. Modificatorio del Artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. La única modificación hecha a este punto por la nueva Ley es la insertada en el texto del numeral tercero 3º) de las causales de suspensión de los contratos y que señala la necesidad de que la suspensión sea previamente autorizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y aunque esa autorización ya se había fijado por Decretos posteriores a la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, ahora ha quedado insertada en el texto mismo del artículo que comentamos.

Anteriormente la norma decía que se podía avisar a los trabajadores la fecha de suspensión con treinta (30) días de

salario. Ahora es obligatorio avisar simultáneamente a los trabajadores que se ha presentado la solicitud ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con ello se busca que los afectados con la suspensión tengan la oportunidad de defender sus derechos.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por su parte deberá resolver la petición de suspensión del contrato de trabajo hecha por el empleador, dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de presentación de la solicitud, so pena de incurrir en causal de mala conducta.

#### 1.1.5 Terminación del Contrato de Trabajo.

ARTICULO 5o. Correspondiente al Artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 6 del Decreto Ley 2351 de 1.965.

Se conservan las mismas causales que tenía la Legislación anterior para terminar el Contrato de Trabajo. Además, se estableció en dicho artículo la obligación de avisar a los trabajadores, de la solicitud que se hace al Ministerio de Trabajo sobre el cierre definitivo de las empresas.

Debe tenerse en cuenta que de acuerdo a la Doctrina actual de la Corte Suprema de Justicia, a excepción de la causal establecida en el ordinal h) en las demás no hay obliga -

ción de pagar indemnización, pues se consideran causas justas para terminar el contrato de trabajo. Como se sabe la causa que origine la terminación debe invocarse en la comunicación respectiva, pues el hacerlo posteriormente no tiene validez jurídica. La modificación que trae este artículo impone taxativamente la obligación a los funcionarios del Ministerio del Trabajo de fallar dentro de los dos (2) meses al recibo de la solicitud, so pena de incurrir en causal de mala conducta.

Como los trabajadores son parte interesada en este tema, seguramente intervendrán en el proceso, pidiendo y ejerciendo los recursos que la Ley les concede para defender sus derechos.

#### 1.1.6 Terminación unilateral del contrato sin justa causa.

ARTICULO 6o. Correspondiente al Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 8 del Decreto Ley 2351 de 1.965.

"La terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa siempre será un tema en el que habrá discrepancias entre empleadores y trabajadores, pues cada uno tiene sus propios intereses que defender.

El cambio fundamental que tiene este artículo es

el relacionado con aquellos trabajadores que cumplan diez (10) años al servicio de una empresa, y el cual a partir de la vigencia de esta Ley no tienen derecho a ejercer la acción de reintegro, pues ésta queda abolida. A manera de compensación para ello, se elevó en diez (10) días la indemnización que había sido establecida. Se ratifica la abolición de la denominada pensión-sanción, la cual ya había sido suprimida por la Ley 171 de 1.961 en su Artículo 8o. Este es uno de los artículos fundamentales de la Ley 50 de 1.990, pues realiza ó lleva a cabo unas profundas reformas al régimen Laboral Colombiano y acaba con una de las mayores dificultades que existían entre empleadores y trabajadores, ya que para un empleador era sumamente difícil ó mejor, imposible despedir a un trabajador después de laborar en su empresa durante más de diez (10) años de servicio, por la carga prestacional que ello representaba, ahora con el nuevo régimen de cesantías y la eliminación definitiva de la pensión-sanción, esto se hace accesible. En cambio la norma que comentamos es completamente lesiva para los trabajadores, pues pierden un derecho fundamental para la clase trabajadora, como es la estabilidad laboral, ya que el patrono le basta cancelar una su

ma determinada y dar por terminado unilateralmente el contrato pues la Ley se lo permite. Aunque el párrafo transitorio del Artículo 6o. establece que se respeten los derechos de los trabajadores con más de diez (10) años de servicio al momento de la expedición de esta Ley. Bien es sabido la presión ejercida por los empleadores para que entren al régimen prestacional que establece esta norma ya que tiene mucho a su favor.

## 1.2 PERIODO DE PRUEBA

### 1.2.1 Duración Máxima.

ARTICULO 7o. El Artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

"El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato sin que pueda exceder de dos meses.

Quando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajos sucesivos, no es

válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato".

La duración máxima continúa siendo dos (2) meses, pero se establece que en los contratos a término fijo de corta duración, este período de prueba tenga una duración de la quinta (5a.) parte del plazo inicialmente pactado.

Esta medida se explica por la práctica que surgirá de hacer contratos de corta duración que reemplace a las otras modalidades de contrato, ya que con la nueva Legislación no se justifica. Debe tenerse en cuenta en éstos casos que si el contrato de trabajo se termina por cualquier causa en período de prueba, a los trabajadores se les debe cancelar, además de las prestaciones habituales, la parte correspondiente a vacaciones y prima de servicio en forma proporcional. También es de resaltar en el punto que comentamos, la prohibición expresa de la norma de la estipulación de períodos de prueba cuando se celebren contratos de trabajo sucesivos entre el mismo empleador y el mismo trabajador, pues el período de prueba es válido sólo para el primer contrato.

#### 1.2.2 Prórroga

ARTICULO 80. El Artículo 79 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

"Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dichos límites".

1.3 AGENTES COLOCADORES DE POLIZAS DE SEGUROS Y APUESTAS PERMANENTES

Los Artículos 9, 10, 11 y 12 de la Ley 50 de 1.990 tratan el tema no sólo de los agentes colocadores de pólizas de seguros, sino también a los agentes colocadores de títulos de ahorros o cédulas de capitalización, que la Legislación anterior tenía contemplados en los Artículos 94-97.

La referencia a esta clase de trabajadores se debe al hecho de que por tener una actividad relativamente independiente podrían presentarse dificultades al tratar de establecer si se configura o no Contrato de Trabajo.

En la Legislación anterior el tema se limitaba a definir en qué casos se daba el contrato de trabajo, cuando se presumía su existencia, como se manejaba la exclusividad y como se computaba su producción; es decir, se establecía la existencia del contrato de trabajo con los agentes de seguros, cuando dichos trabajadores se dedicaban personal y



exclusivamente a esta labor, siempre que no constituyeran por sí mismos una empresa comercial, ya que ésta excluye la prestación personal del servicio.

Las nuevas normas comienzan por definir quiénes tienen la calidad de agentes de seguros y establece la posibilidad de que éstos puedan desempeñar su labor de manera dependiente o independiente, lo cual refleja mas la realidad que se dá en ese campo.

1.3.1 Clases de Agentes. La nueva Legislación en su Artículo 10o. modificadorio del Artículo 95 del Código Sustantivo del Trabajo, señala expresamente que los agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización podrán tener el carácter de dependientes ó independientes.

1.3.2 Agentes Dependientes. Son agentes dependientes aquellos que han celebrado contrato de trabajo, con una o varias compañías de seguro ó sociedades de capitalización, o sea se dan todos los elementos de un contrato de trabajo.

1.3.3 Agentes Independientes. Son agentes independientes, las personas que por sus propios medios, promueven la colocación de seguros sin dependencia con la compañía y en virtud de un contrato mercantil, como en el caso de las agencias de seguros, caso en el cual no se podrá pactar cláusu

las de exclusividad.

1.3.4 Colocadores de Apuestas Permanentes. El artículo 13 de la Ley 50 de 1.990 adiciona al Capítulo 11 del Título 111 parte primera del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo relacionado con los colocadores de apuestas permanentes, que dice:

"Los colocadores de apuestas permanentes, al igual que los agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización, podrán tener el carácter de dependientes o independientes. Son colocadores de apuestas permanentes dependientes los que han celebrado contratos de trabajo para desarrollar esa labor con una empresa concesionaria. Son colocadores de apuestas permanentes independientes, las personas que por sus propios medios se dediquen a la promoción o colocación de apuestas permanentes, sin dependencia de una empresa concesionaria, en virtud de un contrato mercantil. En este evento no se podrán pactar cláusulas de exclusividad".

Parágrafo: Los colocadores de apuestas permanentes que con anterioridad a la vigencia de la presente Ley estuvieren vinculados mediante contra

to de trabajo, mantendrán tal vinculación de idéntica naturaleza.

De esta manera la Ley establece una nueva categoría de agentes colocadores de apuestas permanentes o "chances" con características similares a los agentes de seguros.

Es de gran significado la reglamentación que hace la Ley de esta actividad, pues estaba en una especie de limbo jurídico, ya que los elementos del contrato de trabajo no se daban claramente en ese tipo de relaciones. La actividad personal y la dependencia eran muy difícil de probar, lo cual conllevaba a situaciones muy complejas en lo que hacia falta definición.

Estas personas pueden al igual que los colocadores de pólizas de seguros, ejercer su actividad en forma independiente ó por medio de un contrato de trabajo.

#### 1.4 EL SALARIO

El salario es la renumeración de los servicios prestados por el trabajador en una relación de trabajo dependiente. Los Artículos 14, 15, 16, 17, 18 y 19 de la nueva reforma modificatorio de los artículos 127, 128, 129, 130, 132 del Código Sustantivo del Trabajo, desarrollan el capítulo so

bre salario, el cual trae cambios fundamentales que veremos a continuación.

1.4.1 Elementos integrantes. El Artículo 14 de la Ley 50 de 1.990 modificadorio del Artículo 127 del C.S. del T. no es más que una transcripción mejorada de la norma que venía rigiendo, pues allí se señala en forma amplia las diversas modalidades que puede tener dicha retribución, de manera que los demás pagos laborales que reciban los trabajadores sólo serán salarios si remuneran sus servicios en forma directa, a menos que se pacte lo contrario.

La norma presenta dos elementos integrantes del salario: la remuneración ordinaria, que está compuesta por lo que común ó regularmente paga el empleador al trabajador en los períodos de pagos convenidos; y la retribución extraordinarias, conformadas por las sumas que el trabajador no recibe ordinariamente ó en forma fija, sino en determinados eventos, como son las horas extras, sobresueldos, primas extralegales, etc.

En general, como único cambio en este artículo se presenta la supresión del carácter de salario que tenía la participación de utilidades.

1.4.2 Pagos que no constituyen salario. ARTICULO 15o. Mo-

dificatorio del Artículo 128 del C.S. del T.

Lo nuevo que trae la reforma en este artículo consiste en autorizar a las partes, ya sea individual o colectivamente a determinar que no tendrán el carácter de salario algunas prestaciones o auxilios previamente determinados. Con la legislación anterior, los trabajadores y empleadores no podrán determinar beneficios especiales que no tuvieran el carácter de salario y por lo tanto su incidencia en la liquidación de prestaciones sociales.

Por ello era frecuente oír en las negociaciones colectivas al sector empresarial que determinadas peticiones no se podían conceder porque ellas incidían en un costo prestacional; igual sucedía con el patrocinio de actividades deportivas, auxilios escolares, las primas de antigüedad, etc.

En adelante, todas esas prestaciones extralegales deben de terminarse claramente si tienen o no el carácter de salario y por lo tanto su incidencia para la liquidación de las prestaciones sociales. En caso de que esa distinción no se haga, se supone que las partes no hacen uso de la facultad que en este artículo les ha dado la Ley, por lo tanto, se aplicarán las normas anteriores. También se hace referencia en este artículo, a otros pagos que no constituyen salario como son el subsidio familiar, los viáticos accidentales -

les, las vacaciones ó su compensación en dinero, la prima anual de servicios, los suministros en especies cuando se pacte expresamente que no tendrán ese carácter, los gastos de representación, los medios de transportes, la participación de utilidades, los excedentes de las empresas de economía solidaria y la indemnización por despido.

El auxilio de transporte sólo constituye salario para la liquidación de prestaciones sociales.

En general este artículo le quita a los trabajadores algunas conquistas económicas obtenidas con tanto sacrificio para poder conformar su salario, en cambio le da la libertad al empleador para escoger qué pagos constituyen salario y cuáles no, porque todos sabemos que concertación entre éstas dos fuerzas no se dá por la desigualdad de poder de los contrincantes.

1.4.3 Salario en Especie. Artículo 16. de la Ley 50 de 1.990 modificadorio del Artículo 129 del C.S. del T. Este Artículo recoge en tres (3) numerales todos los elementos que a criterio del legislador constituyen salario en especie los cuales a nuestro juicio, nos parece que no es completo como lo veremos enseguida:

- 1o. Constituye salario en especie toda aquella parte de la renumeración ordinaria y permanente

que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación ó vestuario que el empleador suministra al trabajador ó a su familia, salvo la estipulación prevista en el Artículo 15 de esta Ley.

2o. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación ó de acuerdo sobre el valor real, se estimará parcialmente sin que pueda llegar a constituir y conformar más del 50% de la totalidad del salario.

3o. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder el 30%.

Decíamos que la norma se quedó corta por cuanto la Ley en este Artículo no es taxativa en cuanto a los elementos integrantes del salario en especie (alimentación, habitación y vestuario) pues no es concordante ó consecuente con ciertos trabajadores con características especiales como por ejemplo, el trabajador del campo. En relación con el salario del trabajador campesino debe computarse el valor del arrendamiento de la parcela, pasto del ganado, valor de los productos que emplea en su mantenimiento y el de su familia



En los numerales dos (2) y tres (3) se establecen los to - pes sobre el salario total, lo cual es conveniente pues evi - ta posibles abusos que se quieran cometer y corrobora la tesis de la Corte en el sentido de que el salario en espe - cie sólo puede ser parcial.

1.4.4 Viáticos. Artículo 17o. Modifica Artículo 130 del C.S. del T.

1o. Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que solo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representa - ción.

2o. Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.

3o. Los viáticos accidentales no constituyen sa - lario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquellos que sólo se dan con motivo de un reque - rimiento extraordinario, no habitual o poco fre - cuente".

En la norma anterior todos los viáticos en la parte destina

da a alimentación y alojamiento, constituían salario y por tanto tenían incidencia prestacional; no se diferenciaba entre viáticos accidentales u ocasionales o permanentes. En cambio la nueva legislación si lo hace y señala que únicamente los viáticos permanentes deben tenerse en cuenta para efectos de prestaciones sociales.

Pero nos parece que la Ley se quedó corta, pues no definió lo que debe entenderse por viáticos permanentes, lo cual le hubiera dado una mayor claridad al concepto modificado, pero no se hizo. En tal caso habrá que recurrir a los criterios de la Doctrina y la Jurisprudencia para establecer el carácter de habitual ó permanente de una situación determinada. Dichos criterios son el FUNCIONAL o cualitativo que se refiere a la naturaleza de la labor o actividad de empeñada y el TEMPORAL ó cuantitativo que se relaciona con el número de veces que el trabajador está viaticando y con la frecuencia que se hace.

En resumen, de acuerdo al Artículo 17 de la Ley que comentamos en lo sucesivo, sólo los viáticos permanentes deben tenerse en cuenta para efectos de prestaciones sociales.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> PLAZAS Germán. La Nueva Reforma Laboral. Pág. 42

1.4.5 Salario Integral. Artículo 18o. que modifica el Artículo 132 C.S. del T. El salario integral es una nueva modalidad de remuneración del trabajo, creado por la Ley 50 de 1.990 y que entró a regir a partir de 1.991 para aquellos trabajadores que devenguen más de diez (10) salarios mínimos legales mensuales. Está conformado por el salario ordinario, más el valor de las prestaciones sociales, recargos extraordinarios por trabajo nocturno, horas extras, dominicales y festivos, pagos en especie, subsidios, intereses y todos los demás pagos laborales que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones que se deberán seguir pagando independientemente.

El valor del salario integral no podrá ser inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales, más el factor prestacional de la empresa que no podrá, en ningún caso, ser inferior al 30% de dicha cuantía.

De acuerdo al Decreto Reglamentario No. 1174/91 el monto de la suma convenida libremente entre el empleador y el trabajador debe constar por escrito y ella será la base para las cotizaciones al Seguro Social, la liquidación de las indemnizaciones a que refiere el Artículo 64 del C.S.T. y pago de vacaciones.

1.4.5.1 Parte del salario integral no gravado. Señala el

artículo 26 del Decreto Reglamentario No. 836/ de 1991 que el 30% del salario integral que devengue un trabajador no constituye ingreso gravable para el trabajador y por tanto no se encuentra sometido a retención en la fuente.

Cuando la empresa tenga pactado con el conjunto de sus trabajadores no sometidos al régimen del salario integral, un factor prestacional superior al 30% podrá señalarse en los contratos sometidos al régimen de salario integral, que hasta un porcentaje igual al promedio pactado con los trabajadores no sometido al régimen de salario integral, sea considerado en cada año como factor prestacional no constitutivo de ingreso gravable para el trabajador y por tanto no sometido a retención en la fuente. Y cuando el factor prestacional sea inferior al 30% se aplicará este último porcentaje como valor no gravado del salario integral.

En general queremos dejar muy claro que el salario integral de que trata el Artículo 18 de la Ley 50 de 1.990, incorporado al Artículo 132 del C.S.T. no ha tenido ningún rechazo por la clase trabajadora, pues bien es sabido que a esos topes salariales son pocos los que tienen acceso, además por que en la práctica ya eso se venía dando con sueldos disfrazados y lo único que se hizo fue legalizarlo. En todo caso el campo de aplicación de este salario es reducido, porque a la gran mayoría con los bajos salarios actuales no va a

llegar todavía.

1.4.6 Salario Mínimo. El Artículo 190. Ley 50 de 1.990 modificatorio del Artículo 147 del C.S.T.

Procedimiento de fijación.

1o. El salario mínimo puede fijarse en pacto ó convención colectiva ó en fallo arbitral.

2o. El Consejo Nacional Laboral por concurso fijará salarios mínimo de carácter general o para cualquier región ó actividad profesional, industrial, comercial, ganadero, agrícola o forestal de una región determinada.

En caso de que no haya consenso en el Consejo Nacional Laboral, el gobierno por medio de Decretos que regirán por el término que en ellos se indique, puede fijar dichos salarios.

3o. Para quienes laboren jornadas diarias inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal ó el convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta y seis (36) horas previstas en el Artículo siguiente.

El tema del salario mínimo siempre será polémico, pues se conoce el descontento en general que existe por lo poco que alcanza este salario, que devengan más de tres millones de colombianos, por tanto, al no variarse sustancialmente su estructura sino mantenerse su superficialidad, este artículo de la Ley 50 de 1.990 al igual que el anterior, sólo ha servido para realizar su fijación por Decreto que es lo que ha venido sucediendo.

Dice el Artículo en comento que el "Consejo Nacional Laboral por consenso fijará salarios mínimos"... y nosotros preguntamos ¿Cuándo se ha dado el consenso en este organismo? Porque el Consejo Nacional Laboral fue creado por la Ley 54 de 1.987 como órgano asesor permanente del gobierno nacional en materia laboral y de la seguridad social integrado por representantes de los empleadores particulares, los trabajadores y el gobierno, con el fin de fijar por consenso el salario mínimo que debe regir el país ; pero todos sabemos que entre los trabajadores y los empleadores nunca hay posiciones convergentes, así que ahora le es más fácil al Estado imponer un salario mínimo por Decreto, porque la Ley se lo permite.

#### 1.5 LA JORNADA LABORAL

ARTICULO 20o. El Artículo 161 del Código Sustantivo del

Trabajo modificado por el Artículo 1o. de la Ley 6a. de 1981  
quedará así:

Artículo 161. Duración: La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a) En labores que sean especialmente insalubres y peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

b. La duración máxima legal de la jornada del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. El menor entre doce (12) y catorce (14) años sólo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias y veinticuatro (24) a la semana y en trabajos ligeros.

2. Los mayores de catorce (14) y menores de dieciseis (16) sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana.

3. La jornada de trabajo del menor entre dieciseis y dieciocho años, no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana.

c. En las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de esta Ley, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno, ni al previsto para el recargo dominical ó festivo pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrán derecho a un día de descanso renumerado.

Parágrafo. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en las labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Este Artículo como lo podemos observar, tiene muchas cosas interesantes, aunque en forma expresa deja la misma jornada máxima legal que viene rigiendo, pero introduce modifi

caciones que entramos a analizar.

En el literal a) no define expresamente cuáles son aquellas labores que son especialmente insalubres ó peligrosas, si - nó que deja a consideración del gobierno la facultad de determinarlas y ordenar la reducción de la jornada de trabajo en sus labores.

En segundo lugar, en el ordinal b) desarrolla lo ya expresado en el Artículo 242 del Decreto 2737 de noviembre 27 de 1.989 sobre la jornada de trabajo del menor. Esta es una de las normas que en otras condiciones sociales no debería existir, pues al menor se le debería decir, no cuántas horas tiene que trabajar, sino que le está prohibido trabajar y está obligado a estudiar, pero como eso no es posible debemos aceptar la norma.

En tercer lugar el literal c) del Artículo que comentamos trae lo novedoso, cual es lo relacionado con la jornada de treinta y seis (36) horas y el establecimiento de turnos sucesivos de seis horas diarias. Estos turnos solamente se pueden dar en aquellas organizaciones que necesitan laboral sin solución de continuidad durante toda la semana y sólo pueden operar en las empresas nuevas, factorías y actividades que inicien operaciones a partir del 1° de enero de 1.991.

La característica de estas jornadas especiales es que no generan recargos nocturnos, ni pagos dominicales o festivos, ni horas extras, pues los trabajadores no pueden doblarse en su jornada diaria. Debe quedar claro que a pesar de laborar seis horas diarias o treinta y seis a la semana, el trabajador devenga el salario mínimo legal o convencional completo.

1.5.1 Límite del trabajo suplementario. Artículos 21 y 22 de la Ley 50 de 1.990. Los artículos 21 y 22 de la nueva Ley fueron adicionados al Código Sustantivo del Trabajo y se refieren a la DEDICACION EXCLUSIVA EN DETERMINADAS ACTIVIDADES y el LIMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO respectivamente.

El primero tiene que ver con aquellas empresas que tengan más de cincuenta (50) trabajadores que laboren jornadas de cuarenta y ocho (48) horas a la semana, los cuales tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada se dediquen a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

En la práctica esta invocación creada por la Ley 50 de 1.990 tiene varias implicaciones, como son la reducción de la jornada de trabajo, el tiempo se puede emplear de diversas maneras al juicio del empleador y aunque es un poco

discriminatorio la norma porque deja por fuera un gran número de empresas que, o tienen menos de cincuenta trabajadores o ya que no trabajan la jornada máxima legal, pero se trata de una disposición que bien utilizada puede dar lugar a excelentes resultados para las empresas en términos de motivación de personal, productividad y calidad y para los trabajadores en términos similares de especialización, desarrollo profesional y bienestar.

Las actividades a que se refiere el Artículo 21 están reglamentadas por el Decreto 1127 de 1.991.

El Artículo 22, como ya lo dijimos es un Artículo nuevo que busca limitar el número de horas extras con el fin de evitar el exceso de trabajo que repercute negativamente en la salud del trabajador; por ello dicho Artículo fija en dos (2) horas diarias, ó doce (12) semanales las horas extras máximas que puede laborar un trabajador y prohíbe trabajar tiempo suplementario en el mismo día, cuando la jornada de trabajo se aplique a diez (10) horas diarias.

1.5.2 Descanso en día sábado. Artículo 23 que modifica el Artículo 164 del C.S.T.

"Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las

partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras".

Es la misma norma que existía en la legislación anterior, pero referida, ya no a la tarde sino al día sábado. En estos casos a los trabajadores a quienes se les amplie la jornada no se les podrá autorizar el trabajo en horas extras.

1.5.3 Tasas y liquidaciones de recargos. Artículo 24 de la Ley 50 de 1.990 que subroga el Artículo 168 del C.S.T. Este Artículo de la nueva legislación sólo tiene de novedoso la excepción de no pagar recargos por trabajos nocturnos en los casos en que se trabaje en la nueva jornada de treinta y seis (36) horas semanales. Por lo demás se conservan los mismos incrementos de la legislación anterior.

1.5.4 Trabajo Dominical. Artículo 25 de la Ley 50 de 1.990 modifica al Artículo 172 C.S.T. Los Artículos 25, 26 y 27 de la nueva ley que subrogan los Artículos 172, 173 y 175 del C.S. del T. respectivamente, desarrollan este capítulo del trabajo dominical.

El Artículo 25 de la Ley que comentamos se refiere a la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de

dicha Ley y que se refiere al descanso compensatorio por la jornada de 36 horas laboradas en la semana.

De igual manera el Artículo 26 resuelve una situación no contemplada en la legislación anterior. En los contratos de tiempo parcial, cuando el salario se pagaba como jornal la remuneración del dominical no estaba reglamentada por la Ley. Esta disposición se hace necesaria ya que con la libertad de contratación que tiene la nueva Ley, seguramente habrá mucho contrato de dedicación parcial.

En el Artículo 27 se reglamentan aquellas labores que no pueden interrumpirse y se establece que en casos de la jornada especial sólo habrá derecho al descanso compensatorio remunerado. En síntesis no es mucho lo novedoso de estos artículos, ya que casi todos hacen referencia a la jornada especial.

#### 1.6 LABORES AGROPECUARIAS

Artículo 28. Ley 50 de 1.990, adicionado al Capítulo III del Título VII, parte primera del Código Sustantivo del Trabajo.

"Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no sus-

ceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiestas, renumerándose su trabajo en la forma prevista en el Artículo 179 y con derecho a descanso compensatorio".

La redacción de este Artículo tal como está puede dar lugar a confusión al decir que esos trabajadores "deben" trabajar en dominicales y festivos. Entendemos que se quiso decir que en el caso de que trabajen se aplicará la remuneración establecida en el Artículo 29 de la Ley 50 de 1.990. También es bueno aclarar que no se trata de empresas que desarrollen las tres actividades enunciadas en el Artículo, sino alguna de las tres, es decir, agrícolas, forestales y ganaderas.

Consideramos que la norma se quedó corta por cuanto no llegó a regular el trabajo del sector agroindustrial y las normas que lo regulan actualmente son muy escasas y hay que resolver el mayor número de casos mediante la analogía lo cual no siempre es técnico. Lo anterior, se plantea porque no es igual las condiciones laborales de los trabajadores del azúcar, el banano, la palma africana, que el del campesino que trabaja en una pequeña finca por jornal y unos cuantos días en la semana.

1.6.1 Remuneración. Artículo 29o. Ley 50 de 1.990, modi-

ficatorio del Artículo 179 del C.S. del T. subrogado por el Artículo 12 del Decreto 2351 de 1.965, queda así:

1o. El trabajo en domingo o días de fiesta, se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2o. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3o. Se exceptúa el caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el Artículo 20 literal c) de la Ley.

1.6.2 Trabajo excepcional. Artículo 30 Ley 50 de 1.990 modificatorio del Artículo 180 del C.S. del T., así:

"El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección en la forma pre-

vista en el Artículo anterior.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales, prevista en el Artículo 20 literal c) de esta Ley, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo".

1.6.3 Descanso compensatorio. Artículo 31 Ley 50 de 1990 que modifica el Artículo 181 del C.S. del T. el cual había sido modificado por el Artículo 13 del Decreto-Ley 2351 de 1.965.

"El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el Artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20 literal c) de esta Ley, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo".

En los tres (3) artículos precedentes se reitera que los

trabajadores que hayan acordado trabajar con la jornada especial, sólo se les debe pagar un descanso compensatorio sin los recargos que hay establecidos para los trabajadores habituales de jornada ordinaria.

En torno a estos artículos es bueno resaltar la diferencia entre trabajo "excepcional" y trabajo "habitual", para lo cual veamos lo que dice la doctrina: "El trabajo excepcional, contemplado en el Artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo es aquel que realiza el trabajador en días de descanso obligatorio en forma esporádica, ante eventos extraordinarios que demandan servicios adicionales a aquellos que se prestan normalmente en una empresa o institución.

En este caso el trabajador tiene derecho a un recargo del 100% en proporción al número de horas laborales (pago doble), más el pago en dinero del descanso no disfrutado (se configura así un pago triple), o el disfrute de un día de descanso compensatorio, igualmente remunerado. Esto último a elección del trabajador".

"El trabajo habitual es aquel que se desarrolla en forma permanente por la naturaleza misma del trabajo a las necesidades de la empresa, en días de descanso obligatorio. Esta modalidad no significa que el trabajador deba laborar

absolutamente en todos estos días, para conservar la habitualidad. Si en algunas ocasiones no se le programa trabajo, la habitualidad no se pierde por ésta sola circunstancia. La remuneración en este caso consiste en un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas (pago doble) sin perjuicio del salario ordinario a que tenga el trabajador por haber laborado la semana completa (pago triple), pero además y esta es la "característica" del trabajo habitual en días de descanso obligatorio, el trabajador "tendrá derecho" (ya no se trata de escoger) a un descanso compensatorio remunerado que debe ser, como su nombre lo indica, en tiempo y por lo tanto, no puede ser compensado en dinero, por cuanto la intención del legislador en el presente caso fue la de garantizar el descanso para aquellos trabajadores que por necesidad del servicio y por la característica de la empresa, deban laborar en días de descanso obligatorio con un sentido de permanencia"<sup>2</sup>

Como ya se dijo con estas normas se quiso facilitar la creación de nuevos puestos de trabajo, lo cual hasta el momento no se ha conseguido pues eso no depende de lo que ya existe

---

2

MINISTERIO DEL TRABAJO. Circular 008 del 28 de febrero de 1984.

sinó de otros factores de la economía que el Estado no ha sabido manejar.

#### 1.7 LA EMPRESA

Artículo 32. de la Ley 50 de 1.990 Artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 15 del Decreto Ley 2351 de 1.965.

Concepto. El Artículo 32 de la Ley 50 de 1.990 define lo que es la empresa y clarifica cuando puede haber unidad de empresa, al respecto dice:

"Se entiende como una sola empresa toda unidad de explotación económica, o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona material o jurídica, que corresponda a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio".

De esta manera se clarifica el concepto de empresa desde el punto de vista laboral, igualmente la nueva legislación modifica la norma sobre la unidad de empresa para el futuro cuando al determinar que en las nuevas unidades de producción que se establezcan, sólo podrá celebrarse esa unidad después de diez (10) años de funcionamiento, previo concep

to favorable del Departamento Nacional de Planeación. El espíritu de la norma es el de hacer competitivo el comercio internacional nuestro.

## 1.8 MATERNIDAD

Artículo 33o. de la Ley 50 de 1.990 adicionado del Capítulo V del Título VIII parte primera del Código Sustantivo del Trabajo.

### "PROTECCION DE LA MATERNIDAD"

La maternidad gozará de la protección del Estado.

1.8.1 Descanso remunerado en época del parto. Modifica el Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo así:

1o. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce (12) semanas en la época del parto, remuneradas y con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

2o. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuera menor.

3o. Para los efectos de la licencia de que trata este Artículo, la trabajadora debe presentar al patrón un certificado médico, en el cual debe constar:

- a. El estado de embarazo de la trabajadora.
- b. La indicación del día probable del parto, y
- c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que por lo menos ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto.

4o. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante del menor de siete (7) años de edad, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin conyuge o compañera permanente. Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.

Parágrafo. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto, podrá reducir a once (11) semanas su licencia, cediendo la semana restante a su esposo o compañero permanente para obtener de este la compañía y

la atención en el momento del parto y en la fase de iniciación del puerperio.

1.8.2 Prohibición de despedir. El Artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

1o. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2o. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el Artículo siguiente.

3o. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con el contrato de trabajo y además, al pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este Capítulo, sino lo ha tomado.

Los Artículos 33, 34 y 35 de la Ley 50 de 1.990, desarro-

llan en la nueva legislación el Capítulo sobre la maternidad, y es algo de gran importancia para la mujer trabajadora, porque al menos en teoría, se garantiza su estabilidad laboral en el embarazo; además la norma en comento se pone al día con la Constitución cuando dice: "(...) Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada"<sup>3</sup>

La Ley 50 de 1.990 modificó la Ley 24 de 1.986, por la cual se introdujo en nuestra Legislación laboral la protección de la madre adoptante. La fórmula general acogida por la Ley 50 de 1.990 comprende las siguientes garantías especiales para la madre adoptante de menores de siete (7) años los cuales se pueden resumir así:

a. La licencia remunerada de doce (12) semanas, que se extiende también al padre adoptante sin conyuge o compañera permanente .

b. La prohibición de despedir sin permiso del Ministerio de Trabajo y sin justa causa, dentro de los tres meses (3)

---

3

CONSTITUCION NACIONAL. Artículo 43 •

meses posteriores a la entrega del menor, con derecho a la indemnización, en caso de despido.

c. La nulidad del despido durante el disfrute de la licencia.

d. Los descansos remunerados durante la lactancia sólo proceden en los primeros seis (6) meses de edad del menor.

e. En los casos de adopción también podrá hacerse uso de la cesión de una de las semanas de la licencia, con el fin de que los adoptantes se brinden atención y compañía.

De otro lado el gobierno colombiano había adquirido hace muchos años la obligación de ratificar un convenio firmado con la O.I.T. suscrito en 1.952.

En todo caso el pago de la licencia corre por cuenta de las entidades de seguridad social a las cuales se encuentra afiliada la trabajadora. En caso de que no haya cobertura de este género, el pago corresponde hacerlo a los empleadores

#### 1.9 PRELACION DE CREDITOS

Artículo 36o. El Artículo 157 y 345 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por los Artículos 11 y 21 del Decre

to Ley 2351 de 1.965, quedarán así:

Prelación de créditos por salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales.

"Los créditos causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, la cesantía y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales pertenecen a la primera clase que establece el Artículo 2495 del Código Civil y tienen privilegios excluyente sobre todos los demás.

El Juez Civil que conozca del proceso de concurso de acreedores o de quiebra dispondrá el pago privilegiado y pronto de los créditos a los trabajadores afectados por la quiebra o insolvencia del patrono. Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones se tendrán como gastos pagaderos con preferencia sobre los demás créditos.

Los créditos laborales podrán demostrarse por cualquier medio de prueba autorizado por la ley y, cuando fuera necesario, producidos extrajudicialmente con la intervención del juez laboral o inspector de trabajo competente."

Parágrafo. En los procesos de quiebra o concor-

dato los trabajadores podrán hacer valer sus derechos por sí mismos, o por intermedio del Sindicato, federación o confederación a que pertenezcan, siempre de conformidad con las leyes vigentes.

Lo novedoso de este artículo, tiene que ver con la derogación o modificación que se le hace al Artículo 2495 del Código Civil con relación a la prelación de los créditos laborales y de esta manera proteger los intereses de los trabajadores pues es de todos conocido que de acuerdo con la legislación anterior cuando una empresa entraba en proceso de quiebra o en concurso de acreedores, los trabajadores quedaban en situaciones muy difícil ya que las cesantías y en muchos casos sus pensiones de jubilación quedaban sometidas a largos procesos que acompañaban a este tipo de situaciones.

Esta medida busca agilizar el reconocimiento de esos derechos con prelación a las demás acreencias que tenga la empresa sometida a quiebra o concurso de acreedores. Consideramos positivo el alcance de esta norma, aunque con ello no se solucione en forma total el vacío en torno a este tema, pues no hay norma aplicable a la quiebra de hecho, donde de un momento a otro la empresa cierra sus puertas generando una situación de total desamparo para los trabajadores.

## 1.10 PENSION DE JUBILACION

Artículo 37 de la Ley 50 de 1.990. Artículo 267 subrogado por el Artículo 8 de la Ley 171 de 1.961.

1.10.1 Pensión después de diez y quince años de servicio. Artículo 267 del Código Sustantivo del Trabajo.

En aquellos casos en los cuales el trabajador no esté afiliado al Instituto de Seguros Sociales, ya sea porque dicha entidad no haya asumido el riesgo de vejez, o por omisión del empleador, el trabajador que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para el mismo empleador o para sus sucursales o subsidiarias durante más de diez (10) años y menos de quince (15) continuos o discontinuos anteriores o posteriores a la vigencia de la presente Ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensionese desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad, ó desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

Si el retiro se produjere por despido sin justa causa después de quince (15) años de dichos servicios, la pensión principiará a pagarse cuan -

do el trabajador despedido cumpla cincuenta (50) años de edad, o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido.

La cuantía de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicio respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos necesarios para gozar de la pensión plena establecida en el Artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo y se liquidará con base en el promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.

En todos los demás aspectos la pensión aquí prevista se regirá por las normas legales de la pensión vitalicia de jubilación.

Estas pensiones dejarán de estar a cargo de los empleadores cuando el riesgo de vejez, sea asumido por el I.S.S. de acuerdo con la Ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto.

Parágrafo 1.) En aquellos casos en que el trabajador esté afiliado al I.S.S., pero no alcan-

ce a completar el número mínimo de semanas que le dá derecho a la pensión mínima de vejez, bien porque dicho Instituto no hubiere ampliado la cobertura en la zona respectiva, o por omisión del empleador, desde el inicio o durante la relación laboral el empleador pagará el valor de las cotizaciones que faltaren al I.S.S. para que el trabajador adquiriera el derecho proporcional a la pensión de vejez.

Parágrafo 2o. En cualquiera de los eventos previstos en el presenta Artículo, el empleador podrá conmutar la pensión con el Instituto de Seguros Sociales.

El Artículo 267 del Código Sustantivo del Trabajo anterior a la Ley 50 de 1.990 tenía establecido la denominada "Pensión Sanción" según la cual el trabajador que fuera despedido sin justa causa después de diez ((10) años de servicio, tenía derecho a que la Empresa le pagara una pensión sanción además de una indemnización equivalente al salario de un mes por cada año de servicio y cuarenta y cinco (45) días por el primer año. Adicionalmente en estos casos el trabajador podía solicitar a la Jurisdicción laboral que se ordenara su reintegro.

Además, el trabajador que disfrutara de una pensión sanción, tenía derecho también a la pensión de vejez cuando cumpliera los requisitos del I.S.S.

Mediante el Decreto 2789 de 1.985 se estableció que estas dos pensiones no eran concurrentes y en consecuencia cuando el trabajador cumpliera la edad exigida por el Instituto de Seguros Sociales para otorgarle la pensión, perdía la que le era reconocida por la empresa, y sólo recibía de ésta la diferencia en caso de que la pensión de vejez, fuera inferior a la que venía recibiendo, La nueva legislación suprimió la posibilidad de reintegro para estos trabajadores y aumentó la indemnización que se debe pagar en caso de despido sin justa causa a trabajadores de más de diez años de servicio.

Debe tenerse en cuenta que la pensión sanción se consideró siempre como un carácter indemnizatorio y no de beneficio prestacional, en la medida en que se trataba de una pena que se le imponía al empleador, que frustraba la expectativa que tenía el trabajador de jubilarse. Por este criterio la Jurisprudencia consideraba que la pensión sanción y la vejez eran concurrentes. Pero la legislación actual le dió un carácter prestacional a la pensión sanción, al igual que la de vejez del Instituto de Seguros Sociales y en consecuencia la pensión sanción quedó definitivamente elimina

da y sustituida por la de vejez del Instituto de Seguros Sociales, para los trabajadores particulares que se encuentran afiliados al régimen del Seguro Social.

Sin embargo, en aquellos casos en los cuales a pesar de estar afiliado al Instituto de Seguros Sociales, el trabajador despedido no alcance a completar el número mínimo de semanas que le da derecho a la pensión de vejez, el empleador puede pagar al Instituto el valor de las cotizaciones que faltan para que el trabajador adquiriera el derecho a la pensión proporcional de vejez.

La norma también deja claro que estas pensiones dejan de estar a cargo de los empleadores cuando el Instituto de Seguros Sociales asuma la pensión de vejez de los trabajadores despedidos, de acuerdo con la Ley y los reglamentos que dicte el mismo Instituto.

#### 1.11 RESUMEN

En este punto queremos hacer una especie de resumen de los principales cambios que se dan en la Ley 50 de 1.990 con relación a las relaciones individuales de trabajo, las cuales son las siguientes:

10. Los contratos a término fijo pueden realizar-

se por cualquier duración mínima y con un máximo de tres años.

2o. Se incrementó a cuarenta días la indemnización por despido sin justa causa a trabajadores con diez años de servicio. No hay lugar a reintegro ni tampoco a pensión sanción.

3o. El período de prueba sigue siendo de dos meses, pero en los contratos de trabajo de corta duración, éste podrá ser de una quinta parte del plazo inicialmente pactado, pero en ningún caso podrá exceder de dos meses.

4o. Se dictan normas para los agentes colocadores de pólizas de seguros, títulos de capitalización y colocadores de apuestas permanentes, se puede desempeñar esos oficios de manera independiente ó por contrato de trabajo.

5o. Se autoriza a las partes a determinar qué sumas no tienen el carácter de salario y por consiguiente su incidencia prestacional.

6o. El salario en especie no puede ser superior al 50% del salario total ó del 30% si se trata del

salario mínimo.

7o. Los viáticos ocasionales dejan de ser salario.

8o. Se establece el salario integral para ejecutivos el cual no puede ser inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales más un 30% como factor prestacional.

9o. Se autoriza la jornada de seis horas diarias y treinta y seis semanales para nuevas empresas que laboren veinticuatro horas diarias.

10o. Se determinó que las empresas con cincuenta trabajadores o más que laboren cuarenta y ocho horas semanales, dos de esas horas se deben dedicar a actividades recreacionales, culturales, deportivas o de capacitación.

11o. Se estableció en diez años el tiempo mínimo de funcionamiento para que se decrete la unidad de empresa.

12o. Se amplía a doce semanas el descanso remunerado por maternidad, manteniendo las mismas ga-

rantías de la madre biológica para la madre adoptiva.

13o. La licencia por maternidad se amplía al padre adoptante que no tenga conyuge o compañera permanente.

14o. Se amplía las medidas para ser aplicables a la prelación de créditos por salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales.

## 2. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Las modificaciones aprobadas por la reforma en materia de derecho colectivo son numerosas y de profundo significado porque, como ya lo dijimos en la introducción de este trabajo, se ha querido que nuestra legislación interna sea coherente con los convenios que el país ha aprobado en la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T.

En esta segunda parte referente al derecho colectivo, veremos en detalle cuáles son esas normas y que beneficios reportan a nuestra clase trabajadora.

2.1 DERECHO DE ASOCIACION: Artículo 38o. Ley 50/90 subrogatorio del Artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo.

1o. De acuerdo con el Artículo 12, el Estado garantiza a los empleadores, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesiona -

les o sindicatos, y a éstos, el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse, en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título, y están sometidos a la inspección y vigilancia del gobierno en cuanto concierne al orden público y en particular en los casos que aquí se establecen.

3o. Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Esta disposición es un desarrollo del Artículo 39o. de la Constitución Nacional sobre la libertad de asociación, además de la ratificación en lo dispuesto en el acuerdo No. 87 de la O.I.T. lo cual se hizo por medio de la Ley 26 de 1976 y se reglamentó con el Decreto 1469/78, varios de cuyos Artículos fueron anulados por el Consejo de Estado, originando una confusión que duró hasta la expedición de las nuevas normas.

En el ordinal 3o. del Artículo 38o. de la Ley 50/90 se expresa el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir las organizaciones que consideren conveniente, sin autorización previa. Este concepto no es más que lo expuesto en el Artículo 2o. del Convenio No. 87 de la O.I.T. que dice: "los trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir organizaciones sin autorización previa"<sup>4</sup> Pero si bien es cierto que se da a los trabajadores y empleadores esa autonomía, ello no significa que los fundadores de una organización sindical o gremial estén exentos de la obligación de cumplir con las formalidades prescritas por la Ley.

Ahora, como lo relacionado con "REconocimiento jurídico de las organizaciones sindicales" es de origen constitucional, como ya lo dijimos, deberá ser objeto de reglamentación legal para que pueda ser aplicado. En consecuencia, hasta tanto se expida esta reglamentación, se continuarán aplicando las normas vigentes sobre registro sindical y reconocimiento de personería jurídica.

2.1.1 Protección al Derecho de Asociación. Artículo 39o. Ley 50/90, Artículo 154 C.S.T. modificado parcialmente por el Artículo 15 de la Ley 11/84.

Este Artículo tiene que ver con las sanciones tanto pena -

---

4. ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Libertad Sindical. Ginebra, 1986

les como pecuniarias para quienes violen lo preceptuado sobre el derecho de asociación, así vemos como en el articulado hay sanciones que van de cinco (5) a cien (100) salarios mínimos mensuales y penas de arresto de uno (1) a cinco (5) años para quien atente contra el derecho de asociación.

Dice el ordinal 1o. del Artículo 39o. de la Ley 50/90: "En los términos del Artículo 292 del Código Penal, queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical".

La Ley 50 de 1990 nuevamente contempla como atentatorias del derecho de asociación sindical las conductas que en los Artículos 32 y 33 del Decreto 1469/78 tenían ese carácter y que habían sido derogadas por el Consejo de Estado en sentencia del 22 de mayo de 1.991. De igual manera queda derogado en forma tácita por Artículo 39o. de la Ley 50 de 1990, el Artículo 35 del Decreto 1469/78 que habla sobre sanciones pecuniarias para quienes atenten contra el derecho de asociación. Se revive en la nueva legislación, el sistema sancionatorio para quien perturbe el derecho de asociación sindical.

2.1.2 Clasificación de los Sindicatos: Artículo 40o. Ley 50/90 modificadorio del Artículo 356 del C.S.T. De acuerdo a este Artículo, la nueva legislación clasifica los sindicatos de la siguiente manera:

a. DE EMPRESA; si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.

b. DE INDUSTRIA, o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividades económicas.

c. GREMIALES, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

d. DE OFICIOS VARIOS, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no hayan trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar un gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

En este artículo hay dos innovaciones: una adjetiva

como es la de cambiar el nombre del sindicato de base por el sindicato de base por el sindicato de empresa, lo cual no afecta la esencia de este tipo de sindicatos.

La otra innovación y que si es de gran importancia y define un tema conflictivo en las relaciones laborales es el relacionado con el sindicato de industria. La legislación anterior decía que era el sindicato formado por trabajadores de una misma rama industrial, lo cual originó grandes conflictos jurídicos ya que se interpretaba que el término industria implicaba la transformación de materia prima y con ese criterio no se podían organizar sindicatos de este género en el sector de los servicios o de la administración pública.

Con la definición de la nueva ley este tipo de sindicatos está formado por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.

Ante este nuevo texto legal, el sindicalismo de industria adquiere un gran impulso, pues se han suprimido limitaciones que existían.

2.1.3 Constitución de Sindicatos. Artículo 41o. Ley 50/90 que modifica el Artículo 361 del C.S.T. el cual dice:

1. De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato, los iniciadores deben suscribir un "ACTA DE FUNDACION" donde se expresan los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación.

2. En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los Estatutos de la asociación y se designará el personal directivo, todo lo cual se hará constar en el acta que se suscriban.

Como se puede observar en la norma transcrita los cambios son más de forma que de fondo ya que en vez de "levantar un acta" deben "suscribirse un acta", lo cual obviamente indica la obligación de firmar por parte de los asistentes a la reunión. Esta obligación ya existía pero ahora se hace expresa.

Iguálmente en esa acta debe asignarse el nombre y el objeto de la organización sindical que se está creando y dejar constancia de la elección de los directivos del sindicato, y la aprobación de los estatutos.

Sigue rigiendo el número de 25 personas como mínimo para la constitución de un sindicato, requisito que debe acreditar-

se en la reunión inicial que celebran con la intención de agruparse sindicalmente, para lo cual deben firmar el acta. Es bueno hacer notar que el nombre del sindicato no debe inducir a error, pero no necesariamente debe repetir el nombre de la empresa. La mayoría de los sindicatos, por no decir casi todos, llevan el nombre de la empresa a la cual pertenecen sus trabajadores, lo cual no ha sido nunca una obligación legal.

2.1.4 Estatutos Sindicales. Artículo 42o. Ley 50/90 que modifica el Artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo el cual queda así:

Toda organización sindical tiene el derecho de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. Dichos estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente:

1. La denominación del sindicato y su domicilio.
2. Su objetivo
3. Condiciones y restricciones de admisión.
4. Obligaciones y derechos de los asociados
5. Número, denominación, período y funciones de los miembros de la directiva central y de las seccionales en su caso; modo de integrar - las o elegir las, reglamentos de sus reuniones

y causales y procedimientos de remoción.

6. Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.

7. Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.

8. Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.

9. Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculpados.

10. Epocas de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso; reglamento de sanciones, quorum, debates y votaciones.

11. Reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales; para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balances y expedición de finiquitos.

12. Normas para la liquidación del sindicato.

La gran modificación de este artículo es que se reconoce a los sindicatos la facultad de redactar libremente sus estatutos. Anteriormente el gobierno tenía la facultad de aprobar o improbar las decisiones que sobre este tema tomaran las asambleas generales de los sindicatos. Ahora no, el gobierno deja de tener las facultades de aprobar, para con-

vertirse sólo en registrador de las decisiones sindicales.

2.1.5 Notificación. Artículo 43o. Ley 50/90 que modifica el Artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Una vez realizada la asamblea general de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o alcalde, a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente".

Es de mucha importancia la notificación de la constitución de un sindicato. Para facilitar ese acto, se ha autorizado a que cualquier trabajador haga esa notificación al empleador o al inspector de trabajo, o en su defecto al alcalde del lugar.

En la legislación anterior, esa notificación sólo podía efectuarse por el presidente y secretario del sindicato, lo cual daba pie a que se pudiera alegar la invalidez de la notificación realizada por otras personas. Ahora basta que en

la comunicación al patrono se le indique la constitución del sindicato con el solo nombre e identificación de los fundadores. En la norma anterior debía incluirse nombre de la junta directiva, clase y objeto del sindicato.

2.1.6 Personería Jurídica. Artículo 44o. Ley 50/90, que subroga el Artículo 364 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual queda así:

"Toda organización sindical de trabajadores por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica".

Este es uno de los cambios más notorios de la nueva legislación, Las organizaciones sindicales gozarán de personería automática, que nace por el sólo hecho de su fundación, que nace desde la fecha en que se realice la asamblea constitutiva.

Con esta medida se satisface una antigua aspiración de los trabajadores y además se agiliza el proceso de creación de un sindicato evitando con ello que el empleador lo desarticule al trasladar, ascender o despedir al trabajador.

Además con la expedición de esta norma el gobierno colombia

no cumple el Convenio No. 87 de la O.I.T., que había firmado desde 1.947.

2.1.7 Registro Sindical. Artículo 45o. Ley 50/90 que modifica el Artículo 365 del C.S.T., el cual queda así:

"Todo sindicato de trabajadores deberá inscribirse en el registro que para tales efectos lleva el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la asamblea de fundación, el sindicato presentará ante el Ministerio solicitud escrita de inscripción en el registro sindical acompañándolo de los siguientes documentos:

- a. Copia del acta de fundación, suscrita por los asistentes con indicación de su documento de identidad.
- b. Copia del acta de elección de la Junta Directiva, con los mismos requisitos del ordinal anterior.
- c. Copia del acta de la asamblea en que fueron aprobados los estatutos.
- d. Un (1) ejemplar de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario de la Junta

ta directiva.

e. Nómina de la Junta Directiva, con especificación de la nacionalidad, la profesión u oficio y documento de identidad.

f. Nómina completa del personal de afiliados, con especificación de la nacionalidad, sexo o profesión u oficio de cada uno de ellos.

g. Certificación del correspondiente inspector del trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato, si se trata de un sindicato de empresa que pueda considerarse paralelo.

En los lugares donde no haya inspección de Trabajo, la certificación debe ser expedida por la primera autoridad política.

Los documentos de que tratan los apartes a, b, y c pueden estar resumidos en un solo texto o acta.

El registro sindical es la estadística o registro que el Ministerio de Trabajo lleva acerca de las organizaciones sindicales que nacen a la vida jurídica en el país. En él se inscriben los sindicatos que se constituyen, su naturaleza, sus estatutos, las personerías jurídicas que se conceden o las que se cancelan jurídicamente, las publicaciones de los actos administrativos que ordena la inscrip-

ción de los sindicatos, las modificaciones estatutarias, y los cambios que se producen en la composición de sus juntas directivas y su representación legal.

De acuerdo a la nueva legislación sólo uno de los documentos que debe presentarse para solicitar la inscripción, no debe ser emitido por el sindicato, lo cual hace más ágil el procedimiento.

También dice la norma que para presentar estos documentos el sindicato tiene cinco (5) días de plazo y el Ministerio dispone de quince (15) días para proceder al registro o para manifestar las razones por las cuales no lo inscribe. Sinó lo hace, se produce el silencio administrativo positivo y el sindicato queda inscrito y puede ejercer la totalidad de sus derechos.

Pero la Ley 50/90 no contempla los efectos de incumplimiento de los cinco (5) días hábiles por parte del sindicato para presentar ante el Ministerio de Trabajo la solicitud de inscripción en el Registro Sindical, lo cual hace suponer que ese incumplimiento no es causal para que el Ministerio niegue su inscripción y la de trámite a las solicitudes extemporáneas que se presenten.

2.1.8 Tramitación y publicación. Los Artículos 46o. y 47o,

de la Ley 50/90 que modifica los Artículos 366, 367 y 368 del C.S.T., respectivamente, se refiere a los trámites que se dan para la inscripción del sindicato en el registro sindical del Ministerio del Trabajo. Este procedimiento fue desarrollado por la Resolución No. 1718/91 emanada de dicho Ministerio.

En cuanto a la publicación del acto administrativo por el cual se inscribe en el registro una organización sindical de que tratan los Artículos 367 y 368 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por el Artículo 47o. de la Ley 50/90, es otra facilidad para el normal funcionamiento de los sindicatos pues no hay que publicar esos actos en el diario oficial, lo cual, además de ser demorado, era restringido ya que tenía una circulación limitada. En cambio ahora, se puede hacer en cualquier diario de amplia circulación.

2.1.9 Modificación de los Estatutos y validez de las modificaciones. Los Artículos 48o. y 49o. de la Ley 50/90 modificatorios de los Artículos 369 y 370 del C.S.T. respectivamente, desarrollan lo relacionado a la modificación de los estatutos de los sindicatos y la validez de los mismos.

En cuanto a lo primero la ley señala que toda modificación a los estatutos debe ser aprobada por la asamblea general

del sindicato y remitida al Ministerio para su inscripción, es decir es potestativo del sindicato; es él quien decide lo que se debe modificar y el Ministerio debe registrar lo que la asamblea general decida. Con relación a lo segundo, la modificación tiene validez y comienza a regir desde el momento en que se inscribe en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2.1.10 Efecto Jurídico de la Inscripción. Artículo 50o. de la Ley 50/90 que modifica el Artículo 372 del C.S.T., el cual quedará así:

"Ningún sindicato podrá actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no se haya constituido como tal, registrado ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, y sólo durante la vigencia de esta inscripción".

Como lo vimos ya, la protección jurídica del fuero sindical nace automáticamente con la realización de la asamblea de constitución, pero el sindicato no puede ejercer sus derechos sino hasta cuando se inscriba ante el Ministerio de Trabajo. Anteriormente su personería sólo regía quince (15) días después de publicada en el diario oficial.

2.1.11 Atribuciones exclusivas de la Asamblea. Artículo 51o. Ley 50/90. Este artículo adiciona un párrafo al Artículo 376 del C.S.T., que dice:

PARAGRAFO. Cuando en el conflicto colectivo está comprometido un sindicato de industria o gremial que agrupe más de la mitad de los trabajadores de la empresa, éstas integrarán la asamblea para adoptar pliego de peticiones, designar negociadores y asesores y optar por la declaratoria de huelga o someter el conflicto a la decisión arbitral.

En las empresas en donde coexisten varios sindicatos, y el gremial o el de industria tenga afiliados más de la mitad de los trabajadores de la empresa, a éstos, los trabajadores sindicalizados afiliados al sindicato mayoritario, les corresponderá, en asamblea general, adoptar el pliego, designar negociadores y optar por la declaración de la huelga o la decisión arbitral del conflicto.

Anteriormente no sucedía esto, pues cuando existía esa concurrencia de sindicatos en la misma empresa, las funciones señaladas eran competencia exclusiva de la asamblea general conformado por todos los miembros de esa organización sindical.

Con esta disposición, la Ley 50/90 pretende el fortalecimiento del sindicalismo de industria y facilitar las negociaciones a este nivel.

2.1.12 Sanciones. Artículo 52o. Ley 50/90 modificatorio del Artículo 280 del C.S.T., el cual quedará así:

1. Cualquier violación de las normas del presente título, será sancionada así:

a. Si la violación es imputable al sindicato mismo, por constituir una actuación de sus directivas, y la infracción o hecho que la origina no se hubiere consumado, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social prevendrá al sindicato para que revoque su determinación dentro del término prudencial que fije;

b. Si la infracción ya se hubiere cumplido, o si hecha la prevención anterior no se atendiere, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a imponer multas equivalentes al monto de una (1) a cincuenta (50) veces el salario mínimo mensual más alto vigente;

c. Si a pesar de la multa, el sindicato persistiere en la violación, el Ministerio de Trabajo

y Seguridad Social podrá solicitar de la Justicia del trabajo la disolución y liquidación del sindicato, y la cancelación de la inscripción en el registro sindical respectivo.

2. Las solicitudes de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical, se formularán ante el Juez de trabajo del domicilio del sindicato o, en su defecto, del circuito civil y se tramitarán conforme al procedimiento sumario que se señala a continuación:

a. La solicitud que eleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá expresar los motivos invocados, una relación de los hechos y las pruebas que se pretendan hacer valer.

b. Recibida la solicitud, el juez a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a la organización sindical, mediante providencia que se notificará personalmente.

c. Si no se pudiere hacer la notificación personal, dentro de los cinco (5) días siguientes, el juez enviará comunicación escrita al domicilio de la organización sindical, anexando cons -

tancia del envío del expediente.

d. Si al cabo de cinco (5) días del envío de la anterior comunicación no se pudiere hacer la notificación personal, se fijará edicto en lugar público del respectivo despacho, por el término de cinco (5) días cumplidos los cuales se entenderán surtida la notificación.

e. El sindicato, a partir de la notificación dispone de un término de cinco (5) días para contestar la demanda y presentar las pruebas que se consideren pertinentes.

f. Vencido el término anterior el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga dentro de los cinco (5) días siguientes.

g. La decisión del juez será apelado, en el efecto suspensivo, ante el respectivo tribunal superior del distrito judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes en que sea recibido el expediente. Contra la decisión del tribunal no cabe ningún recurso.

3. Todo miembro de la directiva de un sindicato que haya originado como sanción la disolución de éste, podrán ser privado del derecho de asociación sindical en cualquier carácter, hasta por el término de tres (3) años, según la apreciación del juez en la respectiva providencia o fallo que imponga la disolución y en la cual serán declarados nominalmente tales responsables.

Las modificaciones que trae este artículo buscan básicamente hacer más eficaces las sanciones contra los sindicatos que violen la ley. Se comienza con una prevención al sindicato que revoque la determinación ilegal dentro de un plazo prudencial. Sino accede se le puede imponer una multa hasta de cien salarios mínimos y si pese a ello se persiste, se podrá solicitar a la justicia ordinaria la disolución y liquidación del sindicato. A su vez se le otorgan términos especiales a los jueces de primera y segunda instancia para que fallen estos procesos.

Las nuevas normas buscan crear un mayor respeto y unas consecuencias más serias por la violación de la ley.

2.1.13 Empleados Directivos. Artículo 53o. Ley 50/90 que modifica el Artículo 389 del C.S.T. el cual queda así:

"No puede formar parte de la junta directiva de

un sindicato, ni ser designados funcionarios del mismo, los afiliados que representen al empleador frente a sus trabajadores, ni los altos empleados directivos de la empresas. Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados, y el que, debidamente electo, entre después a desempeñar alguno de los empleos referidos, dejará ipso facto vacante su cargo sindical".

Este artículo señala los cargos que los directivos sindicales no podrán desempeñar en las empresas en forma simultánea. Esta disposición busca evitar el ejercicio simultáneo de cargos directivos en las empresas y en los sindicatos.

Como se puede observar, los directivos de las empresas si quisieran, pueden ser afiliados al sindicato; lo que no pueden es ser simultáneamente directivos.

En resumen, la calidad de directivo y de representante del empleador frente a los trabajadores impide al trabajador afiliado formar parte de la junta directiva de las organizaciones sindicales y ser designado funcionario de las mismas. Se trata de una inhabilidad para ejercer el cargo que vicia de nulidad la elección. Sin embargo, la simple denominación dada al cargo por el empleador no basta para

establecer la calidad del trabajador. Cualquiera de las circunstancias a que se refiere el Artículo 389 debe estar demostrado plenamente.

2.1.14 Elección del Fiscal y Directivas Seccionales. Artículo 54o. al 59o. de la Ley 50/90. Estos artículos de la nueva legislación desarrollan los temas sobre la elección del fiscal y las directivas seccionales de los sindicatos.

En cuanto a la elección del fiscal el Artículo 54o. de la Ley que comentamos, define que este cargo debe corresponder a quien represente la segunda fuerza electoral dentro de la organización sindical.

Con relación al Artículo 55o. adiciona un Artículo al Capítulo VI del Título I parte segunda del C.S.T. en el cual se autoriza a los sindicatos a crear subdirectivas en aquellos municipios diferentes al domicilio principal de la empresa. Esta facultad ya venía siendo utilizada por aquellos sindicatos nacionales y los sindicatos gremiales y de industria. Sin embargo, la novedad está en la autorización de crear comités donde existan por lo menos doce afiliados y menos de 25.

El artículo 56 de la Ley 50/90 le adiciona al Artículo 401

del Código Sustantivo del Trabajo, en inciso que amplía el número de personas que pueden solicitar ante el juez laboral la disolución y liquidación del sindicato, y la cancelación de la inscripción en el registro sindical. En este caso en lo sucesivo, tanto los empleadores, como el Ministerio del Trabajo y todo el que demuestre un interés jurídico puede entablar las acciones correspondientes para la cancelación del registro. Antes lo que se cancelaba era la personería jurídica, pero como ahora ésta nace automáticamente, la sanción consiste en cancelar el registro sindical que es lo que permite a los sindicatos el ejercicio de sus derechos.

El Artículo 46o. y 47o. regulan lo del fuero sindical y la creación de sindicatos mixtos que son aquellos formados por empleados públicos y trabajadores oficiales. En relación al fuero sindical en la antigua legislación nacía a partir del momento de la notificación al empleador de la fundación del sindicato; ahora surge desde la fecha de la asamblea constitutiva, por el sólo hecho de su fundación.

2.2 CONFLICTOS COLECTIVOS: Artículo 60 Ley 50/90 que modifica el Artículo 434 del C.S.T., igualmente modificado por el Artículo 1o. de la Ley 39 de 1.985.

Artículo 434. C.S.T.: Las conversaciones de nego-

ciación de los pliegos de peticiones en ésta etapa de arreglo directo, durarán veinte (20) días calendario, prorrogable de común acuerdo entre las partes, hasta por veinte (20) días calendario adicionales.

Parágrafo 1o. Si al término de la etapa de arreglo directo persistieren diferencias sobre alguno ó algunos de los puntos del pliego, las partes suscribirán un acta final que registre los acuerdos y dejarán las constancias expresas sobre las diferencias que subsistan.

Parágrafo 2o. Durante esta etapa podrán participar en forma directa en la mesa de negociaciones, como asesores, hasta dos (2) representantes de las asociaciones sindicales de segundo o tercer grado.

El Artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo, había sido modificado por el Artículo 1o. de la Ley 39 de 1.985 en el sentido de que la etapa de arreglo directo solo duraría 15 días hábiles prorrogables por diez (10) días más. Como se puede observar con la nueva legislación, se modifican los términos, ya que ahora son veinte (20) días pero calendario, lo cual significa que si se desea arreglar el con -

flicto, las partes deben trabajar todos los días.

También la nueva norma estipula que en lo sucesivo la negociación colectiva será responsabilidad de empleadores y trabajadores exclusivamente, ya que se elimina la intervención del Ministerio del Trabajo en esta etapa, lo cual hace que el resultado directo o de la actitud de las partes.

En el parágrafo 2o. de este artículo definió el asunto de las asesorías que antes complicaba el proceso de negociación. Con las nuevas normas, la intervención oficial solo está contemplada, si las partes así lo acordaren en el período de prehuelga.

2.2.1 Decisión de los Trabajadores. Artículo 61 Ley 50/90 que modifica el Artículo 444 del C.S.T.

Artículo 444. Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento.

La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas dentro de los diez (10) días hábiles

siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores.

Para este efecto, si los afiliados al sindicato o sindicatos mayoritarios a los demás trabajadores de la empresa, laboran en más de un municipio, se celebrarán asambleas en cada uno de ellos, en las cuales se ejercerá la votación en la forma prevista en este Artículo y el resultado final de esta lo constituirá la sumatoria de los votos emitidos en cada una de las asambleas.

Antes de celebrar la asamblea o asambleas se dará aviso a las autoridades del trabajo para que puedan presenciar y comprobar su desarrollo. Este aviso deberá darse con una anticipación no inferior a cinco (5) días hábiles.

Esencialmente este artículo de la nueva legislación le ha dado directamente a los trabajadodres la facultad de decidir

por la huelga o el tribunal de arbitramento. La ley prohíbe decidir estos temas por asamblea de delegados, tendrá que ser por asamblea de todos los socios, si el sindicato es mayoritario, o asamblea de todos los trabajadores de la empresa en caso de que sea minoritario.

Se debe dejar claro que los sindicatos minoritarios si pueden hacer huelga, pero requieren que ella sea aprobada por la mayoría de los trabajadores de la empresa. En la legislación anterior la huelga efectuada por un sindicato minoritario sólo podía ser realizada por sus socios, pero la empresa continuaba funcionando, no había cierre total.

2.2.2 Desarrollo de la Huelga. Artículo 62o. Ley 50/90 modificadorio del Artículo 445 del C.S.T. subrogado por el Artículo 10 de la Ley 39 . de 1985

Artículo 445:

1o. La cesación colectiva del trabajo, cuando los trabajadores optaren por la huelga, solo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles después.

2o. Durante el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato que agrupen más de la mitad

de aquellos trabajadores, podrán determinar someter el diferendo a la decisión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En la legislación anterior el denominado período de prehuelga era un mínimo de cinco (5) días y un máximo de treinta (30). Ahora se han acortado los términos, pues en ocasiones la expectativa de la huelga causa más perjuicio que la huelga misma. Se reitera la facultad que tienen los trabajadores de pedir la convocatoria de un tribunal de arbitramento en cualquier momento del conflicto. Es en esta parte de la Ley donde se contempla la posibilidad de la intervención del Ministerio del Trabajo en el proceso de negociación, pero con la condición que las partes así lo acuerden y lo dejen sentado en el acta.

Sin embargo, el artículo 445 del C.S.T. en su nueva versión no establece término alguno para votar la huelga; sólo se señala que una vez decidida puede efectuarse validamente no antes de dos (2) días hábiles, ni después de diez (10). Tampoco obliga a los trabajadores a abandonar el lugar de trabajo.

2.2.3 Efectos Jurídicos de la Huelga y casos de Ilegalidad y Sanciones. Artículos 64 y 65 de la Ley 50/90 que modifican los Artículos 449 y 450 del C.S.T. respectivamente.

Estos dos artículos de la nueva legislación no presentan grandes modificaciones con respecto a la legislación anterior. El Artículo 64 incorpora ciertas labores que no estaban contempladas antes como son, la conservación de los cultivos y el mantenimiento de semovientes. En los casos enumerados en este Artículo si los trabajadores no aceptan realizar sus labores el Ministerio debe resolver dentro de las 48 horas siguientes cuáles labores no se pueden suspender y autorizar la realización de los contratos de trabajo necesario.

En el Artículo 65 por su parte, se establecen las causales para poder decretar la ilegalidad de una huelga, lo mismo que las sanciones que son aplicables para estos casos.

Aquí se mantiene las causales de la legislación anterior pero se actualizan en lo que se refiere al período de pre-huelga y a la cancelación o suspensión de personería jurídica para armonizarlas con la reforma.

En torno a este caso, la doctrina fija tres conceptos tendientes a evitar que tanto los trabajadores como empleados provoquen injustamente la huelga; ellos son: a) huelgas lícitas, b) huelgas ilícitas, con sanciones para los trabajadores y c) huelga lícita con sanción para los patronos.

Nuestra legislación ha comenzado a acoger esta equitativa doctrina en algunos casos.

2.2.4 Pactos Colectivos: Artículo 69. Ley 50 de 1990 que modifica el Artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 481: Los pactos entre trabajadores y empleadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III Capítulo 1 parte II del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes lo hayan suscritos o adhiéran posteriormente a ellos.

Se precisa que las negociaciones de los pactos colectivos se rigen por las mismas normas de la negociación de convenciones colectivas de trabajo.

En este punto el Artículo 70 de la Ley 50 de 1.990 que se adiciona al Capítulo II del Título II parte tercera del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe la celebración de pactos colectivos en aquellas empresas donde el sindicato agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de dicha empresa. Además, se agrega la prohibición de prorrogarlos en caso de que se hayan firmado.

### 3. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

#### 3.1 CONCEPTO

De acuerdo al Artículo 71 de la Ley 50 de 1990 se entiende por empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

#### 3,2 TRABAJADORES DE PLANTA Y TRABAJADORES EN MISION

A partir de la vigencia de la Ley 50 de 1.990 en las empresas temporales existen dos categorías de trabajadores así: Los trabajadores de PLANTA son aquellos que laboran en las dependencias de la empresa de servicios temporales, cumpliendo labores propias para la existencia de la misma. A estos trabajadores se les aplican las normas laborales ordi -

narias, es decir, aquellas que rigen las relaciones entre el empleador y el trabajador en el sector privado. De esta manera todo lo relacionado con prestaciones sociales, contrato de trabajo, seguridad social, etc. se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo para trabajadores permanentes pues la Ley no le permite a este tipo de empresas la contratación directa de personal temporal o auto contratación.

Los trabajadores en MISION que son aquellos que la empresa de servicio envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos. Es decir, la razón de ser de dichas empresas.

Los cambios introducidos por la Ley que comentamos en esta materia son fundamentales ya que al no poder prohibirlas por el principio de la libertad de empresa, las reglamentó para desestimular su creación. En tal sentido la condición de trabajador temporal no podrá exceder de doce (12) meses como máximo, pues la ley únicamente autoriza a celebrar este tipo de contrato por seis (6) meses prorrogable por seis (6) meses más, además sólo se podrá contratar temporalmente en ciertos casos, como por ejemplo: a) para labores ocasionales, accidentales o transitorias, que no puedan tener una duración superior a un (1) mes, b) para

reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencias, incapacidad o maternidad y c) para atender incremento de la producción, el transporte y las ventas.

El aspecto económico de los trabajadores contratados por empresas temporales también se modifica en forma importante. El salario debe ser igual al que rija para los trabajadores que desempeñen la misma actividad en la empresa usuaria, con excepción de los incrementos que allí se tengan establecidos por concepto de antigüedad. También tiene derecho al pago de prima de servicios. A estas empresas les está prohibido suministrar trabajadores a empresas que se encuentren en huelga, ni con empresas que tengan vinculación económica.

También es perentoria la ley cuando señala que los contratos realizados con anterioridad a la misma deben ajustarse a lo preceptuado en ella dentro de los doce (12) meses siguientes a su vigencia, y las empresas temporales tienen un plazo de seis (6) meses para ponerse a tono con la Ley.

#### 4. AUXILIO DE CESANTIAS

##### 4.1 NORMAS GENERALES

El Artículo 98 de la Ley 50 de 1990 modificó sustancialmente el régimen de cesantías a que tienen derecho los trabajadores del sector privado. De acuerdo con esta disposición legal, las cesantías quedaron sometidas a tres (3) sistemas de liquidación diferentes y excluyentes entre sí:

a. EL SISTEMA TRADICIONAL. Está contemplado en el Artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual se aplica a todos aquellos trabajadores vinculados por contrato de trabajo antes del primero (1°) de enero de 1.991

b. EL SISTEMA DE LIQUIDACION DEFINITIVA anual y manejo de inversión a través de los llamados "fondos de cesantías" creados por la Ley 50 de 1.990 el cual se aplica exclusivamente a los trabajadores vinculados por contrato de trabajo a partir del primero (1°) de enero de 1.991 y a los trabajadores antiguos que se acojan al nuevo sistema.

c. EL SISTEMA DE SALARIO INTEGRAL el cual se aplica a todos los trabajadores antiguos y nuevos que devenguen más de diez (10) salarios mínimos mensuales, y pacten con el empleador el pago de un salario integral que comprenda además de la retribución ordinaria de servicios, el pago periódico de otros factores salariales y prestacionales, incluida la cesantía a que tenga derecho el trabajador.

Es prudente anotar que el nuevo régimen sólo se aplica a los trabajadores que se vinculen a las empresas a partir de la vigencia de la ley y a quienes estando ya vinculados, cualquiera sea el tiempo, se acojan en forma voluntaria al nuevo sistema. Esto significa que el auxilio de cesantía de los demás trabajadores no sufrirá ninguna variación.

Pero en los contratos firmados a partir del primero de enero de 1.991, los empleadores deben liquidar el 31 de diciembre las cesantías y sus intereses y depositar en el fondo escogido por el trabajador el importe de las primeras y entregarle al trabajador lo segundo.

Lo sucedido con las cesantías el 31 de diciembre de 1.991 fue algo semejante a lo ocurrido el 30 de junio de 1.957, cuando se autorizó a las empresas liquidar las cesantías, con la diferencia de que ahora no se le paga a los trabajadores su valor sino que se consigna en el fondo.

c. EL SISTEMA DE SALARIO INTEGRAL el cual se aplica a todos los trabajadores antiguos y nuevos que devenguen más de diez (10) salarios mínimos mensuales, y pacten con el empleador el pago de un salario integral que comprenda además de la retribución ordinaria de servicios, el pago periódico de otros factores salariales y prestacionales, incluida la cesantía a que tenga derecho el trabajador.

Es prudente anotar que el nuevo régimen sólo se aplica a los trabajadores que se vinculen a las empresas a partir de la vigencia de la ley y a quienes estando ya vinculados, cualquiera sea el tiempo, se acojan en forma voluntaria al nuevo sistema. Esto significa que el auxilio de cesantía de los demás trabajadores no sufrirá ninguna variación.

Pero en los contratos firmados a partir del primero de enero de 1.991, los empleadores deben liquidar el 31 de diciembre las cesantías y sus intereses y depositar en el fondo escogido por el trabajador el importe de las primeras y entregarle al trabajador lo segundo.

Lo sucedido con las cesantías el 31 de diciembre de 1.991 fue algo semejante a lo ocurrido el 30 de junio de 1.957, cuando se autorizó a las empresas liquidar las cesantías, con la diferencia de que ahora no se le paga a los trabajadores su valor sino que se consigna en el fondo.

Por ser de mucha utilidad para los trabajadores el tema de las cesantías, vamos a transcribir a manera de epílogo de este tema el Artículo 99o. de la Ley 50 de 1990 que explica por sí solo los pasos que se deben seguir. Dice así:

Artículo 99o. El nuevo régimen especial del auxilio de cesantías, tendrá las siguientes características:

1a. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.

2a. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales o por fracción, en los términos de las normas vigentes para el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.

3a. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febre-

ro del año siguiente en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que él mismo escoja. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un (1) día de salario por cada día de retardo.

4a. Si al término de la relación laboral existieren saldos de cesantías a favor del trabajador que no hayan sido entregados al fondo, el empleador se las pagará directamente con los intereses legales respectivos.

5a. Todo trabajador podrá trasladar su saldo de un fondo de cesantía a otro de la misma naturaleza. El gobierno fijará el procedimiento que deba seguirse para el efecto.

(.....) 6a. Todos los aspectos que no se modifiquen específicamente por esta ley, continuarán reguladas por las mismas vigentes del régimen tradicional relativas al auxilio de cesantías.

## 5. FONDOS DE CESANTIAS

Los fondos de cesantías fueron creados por la Ley 50 de 1990 la cual en su Artículo 109o. faculta al Presidente para:

1. Establecer el régimen jurídico y financiero de las sociedades administradoras de los fondos de cesantías, cuya vigilancia y control será ejercido por la Superintendencia Bancaria.
2. Establecer los mecanismos que garanticen una estructura propietaria democrática de las sociedades administradoras de los fondos de cesantía expidiendo las disposiciones que fueren necesarias.
3. Adecuar el régimen de cesantía a las disposiciones del subsidio familiar de vivienda.

Como podemos observar, en el artículo que acabamos de trans

cribir, se faculta al Presidente para que reglamente lo dispuesto en el Artículo 98o. de la reforma, lo cual se hace mediante los Decretos 1730&91, 1176/91 y 2795/91, en los cuales se señala que los fondos de cesantías "son patrimonios autónomos independientes del de las sociedades que los administran, constituídos con el aporte del auxilio de cesantía de los trabajadores afiliados".

El objeto de los fondos de cesantías es el recaudo, pago y transferencia de los recursos que manejan, son administrados por sociedades administradoras y contarán con el respaldo del fondo de garantías de instituciones financieras. Las sociedades administradoras tienen por objeto exclusivo la administración y manejo de los fondos de cesantías. El Decreto 1063 aclara que estas sociedades sólo podrán administrar un fondo de cesantías.

#### 5.1 CONSIGNACION EN LOS FONDOS

Según lo contemplado en los Artículos 2.1, 3.2 y 1y del Decreto Ley 1730 de 1991, el valor que anualmente liquide el empleador, por concepto de auxilio de cesantía deberá consignarlo, acompañado de la respectiva liquidación detallada, antes del quince (15) de febrero del año siguiente, en cuenta de capitalización individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía correspondiente.

El empleador que incumpla el plazo antes señalado deberá pagar a favor del trabajador un día de salario por cada día de retardo.

## 5.2 RENDIMIENTOS FINANCIEROS

El Artículo 101o. de la Ley 50 de 1.990 estipula como deben invertir las compañías administradoras de fondos, los dineros recaudados de los trabajadores, con el fin de garantizar su rentabilidad, seguridad y liquidez.

De igual manera el trabajador afiliado al fondo tiene derecho a que éste le abone trimestralmente a su cuenta individual y aprorrata de sus aportes, los rendimientos financieros obtenidos por el fondo en el respectivo período, los cuales no podrán ser inferiores a la tasa efectiva promedio de captación de los bancos y corporaciones para la expedición de depósitos a término de 90 días (D.T.F.)

En caso de que la rentabilidad del fondo fuere inferior a la rentabilidad mínima, tal diferencia deberá ser cubierta por la administradora en un plazo no mayor de cinco (5) días comunes, efectuando la reserva de estabilización de rendimiento o la parte restante de su patrimonio .

### 5.3 AFILIACION AL FONDO DE CESANTIAS

Según lo señala el Decreto Ley 1730 de 1991, todo trabajador particular vinculado mediante contrato de trabajo celebrado a partir del 1° de enero de 1.991, deberá afiliarse a un fondo de cesantías, administrado por una sociedad de bidamente autorizada por la Superintendencia Bancaria.

En ningún caso un trabajador podrá afiliarse a más de un fondo. Aquellos trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo celebrado con anterioridad a la vigencia de la Ley 50 de 1990, podrán acogerse al régimen especial, para lo cual basta la comunicación escrita en la que señalará la fecha a partir de la cual se acoge a dicho régimen.

En todo caso el trabajador es libre para escoger el fondo que el considere, y así se lo hará saber al empleador; en caso que no lo haga, el empleador queda facultado para depositar la cesantía en cualquier fondo que esté funcionando legalmente, lo cual informará al trabajador.

### 5.4 CAMBIO DE FONDO

La permanencia de un trabajador en determinado fondo es voluntaria; en consecuencia todo afiliado puede transferir sus ahorros de una administradora a otra, previo aviso a aquella en la cual se encuentra afiliado y a su empleador.

## 6. RESUMEN

Fueron muchos los cambios que se dieron en el aspecto colectivo, todos buscando adecuar la legislación colombiana a los acuerdos firmados desde hace mucho tiempo con la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T. Veamos brevemente cuales fueron esos cambios:

1o. La personería jurídica de los sindicatos y el fuero sindical de los fundadores nace en forma automática, no requieren declaración de ninguna autoridad.

2o. Se aumenta la multa por actos contra el derecho de asociación, se enumeran conductas que originan sanciones y se mantiene el carácter penal de algunas sanciones.

3o. Se define como sindicato de industria a los formados por quienes pertenecen a una misma industria o rama o actividad económica.

4o. Se da plena autonomía para la adopción y modificación de los estatutos sindicales.

5o. Se pueden crear comités seccionales donde haya más de 12 afiliados a un sindicato de carácter nacional. Uno de ellos tendrá fuero sindical.

6o. Se mantiene la prohibición de formar pactos colectivos donde haya sindicato con más de la tercera parte de los trabajadores afiliados.

7o. En los conflictos colectivos la intervención del Ministerio del Trabajo deja de ser obligatoria. Solo participará en la etapa de prehuelga si las partes de común acuerdo, lo solicitan.

8o. Se elimina la etapa de mediación y se prorroga la etapa de arreglo directo a 20 días mínimo con ampliación opcional, previo acuerdo entre las partes, hasta por 20 días más.

9o. La decisión de huelga o tribunal de arbitramento no podrá ser tomada por asamblea de delegados, sino que tiene que ser con intervención secreta, personal e indelegable de los trabajadores.

10o. Declarada la huelga el Ministerio puede someter a votación de los trabajadores si desean o no, sujetar sus diferencias a un tribunal de arbitramento.

11o. Si transcurridos 60 días de huelga, no hay acuerdo directo entre las partes, el Ministerio de Trabajo podrá ordenar la constitución de arbitramento para dirimir el conflicto.

12o. La huelga sólo podrá realizarse dos (2) días hábiles después de su declaratoria y no más de diez (10) días hábiles después.

13o. Se disminuye el período de prehuelga de 30 días a diez (10) días hábiles.

14o. Se regulan las empresas de servicios temporales, tanto en su funcionamiento como en el sistema de contratación.

15o. Se hace la definición entre trabajadores de planta y trabajadores de misión de las empresas temporales.

16o. La condición de trabajo en misión no puede exceder de doce (12) meses, pues las causas para poder contratar temporalmente son limitadas.

17o. Se crean los fondos de cesantías que empiezan a funcionar desde el 1° de enero de 1.992

18o. Los dineros correspondientes a las cesantías de los

trabajadores que firmen contratos de trabajo a partir de 1.991 serán administrados por los fondos de cesantías.

19o. Los dineros de las cesantías tendrán el respaldo del Fondo de Garantías de Instituciones Financieras.

20o. En las sociedades administradoras de los fondos de cesantías habrá junta directiva con representación paritaria de trabajadores y empleadores.

## 7. CONCLUSION

Al concluir el presente trabajo hemos comprendido el por qué la Ley 50 de 1990 ha sido tan comentada y debatida por los diferentes sectores económicos y laborales del país, pues los cambios que se le hacen al régimen laboral son trascendentales y de fondo.

Por una parte los empleadores celebran el que se les haya quitado las limitantes que tenía el contrato de trabajo a término fijo y se adopte el mecanismo de poder contratar a término fijo por cualquier tiempo, lo que de paso facilita para despedir como lo vimos en una parte del trabajo. También está a su favor el que les hayan quitado la retroactividad de las cesantías y eliminado la acción de reintegro por despido injusto, pero se quejan porque les quitaron el negocio de las cesantías de los asalariados.

Por otra parte, la más débil, están los trabajadores que se encuentran atónitos al ver como de un solo plumazo les han quitado una serie de conquistas laborales, conseguidas

con mucho sacrificio y durante mucho tiempo. Se perdió la estabilidad laboral, nada de horas extras, nada de reintegro y hasta la esperanza en la clase política que no los tiene en cuenta sino para arrebatárles sus derechos.

En síntesis, la discusión sigue ya que parece que esta vez la balanza se inclinó más hacia un lado (a los empleadores) por lo cual cursa en el Senado un proyecto de Ley, el 057 / 92, en el cual se plantea una contrarreforma para restituirle a los trabajadores sus garantías laborales.

## BIBLIOGRAFIA

- BETANCUR CUARTAS, Jaime. Código del Menor. Bogotá : Biblioteca Jurídica, 1.990
- CAMPO RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Bogotá : Editorial Temis, 1.991
- CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Bogotá : Editorial Temis, 1.991
- CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Bogotá : Editorial Legis, 1.991
- GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Prestaciones Sociales del sector privado. Bogotá : Editorial El Faro de la Justicia, 1.984
- PEREZ ESCOBAR, Jacobo. Metodología y Técnica de la Investigación Jurídica. Bogotá : Editorial Horizontes, 1977
- PLAZAS G., Germán. La Nueva Práctica Laboral. Edición Especial para el Banco Cooperativo de Colombia. Bogotá : 1.992
- \_\_\_\_\_ La Nueva Reforma Laboral. Bogotá : Editorial Antares, 1.991