

ASPECTOS DE LA REFORMA LABORAL EN COLOMBIA

Por: Alfonso Tito Mejía Restrepo
Abogado Laboralista
Catedrático Universitario
Asesor Empresarial

E

l tema de la Reforma Laboral en Colombia, no se puede abordar en forma simple e independiente de todas las circunstancias antecedentes que la motivaron. Por esta razón, antes de escribir sobre las variaciones establecidas en la Ley 50 de 1990, es bueno hacer algunas observaciones en cuanto a la situación económica en general y su influencia en las relaciones obrero-patronales existentes al momento de su expedición por parte del Congreso de la República. Porque sólo en la medida que entendamos el momento histórico vivido, vamos a comprender y asimilar los cambios que se dieron en el Código Sustantivo del Trabajo.

En realidad, las normas que consagraron el Derecho Laboral en nuestro país, son muy recientes. Antes del año de 1944 cuando se dictó el Decreto 2350 de 1944 que fue el primer estatuto laboral, sólo existían unas pocas normas que apenas tocaban la materia, algunas dispersas y sólo para dar solución a ciertos conflictos y otras consagradas dentro del mismo Código Civil. En los años treinta, apenas empezó a hablarse del sindicalismo y se presentó por iniciativa del Partido Conservador el primer proyecto de ley relacionado con las cesantías para los empleados.

Los empresarios antioqueños, antes de existir norma alguna sobre la materia, habían ideado pagar al tratador una suma de dinero cuando la causa de terminación del vínculo laboral no era imputable a él. Más tarde esa costumbre se convirtió en normal legal, cuando el Congreso de

la República expidió la Ley 10 de 1934 y luego vinieron una serie de Decretos y leyes reglamentando ese derecho, como el anotado decreto 2350 de 1944 que lo amplió, más tarde la Ley 6ª de 1945 (todavía vigente) y el Decreto 2351 de 1965.

Fueron luego los mismos empresarios Antioqueños los que más tarde se quejaron de su propio invento, cuando las diferentes normas reglamentarias sobre lo que constituía o no salario, sobre las diferentes prestaciones sociales, primas, recargos, sobreremuneraciones, vestido y calzado, auxilios, seguridad social, etc., resultaban "supremamente costosas" - e hicieron responsable a esa normatividad jurídica, del estancamiento del sector industrial. Y esa queja permanente de los empresarios, fue conformando unos grupos de presión a nivel empleador cada día más fuertes, hasta el punto de hacer creer que los costos de las prestaciones sociales en el país eran la causa de los grandes males tales como la recesión, la quiebra de empresas, los concordatos, el desempleo etc., situación que no era del todo cierta, aunque parte del problema podríamos atribuirselo en ciertos aspectos a la interpretación normativa en materia laboral.

Dicha interpretación, fue creando miedos empresariales, tales como el miedo a que el trabajador alcanzara la llamada estabilidad laboral cuando cumplía diez años de servicio, (lo que en el fondo llegó a constituirse en inestabilidad laboral para el trabajador, porque al cumplir los nueve años - en la empresa, era desvinculado de la misma); miedo a la retrospectividad de las cesantías; miedo a la pensión sanción; a las indemnizaciones de todo orden; al reintegro de los trabajadores, etc. Al final se fue generalizando tanto el miedo de los empleadores, que sentían miedo al celebrar un contrato de trabajo, por los problemas y las repercusiones, que de acuerdo al término del mismo, podrían traer consecencialmente. En el país se empezó a sentir una atmósfera extraña y pesada y ciertos desequilibrios entre dos fuerzas tradicionalmente antagónicas: Los empleadores buscando mayor rentabilidad en sus medios de producción y los obreros cada día mayores garantías y ganancias al prestar su fuerza de trabajo, fundamental en la producción. El sindicalismo, por falta de un

liderazgo, se fue debilitando. Surgieron propuestas como la del salario integral para todos los trabajadores, eliminar la estabilidad laboral, establecimiento de jornadas especiales en determinadas empresas, eliminar o aumentar el período de prueba etc. También se empezó a hablar de la reconversión industrial en el país.

Fue entonces, cuando en la Administración de Belisario Betancur, se trajo a Colombia una serie de personajes extranjeros versados sobre los problemas económicos, que junto a otros estudiosos de nuestro país, conformaron la "Misión de Empleo Chenery", encargada de dar recomendaciones al gobierno sobre los puntos en los cuales era necesario hacer modificaciones en materia laboral. En su informe, la misión Chenery, analiza desde el contrato de trabajo mismo, las cargas laborales y concluye respecto a esta situación, que la carga legal asociada al régimen prestacional, es elevada en Colombia (48.6%). "...y está asociada en particular a los costos de la seguridad social y a los complementos salariales...", pero además afirma que lo que ha determinado la situación de desempleo en el país, no lo es el costo de las prestaciones sociales sino lo que ha llamado la "actividad económica global", aunque todas las cargas pesan sobre el problema, pero no es esa la determinante. Sin embargo, propone ampliar el período de prueba a seis meses, establecer las jornadas de trabajo especiales o sucesivas, trabajo suplementario o de horas extras, rebajar el costo o sobreremuneración de la hora extra nocturna y aumentar un poco el de la hora extra diurna, etc.

Si analizamos la reforma laboral a través de la Ley 50 de 1990, acogió muchas de las recomendaciones de la Misión Chenery y de los empleadores. En mi concepto, antes de aprobarse la Ley 50, el sindicalismo Colombiano demostró debilidad ante el fracaso del paro programado por todas las centrales obreras, pero no obedecido por las bases y fue una de las circunstancias por las cuales la ley encontró vía libre en el Congreso. Se necesitaba la reforma y se hizo, pero siempre quedó la duda sobre si la reforma laboral aprobada era la que realmente necesitaba el país. Los acontecimientos y el mismo desarrollo de la norma, nos permitirán dar la respuesta.