

LEY 50 - DICIEMBRE 28 DE 1990 REFORMA LABORAL

DIEGO FERNANDO ANDRADE F.

Doctor en Derecho, Universidad del Cauca. Doctor en Ciencias Políticas y Sociales, Universidad del Cauca. Especialización en Laboral y Comercial. Profesor USABU - ICESI. Docente. Autor.

Revolcón laboral manifestado de urgencia por el gobierno (Art. 91 C.N.).

En Bogotá D.E. el 29 de noviembre de 1990, en sesión de las Comisiones Séptimas del honorable Senado de la República y de la honorable Cámara de Representantes, reunidas en sesiones conjuntas, mecanismo de funcionalidad, manifestación de urgencia, simple afirmación presidencial sobre la urgente necesidad de aprobar un proyecto de ley, teniendo como base el mensaje de urgencia enviado al Congreso de la República por el doctor César Gaviria Trujillo y el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, doctor Francisco Posada de La Peña, mediante oficio de fecha 17 de octubre de 1990 aprobaron, a pupitrazos, el proyecto de Ley N° 50, aprobados en Primer Debate acumulados N° 66, 19, 91, 115, Senado de 1990 y 34, 40, 59, 84, 86, 108, 110 y 118 Cámara de 1990. El texto aprobado es el que aparece consignado en la Ley 50 del 28 de diciembre de 1990 que comentare-

mos más adelante, que imprime sustanciales modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo.

La base del denominado revolcón laboral contempla entre otras disposiciones el *desmonte de la retroactividad* de las cesantías, que ahora serán liquidadas anualmente. Igualmente, se elimina la cláusula de fuero de antigüedad que convertía a los trabajadores casi en inmovibles pasados los diez años de servicio; establece también el salario integral para las personas que devenguen más de diez salarios mínimos legales.

A partir del 1° de enero de 1991, empezó a regir en todo el país la Reforma Laboral, contenida en la Ley 50 de 1990. Esta ley introduce importantes modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo en sus partes individual y colectiva, conceptúa y reglamenta las empresas de servicios temporales, concede facultades al Presidente de la República para codificar la legislación sustantiva y modificar el Código Procesal del Trabajo.

En uso de esas facultades observamos con una simple mirada a la Ley, que se ha hecho una modificación semántica más generalizada, partiendo del cambio de la palabra patrón por empleador.

La reforma se refiere a tres temas básicos de nuestras normas laborales, respecto del derecho individual de trabajo, aspectos prestacionales y de seguridad social, y modificaciones al derecho laboral colectivo.

MODIFICACIONES AL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

- a) **Frente a los elementos del Contrato de Trabajo:** El concepto de subordinación, puesto que el poder subordinante del empleador se precisa y se limita al honor, la dignidad y los derechos humanos del trabajador; además, quien alegue el carácter laboral de la prestación de servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial, deberá probar que la subordinación fue la jurídica propia del contrato de trabajo y no la de la actividad contratada.
- b) **Contrato a término fijo.** Se revoca el principio general respecto a los términos mínimos y máximos del contrato a término fijo. Debe constar siempre por escrito y continúa la obligación de que la parte interesada en no prorrogar el contrato de trabajo a la época de su vencimiento, deberá avisar a la otra con una antelación no inferior a 30 días a su vencimiento. Si se omite este aviso, o no se avisa oportunamente, el contrato se entiende prorrogado por un período igual al inicialmente pactado. Como su renovación es indefinida ahora, tal concepto termina con la modalidad de contratar los trabajadores accidentales transitorios. La nueva modificación instituye que los trabajadores tienen derecho y los empleadores obligación, al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.
- c) **Suspensión.** Se conservan varias de las modalidades de suspensión antiguas, pero la que se refiere a suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte hasta por 120 días por razones técnicas o económicas, u otras independientes de la voluntad del empleador, éste deberá presentar autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como previamente los trabajadores estarán informados en forma simultánea de tal solicitud. La causal de suspensión de la huelga, la nueva ley insiste en que debe ser en forma prevista en la ley, podríamos decir que si hubiere ilegalidad de huelga, la suspensión colectiva de los contratos se podría tomar como abandono colectivo de los cargos.
- d) **Terminación unilateral del contrato sin justa causa.** Para esta facultad patronal, en el caso de que el trabajador tuviese 10 o más años al servicio continuo del empleador, se le pagará a título de indemnización, 40 días adicionales en vez de 30 sobre los 45 días básicos del literal a) por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

La reforma establece un párrafo transitorio, dándole oportunidad a los trabajadores que tuvieran diez o más años al servicio continuo del empleador para que ellos sigan amparados por su propia manifestación de voluntad al antiguo régimen o al nuevo. Esta nueva ley elimina la división de los capitales de la empresa para el tipo de indemnización que se establece; autoriza también al empleador a descontar los 30 días de preaviso que debe pagar el trabajador que cancele unilateralmente su trabajo. Este artículo deroga definitivamente la posibilidad de que el trabajador alegue pasados 10 años de servicio, la acción de reintegro. Nos

parece que queda derogada la Ley 48 del 68 en su artículo 3º numeral 7º.

e) **Periodo de prueba y aprendizaje.**

El artículo 7º de la Ley modifica el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo que el periodo de prueba tiene una duración máxima que no puede exceder de dos (2) meses, pero establece excepciones para los contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un año, donde el periodo de prueba no puede ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, sin que pueda exceder de dos (2) meses, teniendo en cuenta que si se celebran contratos sucesivos, la estipulación del periodo de prueba sólo es válida para el primer contrato; otra modificación se hace en la prórroga cuando el periodo de prueba se pacta menor al de dos meses, o al de la quinta parte del término inicialmente pactado sin exceder estos dos, donde las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba exceda los límites anotados anteriormente.

f) **Agentes colocadores de Póliza de Seguros.**

La nueva Ley reforma en toda su integridad y adiciona el capítulo II del Título III parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo. Existe pues una reforma al artículo 1º del Decreto 3129 del 56 y habrá necesidad nuevamente de precisar los comentarios y la jurisprudencia acerca de los agentes de Seguros, a las diferencias que existen entre las agencias de seguros y el agente colocador, lo mismo que los vínculos jurídicos entre un agente colocador de Pólizas de Seguros y un agente regional, diferencias que surgieron de la interpretación del Artículo 1º del Decreto 3129 de 1956 y de la Ley 65 de 1966; la dedicación exclusiva, la actividad, etc.

Me refiero a la adición de este título y capítulo a la reglamentación de los

colocadores de apuestas permanentes, sujetos que, al igual que los agentes colocadores de pólizas de seguros y pólizas de capitalización, podrán tener el carácter de dependientes o independientes.

g) **Para el Título V. Salarios.**

En lo que hace referencia a varios de sus capítulos se han hecho pequeñas modificaciones en lo que se refiere a los elementos integrantes del salario; así las cosas, tendremos que revisar y estar atentos a las circunstancias de doctrina y jurisprudencia, para casos como el auxilio de transporte como factor de salario para liquidar aportes, definir claramente si esta reforma establece o no una presunción legal, si se reforma lo que la Corte Suprema de Justicia en su sala de Casación Laboral por sentencia fijaba lo que era un salario ordinario, así como también los elementos para determinar cuándo una suma era salario en cuanto a su carácter retributivo y oneroso, su carácter de no gratuidad o liberalidad y el de ingreso personal, lo mismo que el suministro de alimentación y habitación a bajo precio, si constituye o no salario en especie. También los pagos que no constituyen salario, el salario en especie, los viáticos, su forma y libertad de estipulación.

Lo interesante de esta reforma es que establece para aquellos trabajadores que devenguen un salario ordinario superior de diez salarios mínimos legales mensuales, un salario integral donde valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de prestaciones, recargos y bonificaciones tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. Estableciéndole la libertad al trabajador que ac-

tualmente tiene esa calidad, el de manifestar por su propia voluntad si se acoge a la antigua legislación o a esta nueva.

Se producen adiciones para el Capítulo II respecto al salario mínimo en cuanto se refiere al procedimiento de fijación, dándole vigencia al Consejo Nacional Laboral, creado por la Ley 54 de 1987.

Para el Título VI en cuanto se refiere al Capítulo II en la jornada máxima laboral, se modifica en parte lo que se refiere a la duración, quedándose en las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de esta ley, que el empleador y los trabajadores puedan acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajos sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad, durante todos los días de la semana.

También se adiciona al Capítulo II del Título VI parte primera del Código Sustantivo del Trabajo (Jornada de Trabajo Máxima); límites del trabajo suplementario, descansos en días sábados, tasas y liquidaciones de recargos, remuneración en los descansos obligatorios, excepciones, estableciendo a los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta, remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 179 y con derecho al descanso compensatorio. Teniendo en cuenta que se exceptúa el caso de la jornada de 36 horas semanales prevista en los artículos anteriores (artículo 20 Literal C Ley 50 de 1990).

- h) Con la nueva Ley se amplía la licencia remunerada en la época de parto para la mujer, a doce semanas, involucrando esta licencia la situación de la forma civil de adopción (madre adoptante) y hace relación extensiva

al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente. La trabajadora puede reducir a once semanas su licencia, cediendo la semana restante a su esposo o compañero permanente, para que ambos puedan obtener su mutua compañía y atención en el momento del parto y fase inicial del puerperio. Se insiste nuevamente en la prohibición para despedir por motivo de embarazo o lactancia a ninguna trabajadora, pero debemos advertir desde ya que cosa diferente es que el contrato de trabajo a término fijo se termine por expiración del plazo fijo pactado. El embarazo o la lactancia no dan lugar a prórroga del contrato a término fijo. Persiste con obvia razón la prelación excluyente de créditos por salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales (pasivo laboral); situados a la misma altura de los de primera clase que establece el artículo 2495 del Código Civil. Este pasivo laboral se hará en cualquier situación empresarial con privilegio excluyente sobre todos los demás.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

En todos los sistemas de producción ha existido para diferentes épocas, diferentes conceptos de ley como por ejemplo: En el tiempo del Estado- persona el concepto de Ley se refería a que si el Rey quería, la Ley quería; para situaciones históricas recientemente pasadas como el Estado Democrático Burgués Liberal, el concepto de Ley se reduce a que la Ley quiere si el pueblo quiere; y, en la actualidad, para nuestras reformas legislativas, observamos un ejercicio racional y técnico del poder político, por eso se reforma la ley. En este caso nos referimos primero que todo al artículo 18 de nuestra Constitución Nacional, en donde palabras más o menos, se garantiza el derecho a la huelga de los trabajadores colombianos "Salvo en los servicios públicos". Esta reforma de 1936 nos afianza el concepto que queremos expresar, haciéndonos la pregunta de

qué es lo que en nuestro país es servicio público pero se encuentra privatizado.

La salud, la educación, son los ejemplos claros de un servicio público que se encuentra privatizado en Colombia desde el punto de vista económico "bastante oneroso".

Con nuestra nueva ley, esta parte del derecho colectivo se ha reformado bastante, denotando desde ya el ejercicio racional y técnico de la Ley en nuestra práctica. Se hacen reformas al concepto de derecho y asociación, se actualiza la protección del derecho de asociación, reformas semánticas a la clasificación de los sindicatos de trabajadores y respecto de la Fundación, estatutos, notificación, registro sindical, tramitación, publicación, etc. Se establecen artículos que ahorran la tramitología y papelocracia, dándole plenos efectos jurídicos a su acto provisional de fundación e inscripción.

Lo más llamativo de las reformas son las oportunidades que establece la nueva ley para que cualquiera de las partes sometidas a un conflicto colectivo del

trabajo puedan recurrir en cualquier momento a un tribunal de arbitramento. Tal situación está contemplada en la decisión de los trabajadores, desarrollo de la huelga, funciones de las autoridades, efectos jurídicos de la huelga, cierre de empresas, y protección en casos de despidos colectivos.

Observamos al final de la Ley que están conceptualizadas y definidas las empresas de servicios temporales, a través de varios artículos; así como también, aclarado de una vez por todas lo que se refiere al auxilio de cesantía y los diferentes regímenes a los cuales está ella sometida.

En sus disposiciones varias, esta Ley, actuando de conformidad con el artículo 76 numeral 12 de la Constitución Nacional, reviste al Presidente de la República de facultades extraordinarias por el término de un año a partir de la vigencia de la presente Ley comentada, para reformar los Códigos Sustantivo y Procesal del Trabajo en materias que la misma ley precisa; así como también otras leyes y decretos extraordinarios.