

P R E S E N T A C I O N

Don Ciro Pabón Núñez, estudiante de la Facultad, obtuvo del doctor José Roberto Vásquez, miembro de la comisión redactora del Código Sustantivo del Trabajo, los siguientes conceptos sobre el mismo que nos permitimos insertar en esta edición, por la autoridad de quien los dice, ya que se trata de una de las figuras más conocedoras de los problemas laborales. Esos conceptos fueron dados para "El Colombiano" y cedidos por su autor para nuestra Revista.

Sin hipérbole lisonjera se puede afirmar que el doctor José Roberto Vásquez, dentro de su nobilísima sencillez, es uno de los juristas nacionales que durante toda su vida se han dedicado con apasionamiento al estudio de las cuestiones sociales, logrando un puesto de primera línea dentro de los cultores inteligentes que sobre esta materia tenemos en Colombia. Hace algunos meses fue llamado por el gobierno nacional para que en asocio de otros abogados connotados codificara todas las disposiciones sobre asuntos laborales, para formar el Código Sustantivo del Trabajo. Noches de vigilia y de estudio comparativo de todas las legislaciones mundiales, dieron como inmediata consecuencia resultado satisfactorio en el estatuto laboral, gran preocupación y acierto indiscutible del pasado gobierno.

BIOGRAFIA HUMANIZADA

En su mansión solariega, donde pasa horas enteras entregado al estudio y a la resolución de los grandes problemas nacio-

nales, el doctor Vásquez Muñoz nos recibe y entablamos charla amena y fructífera. Nadie como él nos puede ilustrar sobre el código, ya que fué miembro saliente de la comisión redactora.

—Nací —nos dice— en Yarumal, donde recibí mi instrucción primaria. Bachiller y doctor en Derecho de la Universidad de Antioquia. Me gradué con una tesis sobre legislación del trabajo y desde entonces la "cuestión social" ha absorbido todo el interés de mi vida. Juez, fiscal superior, secretario y abogado del Ferrocarril de Antioquia, concejal de Medellín, diputado, secretario de gobierno en la tercera administración del general Pedro J. Berrío, representante a la cámara en varios períodos, profesor de sociología y derecho del trabajo en las Universidades de Antioquia y Bolívariana. Un poco periodista en mi juventud cuando dirigí una revista y luego por algún tiempo encargado de la dirección de El Colombiano. Actualmente consultor jurídico de la Asociación Nacional de Industriales y representante a la cámara.

LABOR SOCIAL

De mi iniciativa fue la ley 10 de 1934, la primera que consagró auxilios de cesantía y de enfermedad, y vacaciones para los empleados; también la ley 133 de 1931 que modificó, ampliando su alcance, el seguro de vida y la indemnización de accidentes de trabajo. Coautor de la ley 134 de 1931, sobre Cooperativas, y de otras muchas. En la Asamblea de Antioquia fui iniciador de numerosas ordenanzas protectoras de los trabajadores oficiales y por último publicista y estudioso permanente de motivos y problemas sociales.

—Pero a pesar de todo, me acompaña cierto sentimiento de frustración por no haber podido dedicar la integridad de mis esfuerzos a esa materia de mi más honda devoción y en cuyas soluciones radica la clave del equilibrio del progreso social.

LA REDACCION DEL CODIGO

Qué podría decirnos sobre la labor para la redacción del Código del Trabajo?

—Apartando mi persona, la comisión fue integrada con hombres de gran versación en la materia, de generoso sentido social y de admirable capacidad de trabajo: los doctores Cástor Jaramillo Arrubla, Campo E. Barón Serrano y Pablo Emilio Manotas.

PRESENTACION

Secretario, muy competente, fue el doctor José Joaquín Rodríguez, y relator eficientísimo el doctor Luis Enrique Borrero. Todos guiados por el ex-ministro de trabajo, doctor Víctor G. Ricardo, joven de las más altas capacidades en que al lado de la inteligencia clarísima lucen las prendas insignes de la más profunda comprensión patriótica, de personal decoro, de modestia y de bondad.

LA CODIFICACION

La tarea de la codificación se inició hacia el 22 de marzo y se terminó el 22 de julio, cuando yo regresé a Medellín por motivos de salud. Pero sé que posteriormente se hizo alguna revisión de lo adoptado cuyo alcance no conozco pero que supongo no sea muy sustancial. Por ésto, si hay lugar, daré a usted un complemento de este reportaje posteriormente.

—Fue muy intenso el trabajo que tuvieron qué realizar?

—Intensísimo. El plazo del encargo resultó demasiado estrecho. Jornadas tuvimos hasta de quince horas. Algunos de mis compañeros se emplearon en un arduo estudio de la legislación comparada para saber hasta dónde la nuestra podía modificarse. Y el resultado fue el de evidenciar que nuestros estatutos, con todo y sus defectos, pueden parearse, y muchas veces aventajan a los de los otros países del continente.

TIEMPO CORTO

—Queda satisfecho del código?

—Le digo sinceramente que no del todo. Tal vez hubiera sido preferible que una vez hecho el ingente esfuerzo de reunir en un solo texto esa varia y dispersa legislación que teníamos, se empleara el resto de este año en ajustar y pulir ese texto. Inevitablemente, y a pesar de nuestra voluntad de hacer algo muy bueno, el código refleja apresuramiento, disparidad de estilos, problemas que fueron objeto de prolongada discusión solucionados a medias, a veces un poco arbitrariamente, tal vez algunas ambigüedades. En fin, que no hay obra humana perfecta y menos en tan corto tiempo y en campos tan complejos y trascendentales como los de la justicia social, en que muchas veces, también, el anhelo de mejoramiento choca con la realidad infranqueable de las imposibilidades económicas.

PRESENTACION

—Pero algo se hizo y sobre todo se ha clavado un hito de avanzada que otros podrán mejorar. "Lo que hoy llamamos máximo, mañana sólo un punto será de referencia", dice un pensador.

—Y cuáles son, en resumen, las novedades que usted puede anotar en el nuevo código?

—En el orden en que aparecen en el código puedo anotar las siguientes novedades de mejoramiento:

—Las vacaciones para profesionales y ayudantes dedicados a la lucha anti-tuberculosa y a la aplicación de rayos X, se conceden a razón de quince días por cada seis meses de trabajo.

En los casos de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales se reconoce la circunstancia agravante de la "gran invalidez" o sea la situación en que la víctima no sólo queda inutilizada para el trabajo, sino que tiene que ser validada por otras personas para realizar las funciones esenciales de la vida. Y por ello se aumenta la indemnización.

—La sanción por el retardo del patrono en suministrar la asistencia médica en casos de accidente y de enfermedad profesional, se eleva al doble de la que existía (queda en diez pesos por cada día de retardo).

—Se eleva a tres años el término para poder revisar y reajustar indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, cuando los resultados primariamente calificados se reagrasen o culminaren con la muerte dentro de ese término.

PEQUEÑAS EMPRESAS

—A las pequeñas empresas de capital inferior a diez mil pesos se les obliga a pagar, hasta por tres meses, las dos terceras partes del salario, en casos de accidente y de enfermedad profesional. También a las empresas de capital superior a diez mil pesos y menor de cincuenta mil pesos, se les impone, en los mismos casos, la asistencia médica completa hasta por seis meses, además del suministro de las dos terceras partes por tres meses.

EMPRESAS GRANDES

—A las empresas entre cincuenta mil y ciento veinte mil pesos de capital, en los mismos casos de accidente y de enfermedad

PRESENTACION

profesional, se les obliga a la asistencia médica, quirúrgica y hospitalaria completa hasta por seis meses; a suministrar el 75% del salario ordinario por el mismo tiempo; al pago de quince meses de salario en casos de "gran invalidez", que ya le expliqué, y de doce meses de salario en casos de muerte.

—No son muy grandes innovaciones, si se quiere, pero que mejoran lo existente. Veamos otras:

AUXILIO DE CESANTIA

—Se mantiene lo existente con las siguientes modificaciones:

—Se vuelve al sistema de consolidar cada tres años este auxilio, es decir de considerarlo como derecho adquirido que no se pierde por ningún motivo. En casos de despido, por falta grave, calificada por un juez, naturalmente, solo se pierde lo correspondiente a períodos inferiores a tres años. Cada tres años, aunque no se termine el contrato de trabajo, puede pagarse el auxilio por mutuo convenio entre patronos y trabajadores, y cada seis años puede exigir su pago el trabajador.

—El auxilio de cesantía se hace concurrente, es decir, puede exigirse a la vez con la pensión de jubilación y con el seguro de vida, excepto lo correspondiente a períodos inferiores a tres años.

—Para empresas industriales y comerciales de capital hasta de veinticinco mil pesos y para agrícolas y ganaderas hasta de ochenta mil, el auxilio será de valor de quince días de salario por cada año de servicio. Para todo capital que exceda de esas cifras será obligatorio el ciento por ciento de la prestación o sea un mes de salario por año de servicio.

GRAVOSO SISTEMA

—Y no resulta así muy gravoso el auxilio para empresas pequeñas?

—Evidentemente. Para aliviarles el peso de esa obligación que antes era gradual entre un veinte por ciento y un ochenta por ciento de su valor, se ideó esta fórmula que quedó consagrada: . . .

—A fin de que el aumento del auxilio de cesantía no recaiga sobre tiempo servido con anterioridad a la vigencia del código, ordena que la víspera de tal vigencia, o sea con valor al 31 de

P R E S E N T A C I O N

diciembre de 1950, todos los patronos del país practiquen una liquidación hipotética del auxilio, como si hubieran de terminarse todos los contratos en esa fecha, de acuerdo con las normas actuales, lo que arrojará en favor de cada trabajador un determinado crédito que se tendrá como consolidado para así dejar liquidada la obligación por el tiempo anterior al código, "la vida pasada" dijéramos y que el código empiece a operar en el futuro. Pero no es el valor liquidado exigible por los trabajadores, excepto para aplicarlo a la adquisición de vivienda, sino que se les ha de acreditar para pagárselos cuando se produzca la emergencia de la cesantía. Se puede así empezar una nueva vida con la vigencia del código.

JUBILACIONES

—En este capítulo hubo alguna innovación radical, que está prestándose a mayor discusión. La jubilación ha tenido siempre el carácter de un seguro de vejez, de un subsidio que se concede a hombres invalidados por la edad para seguir trabajando. Pero ocurre que en alguna categoría de empresas la jubilación se está reconociendo a cualquiera edad sobre veinte años, lo que ha resultado no solo en una cuantiosa carga para tales empresas, sino que desde el punto de vista social determina la situación de que hombres en pleno vigor, con un equipo de experiencia y de conocimientos que necesita el país van pasando a una especie de reserva parasitaria, sin mayor razón justificativa, o también que hechos beneficiarios de la jubilación van a competir con otros trabajadores prestando sus servicios a menosprecio. Puede haber algunas modalidades discutibles del capítulo en cuestión, pero la igualación de los requisitos de servicios y de edad en todas las empresas, como regla general, no podrá menos que verse como una rectificación necesaria.

—Por supuesto que, y en esto se puso un cumplido sentido de justicia, hay casos de inhabilitación prematura y por ello se creó el auxilio de invalidez susceptible de convertirse en pensión vitalicia en ciertos casos, que se va a conceder desde los 15 años de servicio en adelante, para los trabajadores que se inhabilitan para el trabajo en cualquiera edad. Esta sí es una gran innovación, apunta con profunda satisfacción el doctor Vásquez Muñoz.

—También se contempla el caso de oficios que desgastan

P R E S E N T A C I O N

de manera especial el organismo humano, o que a breve término inhabilitan para continuar ejerciéndolos en condiciones de plena eficiencia y seguridad, tales como el de los radiooperadores, los aviadores, los trabajadores de socavón en las empresas mineras y los que operan en ambientes de altas temperaturas como los caldereros, los fundidores, los trabajadores de soldadura eléctrica o autógena. Para todos estos habrá jubilación a cualquier edad después de 20 años de servicio.

OTROS DERECHOS

—Pero podrá ocurrir —decimos— que los trabajadores sean despedidos antes de cumplir los años determinados en la Ley para adquirir el derecho a la jubilación.

—En parte esto será inevitable, pero el código trae un precepto que en ciertos casos impide esa ocurrencia, y es el de que todo trabajador despedido después de 15 años de servicio tiene derecho a la jubilación, al llegar a los 50 años de edad en cualquier parte en que se encontrare entonces.

—Otro caso de excepción es el de los profesionales y ayudantes de establecimientos particulares dedicados al tratamiento de la tuberculosis, los cuales tienen derecho a la jubilación al cumplir 15 años de servicio continuo, a cualquier edad, o 20 años de servicio discontinuo y 50 de edad.

JUSTICIA DISTRIBUTIVA

—Le aclaro que las prestaciones de jubilación y de auxilio de invalidez sólo gravan a las empresas de gran capital, de 800.000 pesos en adelante, pues sería imposible, económicamente, hacerlas pesar sobre empresas de menor capacidad.

Además, y esta es otra novedad, en el ramo bancario van a poder sumarse los servicios prestados a varias empresas, cuando hasta hoy ha sido requisito el de servir a una misma empresa y reunir en ella las condiciones de edad y de trabajo.

SEGURO DE VIDA

—En esta prestación hay la novedad de que el seguro ordinario cuyo valor máximo era de tres mil pesos para trabajadores de salario superior a 350.00 pesos por mes, ha quedado elevado

PRESENTACIÓN

a 12.000.00 pesos, lo que beneficiará a un grupo apreciable de trabajadores.

—Y para los patronos que no explotan empresas económicas qué se ha establecido?

—Es interesante esa pregunta, porque hasta hoy la situación de esas entidades patronales que ejercitan actividades sin ánimo de lucro ha sido muy dudosa y confusa. Según el código tales entidades, por ejemplo las parroquias eclesiásticas, la Cruz Roja, las sociedades de Mejoras Públicas, etc., quedan obligadas al pago completo de todas las prestaciones relativas a accidentes de trabajo, enfermedad profesional, auxilio pecuniario en enfermedad no profesional, auxilio de cesantía y gastos de entierro de todos sus trabajadores y sin limitación alguna.

—Es posible que en algunos casos de asociaciones de poca capacidad de esa naturaleza, la obligación vaya a resultar un tanto pesada.

—Y las sociedades cooperativas?

—Estas sociedades de tanta significación para el mejoramiento de las clases trabajadoras, han quedado con las mismas obligaciones que las empresas lucrativas, según la cuantía de su respectivo patrimonio que será la que certifique la superintendencia del ramo.

—Podría agregar algunas otras consideraciones?

—Usted se da cuenta de que omito comentar aspectos de menor importancia del código, pero talvez sea útil hacer visibles algunas de ellas a saber:

—Según la ley sexta de 1945, las prestaciones de los trabajadores de cualquiera naturaleza; en cuanto pasan de \$ 5.000.00, son gravadas como renta, lo que yo siempre consideré como un absurdo inaceptable. Según el código ya no serán gravadas, excepto cuando hayan de recibirlas terceros beneficiarios, y sólo en cuanto excedan de la cifra dicha.

—Respecto de los profesores de establecimientos particulares se ha establecido que para el efecto de vacaciones y cesantía se entiende que el trabajo del año escolar, del año lectivo, equivale a un año de calendario, lo que los beneficiará con mucha justicia; y, a la vez, se establece que las vacaciones reglamentarias del respectivo establecimiento deben ser remuneradas y que no incluyen las vacaciones legales.

HORAS EXTRAS

En cuanto a horas extras de trabajo se han simplificado los preceptos reduciéndolos a que toda hora extra dentro del trabajo diurno sea recargada con un 25% de salario; la hora nocturna extra con un 75%; y la hora nocturna ordinaria con un 35%. No juegan, pues, los cálculos actuales de si una hora extra es adicional a jornada diurna o a jornada nocturna. Pero esos recargos se producen separadamente cada uno, es decir, no hay lugar a acumulaciones.

UTILIDADES

—La participación de utilidades y prima de beneficio actuales, reguladas por decretos leyes, quedan sustituidas por una llamada "prima de servicio", que ése es su verdadero carácter, fijada en quince días de salario para empresas de capital inferior a doscientos mil pesos, y en un mes de salario para las de capital mayor. Esta prima no se computa como factor integrante del salario.

—En casos de despido de trabajadores investidos de fuero sindical, cuando el juez declara que no hay causa justa para el despido, el valor de seis meses de salario que hasta ahora se viene pagando al despedido, en adelante debe pagarse al sindicato mismo. Disposición bien discutible.

—Por último, a los miembros de una directiva sindical que hayan incurrido en trasgresiones de la Ley tan graves que hayan determinado como sanción la disolución del sindicato se les impone la severa sanción de ser privados del derecho de asociación sindical hasta por tres años. Parece razonable esta medida porque busca la selección de hombres serios y responsables para dirigir el ejercicio del supremo derecho de asociación, y tiende a proteger a los trabajadores mismos, en cuanto es posible, de caer bajo la rectoría de hombres sin responsabilidad.

—Finalmente, quisiera decirnos: a usted le complace el código como expresión de justicia social?

—Lo estimo como un estatuto aproximado a las posibilidades de Colombia en esta materia, que no se aparta en mucho de lo que teníamos antes, pero no puedo decirle que llene suficiente-

P R E S E N T A C I O N

mente mis aspiraciones. Ese inmenso problema de la justicia social está por resolver en todas partes, mucho se ha avanzado, hombres hay de mentalidad generosa, y de moralidad cristiana, que se inquietan por su solución, pero falta mucho por hacer.

—Y es que se trata de un problema de múltiples factores: educación, moralidad, capacidad y eficiencia, aumento de la producción, competencia y comprensión en los dirigentes, lucha contra los parásitos de toda especie y en último término, como la justicia social plena presupone determinada prosperidad económica, y ésta a su vez es un problema que un solo país no puede resolver, habrá necesidad de coordinar los esfuerzos del mundo entero para resolverlo. Como cristianos y como hombres nos obliga luchar por la aspiración de que todos gocen de una conveniente porción de bienestar y que la vida, como dice Henry George, en lugar de ser una lucha de fieras por su presa, sea un banquete de caballeros en que cada uno se desvive por servir a los demás.