

Los retos del derecho laboral frente al siglo XXI

Víctor Julio Díaz Daza*

Resumen

Para que el derecho laboral enfrente los retos del siglo XXI es necesario afrontar con criterio propio nuestros conflictos, permitiendo el desarrollo armónico entre trabajo y capital, sin rechazar los beneficios propios del progreso pero redimiendo el trabajo como función creadora al servicio de la humanidad. El Estado tiene el compromiso histórico de actuar como ente conciliador de las distintas fuerzas e intereses sociales, con el propósito de lograr, para las futuras generaciones, un país laborioso y pujante.

Palabra clave: Futuro del derecho laboral.

Abstract

In order to confront the achievements of the XXI century by labor law, it is necessary to face with our criterion our own conflicts, allowing an armonic development between work and capital, not rejecting the own progress benefits but liberating work as a creative function for mankind service. The State has an historical commitment to act as a conciliator agent of the different forces and social interests in order to achieve for the future generation an industrious and vigorous country.

Key word: Labor law future.

I. INTRODUCCIÓN

Los estudiosos del derecho laboral en particular y la sociedad en general estamos comprometidos, y obligados, a analizar el desarrollo que ha tenido éste, para así determinar los retos que debe asumir la regulación jurídica respecto a tan delicado

asunto, como lo es el laboral, frente al siglo que se avecina. Es necesario hacer una pausa para que reflexionemos acerca de los aciertos y desaciertos que hemos tenido en el manejo de tan espinoso tema. Lo anterior nos debe conducir a formular lo que, en nuestro criterio, debe realizar esta disciplina jurídica para formar una nueva generación de estudiosos que aprenda de los errores en que hemos incurrido, y que entienda la necesidad de formar una sociedad cada día mejor, como contribución al logro de la paz y el desarrollo de los seres humanos.

* Abogado. Especializado en Derecho Laboral y Relaciones Industriales. Profesor de Laboral Individual de la División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte y de Procedimiento Laboral en la Especialización de Derecho Laboral. (Dirección: Uninorte, Km. 5 vía a Puerto Colombia, Barranquilla, Col.)

Pero, ¿lo estamos haciendo?

Consciente de esa responsabilidad, hemos preparado este documento, que no pretende ser la solución de los problemas laborales, sino poner a consideración de sus lectores unas ideas que en principio buscan mejorar el desarrollo de esta disciplina jurídica, y en segundo lugar, contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales, y prepararnos para formar un país que ofrezca a nuestros hijos y nietos aquello que para nosotros ha sido esquivo: la paz.

El derecho laboral es una disciplina jurídica que evoluciona rápidamente, si no la que más. El trabajo y el constante comportamiento humano como hecho social siempre han tenido una significativa reglamentación por parte del derecho. La esencia humana es por naturaleza dinámica. La natural inconformidad del hombre crea en él una aspiración permanente y altruista de mejoramiento, que lo impulsa a hacer cada día mejores las cosas, lo cual nos debería conducir a que cada día cada ser de la raza humana tuviera un mejor vivir. Desafortunadamente, ello no es así.

A pesar de la reciente evolución de esta disciplina jurídica, los distintos cambios políticos, económicos y sociales presentados no sólo en Colombia, sino también en el mundo, han marcado una significativa influencia en el desarrollo de aquel

derecho instituido para lograr el equilibrio que debe existir entre el capital y el trabajo.

II. EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MUNDO

Es conocido el desarrollo histórico que ha tenido el derecho laboral en su concepción actual: En Roma, el trabajo manual era realizado por esclavos, que eran considerados como cosas, y por lo tanto sin derechos; pero también existió la figura del arrendamiento de cosas, o la confección de obras, conocida como la *locatio rei, operis, y operarum*.

La figura de la esclavitud también existió entre los sirios, persas, griegos, hebreos, germanos, etc. Así mismo, España la estableció en sus colonias del Nuevo Mundo.

Con el correr de los años, la figura de la esclavitud alcanzó su máximo desarrollo. En su etapa final, en la decadencia y caída del Imperio romano, se fue flexibilizando antes de desaparecer, y se transformó en servidumbre.

El primitivo esclavo, ser vilipendiado y miserable que vivía en Roma cargado de cadenas y sometido a los peores tratos, se convirtió, en la Edad Media, en siervo de la tierra, en un ser sometido a una dependencia económica respecto del señor feudal, pero disfrutando de ciertas libertades y franquicias que los antiguos

*esclavos no conocieron ni pudieron siquiera soñar.*¹

En esa etapa de la humanidad, el trabajo manual era considerado como algo denigrante. De ahí que los encargados de realizarlo eran los esclavos.

Aristóteles justificó la esclavitud con el argumento de que los hombres que eran incapaces de gobernarse a sí mismos debían ser objeto de dominio.

En esa etapa de la humanidad, según la religión católica, el trabajo se establecía como castigo.

Con la Edad Media comenzó el feudalismo. Nacieron nuevos estados y se impusieron algunos tributos y la necesidad de conseguir los recursos suficientes para cubrirlos. Para poder pagarlos, los señores feudales entregaban los feudos o parcelas a los escalvos para que las explotasen, y lo que producían tenían que entregárselo a los primeros.

Pero si eso ocurría en el campo, en la ciudad el asunto se manejaba de una manera diferente. Los artesanos crearon los colegios. Para desempeñar ciertas actividades debían cumplir reglas establecidas, y necesariamente tenía que someterse a una organización jerárquica: apren-

dices, compañeros y maestros.

Pero, debido a que los colegios eran organizaciones cerradas, comenzaron a decaer.

Con la Revolución Francesa en 1789 se promulgó el Edicto de Turgot, por medio del cual se estableció que no se podía ejercer oficio sin pertenecer a una corporación.

Por medio de la Ley Chapellier, expedida en 1791, se eliminaron los colegios; cualquier persona podía desempeñar cualquier actividad sin pertenecer a una corporación; se negó el derecho de asociación. La contratación de servicios personales se basaba en la ley de la oferta y la demanda. Era un contrato de estricto contenido civil. No había protección social.

El trabajo de los niños, de las mujeres, la jornada de trabajo, los salarios, estaban sujetos a la libre negociación de la libertad contractual y a la ley de la oferta y la demanda.

Como consecuencia de la Revolución Industrial, a mediados del siglo pasado, en Inglaterra, Francia y Alemania se empezaron a reglamentar las condiciones laborales. Se expidieron normas con verdadero alcance laboral, buscando eliminar los abusos que se presentaban en la contratación individual. Es decir, se sintió la necesidad de un intervencionismo estatal para lograr el equi-

¹ Citado por Guillermo Cabanellas en su obra *El derecho del trabajo y sus contratos*. Buenos Aires, Editorial Nuevo Mundo, 1945.

librio en la contratación laboral, el cual no existía.

En lo referente al aspecto colectivo, se permitió el derecho de asociación y de huelga, considerado hasta ese entonces como una actividad delictiva.

Se presentaron una serie de movimientos de trabajadores con el propósito de reglamentar internacionalmente el trabajo.

La Iglesia contribuyó a cambiar el pensamiento de que el trabajo era un castigo, y lo dignificó y estableció que era necesario.

En 1891 se expidió la encíclica *Rerum Novarum*, que es la posición de la Iglesia frente a la situación laboral de aquella época. En ella se expone que el trabajo dignifica al hombre, el cual debe ser suficiente para atender sus necesidades y las de su familia; que la jornada de trabajo debe ser justa y se propone la seguridad social para los trabajadores y su familia, entre otros asuntos.

También a finales del siglo pasado se sentía la necesidad de contar con normas que permitieran la regulación e internacionalización del trabajo. El primer intento se hizo en 1890 en la Conferencia de Berlín, en la cual estuvieron representados los principales países europeos, los cuales plantearon deseos, más que recomendaciones, sobre la observancia del descanso dominical; límite

mínimo de edad para la celebración de un contrato de trabajo; prohibición de trabajos nocturnos para menores y mujeres, entre otros aspectos.

Pero fue con el Tratado de Versalles con el cual el presidente de los Estados Unidos de América incorporó la idea de crear una oficina permanente de trabajo, la cual formaría parte integrante de la Liga de las Naciones.

Terminada la Primera Guerra Mundial se creó la Organización Internacional del Trabajo –OIT–, organismo con representación tripartita (empleadores, trabajadores y gobiernos), para regular internacionalmente el trabajo humano subordinado, del cual forman parte en la actualidad la mayoría de estados del mundo.

III. EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN COLOMBIA

La evolución de la regulación del trabajo humano en Colombia no ha sido ajena al desarrollo que ha tenido en el mundo.

Entre nosotros, este asunto ha sido regulado en formas diferentes, dependiendo de la época histórica: en la hispánica, con la esclavitud, la encomienda y la mita, normas que quedaron consagradas en la llamada *Recopilación de Indias*, que eran leyes con verdadero sentido social. Se regló así lo relacionado con la jornada

de trabajo, el pago de salario, prohibición de trabajos pesados para los indígenas, etc., aun cuando dichas normas no fueron implementadas en la práctica.

Los asuntos referentes a la prestación de servicios personales eran regulados a través de las normas del Código Civil, que tenía figuras especiales para ello, tales como arrendamiento de servicios, contrato de confección de obras, mandato, etc. Lógicamente, los suscritos entre las partes eran contratos de derecho común, en los cuales, y por influencia de la Revolución Francesa, prevalecía la voluntad de las partes en su celebración; la intervención del Estado era prácticamente inexistente.

En 1863 se prohibió la esclavitud.

Por la influencia de los acontecimientos presentados en el mundo, a finales del siglo pasado se empezaron a proferir normas con verdadero alcance laboral, las cuales eran cada vez más numerosas, hasta llegar a la expedición de un código sustantivo.

Nuestro Código fue expedido con un rígido sentido de protección al trabajador. En 1965, con la expedición del Decreto Legislativo 2351, tal rigidez aumentó su intensidad, y se flexibilizó con la expedición de la Ley 50 de 1990.

IV. PROBLEMAS DE LA REGLAMENTACIÓN

Codificar una disciplina no es nada fácil, y menos la laboral. La movilidad de las situaciones políticas, económicas y sociales son muy frecuentes, teniendo en cuenta circunstancias de bonanzas o de crisis en las que se encuentra una región determinada. Las reglamentaciones deben hacerse porque las condiciones especiales en un momento dado así lo exigen, y no por capricho de los gobernantes de turno.

Por ser un derecho que está en permanente formación, siempre estará impulsado por las condiciones sociales en un momento dado, lo que hace que se desactualice muy rápidamente. El tiempo suele modificar, muchas veces más pronto de lo previsto, las concepciones sociales laborales, y obliga a hacer los cambios o ajustes correspondientes.

Muchas veces, también, las distintas interpretaciones jurisprudenciales obligan a hacer una revisión para ajustar las disposiciones a la verdadera intención del legislador.

Si se llegara a establecer, por ejemplo, que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, más que proporcionar satisfacción a los asociados, estas normas producirían frustración entre todos aquellos, que son su gran mayoría, que no pueden contar con una fuente de ingresos que sirva para atender

sus necesidades y las de su familia, independientemente de las condiciones en que dicha labor llegara a ejecutarse.

V. LOS RETOS DEL DERECHO LABORAL

En los últimos años de este siglo se han venido presentando significativos cambios en la sociedad, en la familia, en las costumbres, en la religión y en la política. El derecho laboral no ha sido la excepción. Los nuevos cambios ideológicos en el manejo de la economía, y la situación social y política del país, han sido impactantes para el derecho, y especialmente para el laboral. La expedición de la Constitución de 1991, de La Ley 50 de 1990 y de la Ley 100 de 1993 son una prueba de ello.

Pero nuestro Código Sustantivo del Trabajo, que fue expedido antes de 1950, aun cuando ha sido adecuado a muchas realidades del país, en algunos apartes de su articulado ha quedado desactualizado.

En este trabajo expreso lo que a mi entender debe ser reformado para prepararnos a recibir el siglo XXI con una legislación laboral que permita asumir los retos que éste nos depare.

En los años 40, cuando empezaba a florecer el derecho laboral, muchos empleadores, ora por desconocimiento, ora por olvido, o por cualquier otra razón, incumplían cons-

tantemente sus obligaciones laborales. Lo anterior lo hacían directamente o recurriendo a figuras que permitieran birlar los derechos que les correspondían a los trabajadores.

Hoy, afortunadamente, la situación ha cambiado. La rigidez de las normas laborales y el apoyo de la jurisprudencia han contribuido para que, aun cuando se siguen presentado violaciones a las normas laborales, en la actualidad ello no obedece a un propósito deliberado, sino, muchas veces, a una interpretación equivocada de la norma.

También hay que tener en cuenta que, de alguna manera, la reglamentación laboral del próximo siglo debe tener presente factores económicos que inciden fundamentalmente en esta disciplina jurídica, como lo son la productividad y la competitividad, y se deben eliminar aquellas obligaciones que obstaculizan la consecución de este resultado. Hay que legislar para que las empresas sean más productivas y competitivas; para que amplíen cada vez más sus mercados y, de ser posible, trasladar esos beneficios también a los trabajadores.

En mi opinión, las siguientes figuras merecen una mejor reglamentación:

1. Indemnización moratoria

El artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo establece que habrá lugar

al pago de la indemnización moratoria, es decir, al pago de un día de salario por cada día de retardo, cuando al terminar el contrato de trabajo no se le cancelan al trabajador sus salarios y prestaciones sociales, o cuando no se le haga practicar el examen médico de retiro, y no se le expida el correspondiente certificado de salud, si al inicio o durante la vigencia del contrato se le hizo examen médico de ingreso o periódico.

Es de anotar que esta norma no ha tenido variación en ninguna de las reformas al Código Sustantivo del Trabajo, y es del mismo tenor que la aprobada en los años 40.

Sin embargo, la Ley 50 de 1990, que flexibilizó la contratación laboral, estableció una nueva causal que origina el pago de esta sanción: cuando, vigente el contrato de trabajo, el empleador no consigna en el fondo de cesantías las sumas que le corresponden al trabajador. En este caso, el trabajador debe recibir su salario pactado por prestar el servicio y una suma igual por no habersele depositado oportunamente sus cesantías, o por haberse hecho tal depósito en forma incompleta.

Esta sanción no tiene semejanzas con sanciones establecidas en otras legislaciones, y no guarda relación con aquel principio general de derecho que establece que "Toda sanción debe ser proporcional a la falta cometida". Y se dice que no hay proporción porque puede que lo dejado de can-

celar por parte del empleador sea una suma irrisoria, y sin embargo, si no hay buena fe, la condena por indemnización moratoria se produce de igual manera, como si no hubiera cancelado la totalidad de los salarios ni de las prestaciones sociales.

El legislador de turno deberá, en cada caso, determinar si en un momento dado el empleador obró o no de buena fe, para condenar o exonerar de esta reclamación:

No puede tildarse como de mala fe a quien, ante las varias interpretaciones posibles de una norma legal, elija aquella que le parezca más razonable o que más le convenza. Si los abogados, magistrados y jueces, a quienes se les reconoce como peritos o expertos en materia de leyes discrepan o se equivocan cotidianamente acerca de la manera de entender los preceptos legales sin que a nadie se le ocurra imputarles deshonestidad o mala fe por ello, entonces, ¿cuál es la razón para que sí se le atribuya a quienes carecen de esos experticios, como son los empleadores?²

No se puede permitir que empleadores incumplidos desatiendan sus obligaciones, pero tampoco se pueden establecer sanciones excesivamente onerosas que afecten considerablemente las fuentes generadoras de empleos.

² DÍAZ DAZA, Víctor Julio. "¿Se acabó la indemnización moratoria?" Diario *El Heraldo*, 8 de enero, 1992, p. 2A.

Si los procesos judiciales se resolvieran rápidamente, esta figura no tendría mayor impacto en el manejo de las relaciones laborales. Tal vez esa fue la intención del legislador del 45. Desafortunadamente, esa no es la realidad actual del país. Un proceso laboral tarda varios años en solucionarse. Sin embargo, el hecho de no poder resolver oportunamente estos asuntos judiciales hace que la condena por indemnización moratoria se extienda hasta el día en que queda ejecutoriada la sentencia.

Si un pequeño empresario recibe varias condenas porque hizo una interpretación de una norma que a criterio del juzgador resulta equivocada, esas condenas podrían originar el cierre de la empresa, y por lo tanto acabar con la fuente de ingreso de varios trabajadores. Además el pago de dichas sanciones la harían menos competitiva y la podrían conducir a perder parte de sus mercados y, en caso de cierre, a generar más desempleo.

Igualmente, el pago de sumas millonarias por este concepto también repercute de manera directa en los actuales trabajadores, que tendrían menos incremento en sus salarios y beneficios laborales.

Hay que buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo; hay que lograr que los trabajadores obtengan el pago completo y oportuno de sus salarios y prestaciones sociales, y hay que castigar a los empleadores que

no cumplan con sus obligaciones, pero con sanciones razonables y proporcionales a la falta cometida.

Una posible solución sería obligar a los empleadores a cancelar las sumas debidas dobladas, o triplicadas, o indexadas, más una multa que impondría el Ministerio del Trabajo, teniendo en cuenta la gravedad de la falta que hayan cometido.

2. Jornada de trabajo y vacaciones

La industria ha dejado de tener la connotación doméstica que tenía hace poco más de 50 años. La competencia internacional, la eliminación de fronteras, la facilidad de las importaciones y las exportaciones obligan a la empresa a competir no sólo con la industria nacional sino también con empresas que operan, muchas veces a bajos costos, en otras latitudes del mundo.

Con frecuencia la jornada de trabajo es una limitante para afrontar con responsabilidad esa competencia. La jornada de trabajo debe ser limitada por la ley, para lograr la protección del trabajador, pero deben flexibilizarse las horas diarias y el trabajo extraordinario, sin que se afecte su salud.

Muchas veces los procesos industriales no pueden suspenderse y se deben llevar hasta su terminación, pero, por los limitantes de tener una jornada diaria y otra semanal, a menudo ello no es posible.

Los recargos por trabajo extra, diurnos o nocturnos, y su incidencia salarial, también deben ser objeto de revisión, sin que se afecten los ingresos de los trabajadores.

La prohibición del trabajo en dominicales y días de descanso obligatorio debe desaparecer. Pero en todo caso el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de descanso en la semana, el cual podrá ser de preferencia, pero no necesariamente, el domingo.

Existen más de veinte (20) días festivos en el año. Está comprobado que en la semana en la cual coincida un festivo se afecta la productividad de la empresa.

Una posible solución sería eliminar algunos de esos días como feriados y aumentar el número de días que se deben disfrutar por vacaciones.

También habrá que revisar las restricciones para el trabajo en dominicales y feriados, en jornada nocturna y en trabajo extraordinario.

3. El derecho colectivo laboral

Como vimos al comienzo de este artículo, el sindicalismo ha jugado un papel muy importante en la consolidación del derecho laboral. La proliferación de asociaciones de primero, segundo y tercer grado se ha hecho sentir en el plano nacional e internacional. Así como la Revolu-

ción Industrial contribuyó significativamente a la formación del actual derecho laboral, la revolución tecnológica, la caída del imperio marxista-leninista y de regímenes totalitarios deben servir para que nos adaptemos a los actuales conceptos sociales, económicos y políticos que imperan en el mundo.

El esquema del sindicalismo actual era el adecuado para los años 40, pero a pesar de que la Ley 50 de 1990 pretendió fortalecer los sindicatos, dándoles personería jurídica automática, permitiéndoles participar en política, ampliando el concepto del sindicato de industria por el de rama de actividad económica, impidiendo la suspensión de la personería jurídica por la vía administrativa, etc., creemos que el resultado no ha sido el que se esperaba.

Sin pretender particularizar, debemos concluir que muchos son los factores que han contribuido a la crisis de la actividad sindical: las leyes imprevisibles de la economía, la politización de los sindicatos, su burocratización, su pluralismo ideológico, etc.

Los trabajadores siempre buscarán alguna manera de asociarse, pero ella debe responder a sus reales necesidades.

En las actuales circunstancias hay que cambiar la concepción o creencia de que si un beneficio laboral se modifica, para disminuirlo o elimi-

narlo, es un retroceso y una entrega de un "derecho adquirido". Esas teorías en las que predominan las conquistas reivindicatorias están llamadas a desaparecer. Hay que pensar que la negociación colectiva puede producir "aparentes" desmejoras, pero que en el futuro éstas deben reflejarse en el incremento del empleo o de mejores condiciones laborales.

El porcentaje de trabajadores sindicalizados en Colombia, siete años después de haber entrado en vigencia la Ley 50 de 1990, que pretendía impulsar los sindicatos, no ha sido el mejor: no excede del diez por ciento (10%) de trabajadores activos, y la gran mayoría pertenece al sector estatal.

El derecho colectivo laboral también merece una atención especial.

Los sindicatos deben asumir su rol de trabajar armónicamente con las empresas en la consecución de los resultados.

No podemos desconocer, y mucho menos el sindicalismo, que hay algunos aspectos de la economía que influyen en las relaciones obrero-patronales: los avances computacionales; el trabajo nocturno; el trabajo en dominicales o feriados; el trabajo en domicilio; la flexibilidad de la jornada de trabajo; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo compartido, entre otros aspectos, merecen una reglamentación especial, y así debe ser

atendido en las negociaciones colectivas.

En mi opinión, el papel del sindicalismo en el siglo XXI debe ser:

- Trabajar conjuntamente con los empleadores en la consolidación de la empresa, lo cual contribuirá, necesariamente, a la mejora de las condiciones laborales y al incremento del número de empleos. Lo contrario, el intentar obtener cada día más de la empresa, poniendo incluso en peligro su estabilidad, pondría también en peligro las fuentes de empleo de las cuales se nutren los trabajadores y sus familias.
- Mantener independencia política y dedicarse principalmente a sus actividades sindicales, en defensa de los trabajadores.
- Cada miembro debe participar activamente en las decisiones que lo afectan, y no dejar la dirección de la organización en personas que muchas veces no representan sus intereses.
- Aun cuando las mejoras salariales y prestaciones son un punto importante de la negociación colectiva, también el sindicato debe comprometerse a ser más eficiente y a lograr una mejor productividad.
- El sindicato no debe servir de escudo a aquellos trabajadores,

aunque fueren directivos sindicales, que utilizan la organización para su propio provecho. El fuero sindical no se debe otorgar simplemente porque se desea evitar que se termine un contrato de trabajo en un momento dado, sino porque esa persona, efectivamente, representa los intereses de la organización sindical.

- Los permisos sindicales deben servir para adelantar actividades en defensa de la organización sindical, y no en beneficio personal de aquellos que pretenden recibir el salario, muchas veces en forma permanente, sin prestar el servicio.

Para el Maestro Guillermo López Guerra,³ las causas de la crisis sindical son:

- Su politización.
- La tecnología, en sus diversas manifestaciones, que en sus primeros momentos de implantación genera desempleo y desplazamiento de la mano de obra, pero que en poco tiempo recupera puestos de trabajo.
- La legislación laboral del respectivo país, que no siempre facilita la formación de sindicatos.

³ LÓPEZ GUERRA, Guillermo. "Perfil sindical para la nueva sociedad". Ponencia presentada en el XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Manizales, 1995.

- La burocratización de la dirigencia sindical, en ocasiones unida a la malversación de los fondos sometidos a su control.
- El abuso del derecho de huelga como instrumento o medio para las reivindicaciones, lo mismo que los paros nacionales y las desacreditadas cámaras lentas y operaciones reglamento, que sólo logran atentar contra la producción, casi siempre con cargo a la retribución del trabajador.
- La nueva política gerencial de acercamiento a las bases laborales, haciendo menos necesaria la intermediación sindical.
- La dispersión o sectorización empresarial con una diferente reubicación geográfica.
- La reducción de personal y los índices de desempleo, que afectan directamente el volumen de afiliación laboral.
- El acentuado turismo sindical como privilegio de unos pocos.

En mi opinión, los siguientes aspectos del derecho colectivo laboral deberían ser revisados:

- La decisión de declarar una huelga o no deben tomarla todos los trabajadores de la empresa, y no únicamente la asamblea general de los sindicatos mayoritarios.

- Se necesita urgentemente la reglamentación sobre servicios públicos esenciales. En aquellos casos en que el legislador los califique como tales, no se debe permitir, bajo ninguna circunstancia, un cese colectivo de actividades. Cuando no se los califique como tales, se les debe proporcionar a los trabajadores todas las herramientas necesarias para que puedan llevar a cabo el cese de actividades.
- Los puntos que debe contener un pliego de peticiones deberían ser revisados previamente por el Ministerio del Trabajo, y sólo se deben referir a aspectos que tengan relación directa con el contrato de trabajo. Por lo tanto, aquellas reclamaciones ajenas a la relación laboral, como la protección del medio ambiente, la construcción de carreteras, y otras similares, y por las cuales se podría hacer válidamente una huelga, deben eliminarse de dicho pliego.
- La figura de la huelga debe reglamentarse, para evitar que una decisión, en ocasiones desafortunada, caprichosa o política, pueda provocar el cierre de empresas. Pero hay que fortalecerla como mecanismo de solución de los conflictos económicos.
- El fuero sindical debe mantenerse, para asegurar la estabilidad de la organización sindical, pero debería existir un camino más

expedito, para que en aquellos casos en que se abuse de esta importante prerrogativa, se pueda obtener una rápida solución.

- Hay que modificar las normas de la contrafacción colectiva, para que un tribunal especializado y permanente de arbitramento, con competencia a nivel nacional, comience a brindar a las partes el soporte que se requiera para la rápida y exitosa solución de las reclamaciones. Esto ya se ha intentado antes sin ningún éxito.

Soy consciente de que este tema es de muy difícil aceptación. Comparto plenamente lo afirmado por el Maestro López Guerra:

El mensaje que hemos querido presentar es un producto difícil de vender y más difícil de comprar. Es problema cultural que no cambia a embates de los teorizantes y menos de los teóricos parcializados o los comprometidos intelectualmente. Somos conscientes de esta realidad. Comprende una labor para nuevas generaciones que en el campo laboral o en el gremial, sepan descubrir lo que es nuevo y de lo anterior que está vigente. Ser capaces más que de concertar, que es tarea de controversia, de coincidir en el bien común. Tener un mismo propósito donde todos ganen en la medida en que todos acierten. Los sindicatos no deben ser contrapartes del Estado, del empleador, de sus propios afiliados, de todo lo nuevo, como ancla-

dos en un pasado más o menos exitoso. Tienen que ser parte del Estado, parte de la Empresa, parte necesaria e imprescindible de un todo social, en lo político, en lo económico, en lo laboral, así no sigan denominándose sindicatos.⁴

4. De las normas procesales

Si hay algún asunto que requiere importantes reformas es el manejo judicial de los conflictos laborales.

Nuestro Código de 1948, que en su momento fue innovador, hoy constituye retazos de normas dispersas, caóticas y hasta contradictorias. El cumplimiento de principios, aparentemente protectores, y la exigencia exagerada de formalidades procesales, lo han convertido en inoperante.

No hay razón para que un trabajador deba esperar cuatro, cinco o más años para que su reclamación sea solucionada, la cual, si le es desfavorable, crearía falsas expectativas.

Hay que dotar a los jueces de los avances tecnológicos para que puedan cumplir mejor su misión.

La acumulación de procesos, el limitado número de jueces y el rigorismo procesal son las principales causas de esta crisis.

Mientras se produce esta reforma,

⁴ LÓPEZ GUERRA, Guillermo, op. cit.

debemos pensar, desde ya, en utilizar la figura de los tribunales de arbitramento para mitigar, en parte, la congestión de los despachos judiciales. Organismos como las cámaras de comercio, los centros de conciliación y arbitraje son opciones válidas que debemos aprovechar.

Como ventaja para la aplicación de esta forma de impartir justicia tendríamos que los conflictos se resolverían en un término relativamente breve, y no en los cinco o más años que hoy se tardan, por el repesamiento desmesurado de los procesos en los estrados judiciales, logrando también mejorar las relaciones laborales dentro del establecimiento, por la incertidumbre que crea la solución de estos conflictos en los trabajadores que permanecen en la empresa durante el trámite de estos conflictos.

Es cierto que la peor injusticia es la justicia tardía, por lo que, de rescatarse esta figura tal vez así podríamos obtener, de alguna manera, la tan anhelada justicia en las relaciones obrero-patronales, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Estamos en mora de empezar.⁵

Estas son mis recomendaciones para la reforma procesal laboral:

⁵ DÍAZ DAZA, Víctor Julio. "Los tribunales de arbitramento como solución de los conflictos jurídicos laborales", en *El Heraldo*, 8 de mayo, 1996, p. 2A.

- Hacer del Código de Procedimiento Laboral un estatuto completo, y en lo posible, sin ninguna dependencia del procedimiento civil.
- Dotar a los jueces laborales y demás empleados judiciales de programas permanentes de capacitación.
- Crear el número de juzgados suficiente para atender oportunamente el número de procesos a su cargo.
- Dotar a los juzgados de las herramientas tecnológicas propias del siglo que se avecina, para atender sus responsabilidades (micro-computadores, sistema de grabación, correo electrónico y su acceso a bibliotecas especializadas, etc.).
- Eliminar del Código de Procedimiento Laboral aquellas figuras, como la oralidad, que en vez de agilizar el proceso lo retrasan.
- Aprovechar desde ya aquellas oportunidades que nos proporciona la ley de descongestión de despachos judiciales, respecto a figuras tales como la acumulación de procesos y la práctica de pruebas por las partes.
- Utilizar figuras alternas para impartir justicia, como los tribunales de arbitramento.

VI. CONCLUSIONES

Somos conscientes de que existen otros temas que podrían ser analizados en este estudio, tales como la participación de los trabajadores en las empresas, la conformación, responsabilidades y funciones del Ministerio del Trabajo, y otros más, que únicamente por razones de espacio, y no de importancia, omitimos intencionalmente.

Si queremos que el derecho laboral enfrente con éxito los retos del siglo XXI, debemos tomar la decisión de ser diferentes en lanzar la voz de alerta. Sabemos que las ambiciones personales de algunos lucharán, también con ahínco, por que las cosas se mantengan tal como están. Es natural que todo cambio implique rechazo. Son obstáculos que se deberán vencer, ya que nos anima el mismo objetivo: luchar por adquirir una situación mejor, un mejor mañana.

¡Basta ya! Aquellos conceptos que se escuchaban hace 50 años y más de "pugna de clases," "conflictos de intereses", y otros, están llamados a desaparecer. El binomio capital-trabajo debe trabajar armoniosamente, lo cual redundará en un ganancia para las partes. No hay que mirar como incompatible que lo que beneficia al trabajador perjudica al capital, y viceversa. Las dos partes tienen el derecho natural de mejorar sus condiciones, sin arrebatar derechos de la otra. Es una aspiración

completamente lícita, aun cuando las circunstancias actuales del mundo, y en particular de nuestro país, hacen que el método sea diferente.

Debemos ubicarnos en el momento histórico que nos ha tocado en suerte, para actuar de conformidad. Es cierto que durante la Revolución Industrial se abusó de jornadas de trabajo extenuantes, del trabajo de los menores, del trabajo de las mujeres, lo cual, desde todo punto de vista, es censurable; pero también es cierto que en esa etapa de la historia se introdujeron importantes mejoras para la humanidad, como el uso de las máquinas de vapor, la electricidad, el crecimiento industrial, entre otras. Durante esa etapa de la historia, la población mundial casi que se duplicó⁶, y se logró un nivel de vida superior para la humanidad.

Surge aquí el dilema consiste en si debemos rechazar el progreso, por los efectos que produce en la sociedad, o debemos asumir los retos y superar la crisis. Pero, ¿cómo lograr el equilibrio?

Creemos que con sacrificio inicial de todos los involucrados, para que, una vez superada la crisis, los beneficios del progreso se hagan extensivos también a las partes involu-

cradas en dicho proceso, asumiendo una actitud noble, responsable, serena y digna.

El establecimiento en Colombia de malas copias legislativas no han dado el resultado deseado. Es necesario tener en cuenta lo ocurrido en otras esferas del mundo, pero se debe legislar para nuestra propia realidad social, económica y política. Desdichadamente, somos un país en permanentes confrontaciones bélicas internas desde hace más de 50 años, a lo cual se suma la debilidad moral con que debemos convivir y nuestras dificultades de negociación externa.

El trabajo como función creadora debe servir para redimir a la humanidad, y no para detener su crecimiento.

¿Y qué debe hacer el Estado? ¿Mantener la actitud pasiva del siglo XIX con una legislación tímida y vacilante? ¿Mantener la actitud intervencionista de mediados del siglo XX con una legislación rígida que penetra las esferas del derecho, la justicia y la equidad?

No lo creemos así. En primer lugar, el Estado ha sido un pésimo administrador y pésimo empleador (los Ferrocarriles Nacionales y los puertos comprueban lo dicho). Pensamos que el Estado debe ser un ente conciliador que permita la adecuada coordinación de estas dos fuerzas económicas, en un ejercicio

⁶ Según la *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. XXXIX, No. 3, p. 319, la población mundial entre 1800 y 1900 pasó de 840.000.000 a 1.551.000 habitantes.

