

REFORMAS AL CODIGO. NO PASARAN

INTRODUCCION:

Nuevos nubarrones de miseria y zozobra se ciernen sobre el ya sufrido Pueblo Panameño. La política económica de la Banca Internacional y las grandes empresas multinacionales, han exigido a los países de América Latina y del Tercer Mundo, reacomodar sus endebles y frágiles economías a sus intereses de acumulación y extracción de ganancias, sin importarles sobre quien y en que forma recaerán tales sacrificios.

En el caso de Panamá, la crisis económica interna, el endeudamiento externo, el deterioro de los términos de intercambio y la descomposición moral y administrativa, convierte a nuestro País, en un área potencial de alta tensión, donde se pretende y así se ha venido haciendo, descargar todas las miserias sociales y económicas sobre el pueblo trabajador Panameño.

La situación se ha agravado cuando el Fondo Monetario Internacional, a fin de preservar los intereses del Gran Capital Internacional, y con el propósito de seguir violentando, no sólo la Soberanía territorial, sino la soberanía económica de los pueblos, ha impuesto en el caso de Panamá una serie de condiciones en las cuales se destacan principalmente:

- A. La modificación del Código de Trabajo.
- B. Colocar en desventaja a nivel de competencia a la Industria Nacional frente a la Extranjera.
- C. La venta y privatización de las Empresas Estatales Productivas.
- D. Disminución del Gasto Público, vía reducción de personal en el Gobierno.

Concretamente, ya se ha diseñado un proyecto de ley, avalado por la UNADE, que son los partidos políticos en el Poder, y que obviamente están por las reformas al código. En tal sentido, evaluaremos artículo por artículo, con el fin de entregar a los trabajadores, los criterios más relevantes de las reformas laborales.

PROYECTO DE LEY:

1. Artículo 1º.: Se reforma el artículo 17 y queda así:

"Artículo 17: Todo empleador mantendrá trabajadores panameños o extranjeros de cónyuge panameño o con diez años de residencia en el país, en proporción no inferior al noventa por ciento del personal de trabajadores ordinarios y podrá mantener personal extranjero especializado o técnico que no exceda del quince por ciento del total de trabajadores.

En ningún caso, los porcentajes de salarios o asignaciones en conjunto y por categoría, podrán ser menores que los fijados en el párrafo anterior.

No obstante, lo anterior, se podrá permitir una proporción

de trabajadores extranjeros por tiempo
ministerio respectivo

y aprobación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Los empleadores que necesiten ocupar trabajadores extranjeros, obtendrán una autorización que expedirá el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, previa comprobación de que no se alteran los porcentajes de nacionales exigidos en éste artículo, que el personal calificado reúne la respectiva calidad y que desempeñará las funciones inherentes a su especialidad.

Esta autorización se expedirá hasta por el término de un año, prorrogable por un máximo de cinco años.

También se exceptúan del porcentaje anterior los trabajadores de confianza de empresas que en la República se dediquen exclusivamente a mantener oficinas con el fin de dirigir transacciones que se perfeccionen, consuman o surtan sus efectos en el exterior, previa autorización de las autoridades de trabajo.

Las industrias para la exportación que se establezcan en el territorio nacional y que tengan personal no inferior a doscientos trabajadores, podrán mantener personal extranjero calificado a juicio del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social en un cincuenta por ciento los dos primeros años, veinticinco por ciento durante el tercer año; y después se regirán por las normas generales de contratación de extranjeros."

En éste artículo se propone que para las empresas que se instalen para la exportación y con un personal no inferior a doscientos se podrá autorizar la contratación de extranjeros en un 50% del total de empleados, los dos primeros años, 25% durante el tercer año y después se regirán por las normas generales de contratación de extranjeros. La pregunta que se han hecho los trabajadores panameños, es si ésta nueva apertura de introducción de extranjeros no agravará más el desempleo?

Por qué primeramente, no se presentan las áreas de la economía donde deben instalarse las industrias de exportación, para ver si contamos con los recursos humanos?

Antes de crear condiciones para una introducción indiscriminada, no será mejor reglamentar cada caso, por sector de la economía y luego regularlo a través de leyes especiales?

Por otra parte, para que tantos criterios legales, si no existe una institución eficiente y honesta que controle la introducción de extranjeros, cuántos chinos no entran diariamente a Panamá, sin conocer nuestra cultura, nuestro idioma y sin embargo, les legalizan su documentación de forma indefinida?

Quién está detrás de éste gran negociado?

Quién le garantiza a la clase obrera y al pueblo en general, que habrá
... llevar tal control?

Será que quieren responder al interés de las empresas extranjeras para que puedan traer mano de obra más barata, tal vez haitiana, hondureña o salvadoreña?

2. Artículo 2: El artículo 20 quedará así:

"Artículo 20: Las infracciones a los artículos precedentes, así como las informaciones inexcusablemente equivocadas, serán sancionadas con multa cuya cuantía será de dos a cuatro veces el salario mensual del trabajador ilegalmente contratado; o de cien a quinientos balboas si no es posible determinar el salario. Esta multa será fijada por la respectiva autoridad del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, sin perjuicio del inmediato despido del personal extranjero no autorizado."

Este artículo tiene que ver con las sanciones a los infractores a las normas de contratación de extranjeros. Sin embargo, han sido las mismas instituciones gubernamentales respectivas las que apadrinan la introducción de extranjeros de forma indiscriminada. Entonces éste artículo no tiene aplicación práctica y reposa en la ley laboral como justificación a la indiferencia de los funcionarios y gobierno.

3. Artículo 3: El artículo 33 quedará así:

"Artículo 33: Jornada de Trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador.

El tiempo de trabajo que exceda de los límites señalados en el artículo anterior, o de límites contractuales o reglamentarios inferiores, constituye la jornada extraordinaria y será remunerado así:

1. Con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno;
2. Con un cincuenta por ciento de recargo sobre el salario, cuando se efectúe en el período nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el período diurno; y
3. Con un setenta y cinco por ciento de recargo sobre el salario cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en el período nocturno.

PARAGRAFO: La jornada extraordinaria en la pequeña empresa y en las industrias de exportación será remunerada con un recargo único de veinticinco por ciento sobre el salario."

Se adiciona un párrafo en la cual la jornada extraordinaria en la pequeña empresa y en las industrias de exportación será remunerada con recargos del 25%.

Esta reforma pretende:

- a. Ampliar la jornada de trabajo, sin mayores erogaciones

igual para todos.

- c. Si se parte de la base, que serán preferentemente las inversiones extranjeras las que se instalarán en Panamá, a fin de que se dediquen a las actividades de exportación, entonces podemos concluir que tendrán mejores niveles de competencia en detrimento de la industria nacional.
- d. El concepto de industrias de exportación está destinado, para las empresas que se establezcan por primera vez, o las ^{que} una vez instaladas, modifiquen su orientación económica. Qué pasará con la empresa que produzca para el mercado Nacional, pero también tenga capacidad de exportación? Se le aplicará ésta reforma?

4. Artículo 4: El artículo 35 del Código de Trabajo quedará así:

"Artículo 35: Los trabajadores no están obligados a trabajar horas o jornadas extraordinarias, salvo en los siguientes casos:

1. Cuando por siniestro ocurrido o riesgo inminente se encuentren en peligro la vida de las personas, la existencia misma de la empresa o centros de trabajo, u obra objeto del contrato, caso en el cual la jornada de trabajo podrá prolongarse hasta por el tiempo estrictamente necesario para remediar, impedir o combatir esos males; y
2. Cuando en una convención colectiva se hubiere pactado que todos o algunos trabajadores, dentro de los límites legales, deban prestar servicios durante jornadas extraordinarias, siempre que el respectivo trabajador contraiga esa obligación a través de la contratación individual;
3. Cuando la naturaleza de la actividad así lo exija, tales como explotaciones agropecuarias, pequeña empresa e industrias dedicadas a la exportación. En éstos casos los trabajadores están obligados a laborar hasta cuatro horas extras en la jornada diaria.

Se exceptúan de éste artículo las jornadas ordinarias que pres-ten los trabajadores en día domingo o de fiesta o duelo nacional, cuando se trate de trabajadores especialmente contratados para laborar en esos días, o que lo hagan en virtud de turnos rotativos de trabajo, en las empresas a que se refiere el artículo 42, sujetas siempre al pago de los recargos previstos en éste Código."

Se establece la obligación de laborar horas extraordinarias en las pequeñas empresas, industrias dedicadas a la exportación o explotaciones agrícolas.

Volvemos a enumerar los mismos criterios que aplicamos para la reforma anterior. Una vez definido la disminución de los recargos se puede laborar más tiempo, no sólo 3 horas extras en el día, sino hasta 4 horas adicionales. Estamos hablando, de una jornada de 12

de exportaciones agropecuarias, pequeña empresa e industrias dedicadas a la exportación, sin proponer una verdadera y objetiva definición.

5. Artículo 5: El artículo 36 del código de Trabajo quedará así:

"Artículo 36: Se establecen las siguientes limitaciones al trabajo en jornadas extraordinarias:

1. En los trabajos que por su propia naturaleza sean peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria;
2. Los menores de dieciséis años no pueden trabajar en jornadas extraordinarias;
3. El empleador está obligado a ocupar tantos equipos formados por diferentes trabajadores como sea necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites ordinarios que fija éste capítulo; y
4. No se pueden trabajar más de cuatro horas extraordinarias en un día.

Quando por cualquier circunstancia el trabajador preste servicios en jornada extraordinaria en exceso de los límites que señala el ordinal 4º de éste artículo, el excedente será remunerado con un setenta y cinco por ciento de recargo adicional, sin perjuicio de las sanciones que corresponda imponer al empleador."

Este artículo confirma tajantemente la duración de la jornada de 12 horas, de manera general, ya que:

- a. Establece en su ordinal 4 que no se pueden trabajar más de 4 horas extras en un día, de carácter obligatorio.
- b. Al no señalarse cuantas deberán laborarse en una semana, como existe actualmente, podemos colegir, que no hay límites en la semana y por ende podrán laborarse hasta 24 horas extras en una semana, sin incluir las que pudiesen laborarse, los domingos.
- c. Al no precisar el proyecto si sólo alcanza a la "pequeña empresa" y a las industrias de exportación, podemos concluir que será de aplicación general, es decir a todas las empresas existentes y por instalarse.

6. Artículo 6: El artículo 65 del Código quedará así:

"Artículo 65: Existe dependencia económica en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando las sumas que percibe la persona natural que preste el servicio o ejecute la obra constituyen la única o principal fuente de sus ingresos;
2. Cuando las sumas a que se refiere el ordinal anterior provienen directa o indirectamente de una persona o empresa, o como consecuencia de su actividad;
3. Cuando la persona natural que presta el servicio o eje-

cuentra vinculada económicamente al giro de actividad que desarrolla la persona o empresa que puede considerarse como empleador.

No existe dependencia económica cuando todos los bienes, instrumentos y medios que se requieran para la prestación del servicio o la ejecución de la obra, por parte de la persona natural que haya sido contratada para llevarlos a cabo, no pertenezcan, sean suministrados o en cualquier otra forma no estén bajo la disposición de la persona o empresa con la cual se haya celebrado el contrato.

En caso de duda sobre la existencia de una relación de trabajo, la prueba de la dependencia económica determina que se califique como tal la relación existente."

El concepto de dependencia económica no se aplica en los casos del trabajo a domicilio, por tanto, en tales casos no existe relación de trabajo. El trabajador a domicilio no tiene ese carácter, y por consiguiente no se le aplica la legislación laboral panameña

Es importante evaluar a la luz de ésta reforma lo siguiente:

.. Sobre las Empresas Maquilas y el Trabajo a Domicilio.

A. Aspectos económicos laborales.

- La dispersión de la mano de obra en sus hogares evita el sindicalismo.
- Se incorpora en este programa a personal no calificado de manera que el trabajador no tiene la posibilidad de elevar sus ingresos por la vía de la especialización.
- Se paga contra producto en un tiempo estipulado, no asumiendo la empresa los desajustes de salud del obrero.
- Por lo tanto, el trabajo intensivo, sin horario, pero con la presión del tiempo de entrega acelera el deterioro físico y mental del obrero.
- Se le ahorra a la empresa la necesidad de acondicionar local e instalaciones para los trabajadores, cargando estos con esos costos en sus casas.
- Gran parte de la mano de obra usada la constituyen madres solteras quienes por su necesidad se constituyen en mano de obra fácilmente explotable.
- El tener como área de trabajo diario la casa, hace que se involucre en la actividad productiva a otros miembros de la familia, constituyéndose en trabajo familiar, pero con salario individual.
- Esta actividad a domicilio ubica al trabajador como obrero por cuenta propia, sin obligación alguna por parte del empresario.

B. Aspectos socio familiares.

- El eje de desarrollo de la familia es una relación de trabajo, y no la relación fili-

- . Por ende, la dinámica familiar se corta ya que los padres que laboran priorizan el compromiso laboral a las obligaciones paternas y maternas.
- . Introduciendo a los hijos en ésta situación, la comunicación familiar no se da salvo para cosas del trabajo.
- . Acelerando la desintegración familiar que viene como producto de la falta de cohesión y comunicación familiar.
- . Las condiciones materiales de desarrollo de la familia se disminuyen, por el hecho de tener un espacio para laborar dentro de la vivienda.

El gastado argumento de que éste tipo de empresas eliminará el desempleo y elevará los salarios es totalmente falso ya que estas descansan sobre la mano de obra barata y sin regulaciones laborales.

7. Artículo 7: El artículo 78 del Código de Trabajo quedará así:

"Artículo 78: Cuando la prestación de un servicio exija cierta habilidad o destreza especial será válida la cláusula que fije un período probatorio hasta por un término de tres meses siempre que conste expresamente en el contrato escrito de trabajo. Durante dicho período las partes podrán dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna."

Se amplia el período probatorio de 2 semanas a tres meses. Durante éste período las partes podrán dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad alguna. En tal sentido, existen dos ventajas para el Empleador:

- a. está eximido de la responsabilidad económica (preaviso, indemnización).
- b. Puede utilizarlo como mecanismo de contratación, aprovechando sus cualidades y sin necesidad de que la prestación del servicio exija cierta habilidad o destreza especial.
- c. Al serle objetivamente imposible a las autoridades de trabajo, la regulación de éste contrato, el mismo sería utilizado de forma arbitraria.

8. Artículo 8: El artículo 140 del Código de Trabajo quedará así:

"Artículo 140: Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con carácter fijo y permanente por razón de su trabajo o como consecuencia de éste. El salario comprende lo pagado en dinero y en especie, incluyendo también lo que reciba el trabajador en concepto de comisiones."

Los trabajadores panameños saben de acuerdo a su maltredro presupuesto familiar que el salario, tal como está definido en el texto legal vigente, no cubre sus necesidades reales, pese a que el texto constitucional señala que el salario o sueldo mínimo deberá cubrir las necesidades normales de su familia, mejorar su nivel de vida, todo esto ajustándose periódicamente, es altamente flagrante

la propuesta de UNADE, ya que:

- a. El concepto es regresivo y restrictivo ya que excluye las gratificaciones, bonificaciones utilidades, percepciones etc.
- b. El salario promedio para la jubilación se vería afectado y disminuído.
- c. Las horas extras no serán consideradas salario y por ende, no se tomarían en cuenta para el cómputo de las vacaciones.
- d. Frente a las necesidades en orden creciente de la familia trabajadora el concepto salario reformado va en sentido decreciente, y por consecuencia pugna con el espíritu de la constitución.

9. Artículo 9: El artículo 142 del Código de Trabajo quedará así:

"Artículo 142: El salario solamente podrá fijarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora) y por tareas o piezas. Cuando el salario fuere pactado por unidad de tiempo las partes podrán acordar, en adición del mismo, primas complementarias, comisiones y participación en las utilidades. El salario base en ningún caso será inferior al mínimo legal o convencional.

El salario por tareas o piezas se fijará en atención a las obras ejecutadas, siempre que se garantice un mínimo al trabajador al trabajador por una jornada diaria de trabajo que no exceda de ocho horas, o período menor, independientemente del resultado obtenido. El mínimo que debe garantizarse no será inferior al Salario mínimo que corresponda.

El empleador y el trabajador podrán convenir y modificar las condiciones de la remuneración por tareas, piezas, primas complementarias, comisiones y participación en las utilidades. Estos ingresos del trabajador no se convertirán en salario por unidad de tiempo, salvo que ambos contratantes expresamente lo convengan.

Las alteraciones periódicas del ingreso por oscilación en la producción o en las ventas no constituirán aumento del salario por unidad de tiempo."

Si bien el espíritu del artículo en vigencia está dirigido a evitar sistemas de trabajo atentatorios a la salud de los trabajadores como el sistema de remuneración a destajo, ésta reforma pretende dejar al arbitrio de las partes los siguiente:

- A. Modificar condiciones de trabajo por tarea, pñezas, primas complementarias, comisiones y participación en las utilidades a otro sistema de remuneración, que no será por unidad de tiempo salvo que las partes así lo pacten. La pregunta que surge es:

Cuál será ese sistema?

Cómo se computará el salario convencional?

b. Se señala expresamente que las alteraciones periódicas en el ingreso no constituirán aumento de salario, situación que afectará el cómputo de vacaciones, y el salario promedio para la jubilación de los trabajadores, al igual que el cómputo de las indemnizaciones por razón de despidos injustificados o reducción de personal por causa económica.

10. Artículo 10: El artículo 147 queda así:

"Artículo 147: No constituyen salario las sumas de dinero que de modo ocasional reciba el trabajador del empleador para el desempeño de sus funciones, como gastos de representación, viáticos, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.

Tampoco constituyen salario, sean permanentes u ocasionales, las bonificaciones, gratificaciones, el décimo tercer mes y sus mejoras, las primas de producción, las donaciones y la participación en las utilidades, aún cuando tal participación se realice en forma de suscripción o tenencia de acciones y aún cuando sólo beneficie a uno o varios trabajadores de la empresa. Para los efectos de lo dispuesto en el Artículo 197 de este Código, no se considerarán estas bonificaciones, gratificaciones, el décimo tercer mes y sus mejoras, las primas de producción, las donaciones y la participación en las utilidades no se considerarán como condiciones de trabajo.

Facúltase al Organo Ejecutivo para reglamentar lo dispuesto en este artículo."

Esta reforma viene a reforzar los criterios del artículo-proyecto 142, y así señala expresamente que las bonificaciones, primas de producción, participación en las utilidades etc. no se consideran condiciones de trabajo y en tal sentido, pueden ser variados, las veces que sean necesarios, aumentados o disminuídos, modificados, y nunca se podrá alegar alteración de las condiciones de trabajo de acuerdo a lo estipulado en el artículo 197 del Código vigente, sin que se pueda reclamar desmejoramiento.

11. Artículo 11: El artículo 186 quedará así:

"Artículo 186: En todo centro de trabajo, empresa o establecimiento que ocupe veinte o más trabajadores funcionará un Comité de Empresa, constituido de modo paritario, con dos representantes del empleador y dos trabajadores designados anualmente por el sindicato respectivo o por los trabajadores de la empresa.

El comité de empresa tendrá la obligación de conciliar a las partes en las controversias que surjan con motivo de la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo y en los actos y reclamaciones que sustenten los trabajadores con motivo del incumplimiento de las obligaciones del empleador.

resolverán mediante la designación, por ambas partes, de un dirimente, quien deberá resolver la controversia conforme a derecho.

Queda en todo momento a disposición de las partes la vía expedita ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo."

Se pretende reglamentar el Comité de Empresa, y en tal sentido se propone un dirimente en caso de conflicto entre los delegados de la Empresa y el sindicato en la solución de una controversia.

No se define en éste artículo:

- a. Si las decisiones del dirimente son obligantes para las partes.
- b. Cuales son los criterios para la elección del dirimente.

Este artículo-proyecto viene a crear confusión en la solución de los conflictos dentro de la Empresa, lo importante es garantizar el funcionamiento del Comité de Empresa, que se defina su materia y las medidas que pueden aplicarse.

12. Artículo 12: El artículo 212 del Código de Trabajo, modificado por la ley 8 de 1981, quedará así:

"Artículo 212: Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior los siguientes casos:

1. Trabajadores que actúen como representantes del empleador, y cuya antigüedad de servicios fuere inferior a cinco años;
2. Trabajadores eventuales, ocasionales o sustitutos;
3. Trabajadores que tuvieren menos de dos años de servicios continuos;
4. Trabajadores domésticos;
5. Trabajadores en naves dedicadas al servicio Internacional.
6. Los aprendices;
7. Trabajadores permanentes o de planta de la pequeña empresa.

Se consideran pequeñas empresas las que tengan diez (10) o menos trabajadores permanentes o de planta, si se trata de empresas agrícolas, pecuarias o de servicio; quince (15) o menos si se trata de empresas manufactureras y veinte (20) o menos si se trata de empresas agroindustriales.

No se considerarán pequeñas los establecimientos de ventas de servicios bancarios, financieros, de ahorro y crédito, de póliza de seguros y reaseguros; de bienes raíces y administración de inmueble, de informática, de publicidad, lo mismo que las dedicadas a la venta de mercancías al por mayor y artículos de lujo.

8. Trabajadores de temporada de empresa cuya actividad principal consista en la transformación de materia prima para su reexportación.

En el artículo anterior, además de pagar

el empleador deberá notificarle el despido injustificado con treinta (30) días de anticipación o abonarle la suma correspondiente al preaviso. El plazo de preaviso comenzará a contarse a partir del período de pago siguiente a la notificación de despido.

En el caso de trabajadores domésticos y trabajadores que laboren en naves dedicadas al servicio internacional, regirán las normas especiales respectivas."

Se establece el concepto de la pequeña Empresa, empresas agrícolas pecuarias o de servicio, manufactureras y agroindustriales a partir de la cantidad de trabajadores.

Se incorpora a los trabajadores permanentes o de planta de la pequeña empresa a las excepciones del artículo 212, sobre la inestabilidad en el empleo.

Surge una inquietud a partir del criterio de la cantidad de trabajadores

Qué sucede con aquellas empresas cuyo nivel de tecnificación no necesitan muchos trabajadores y poseen un nivel de producción superior a una empresa tradicional?

Si se debilitara o eliminara el principio de la unidad económica, es decir, la solidaridad entre las empresas para que respondan a las prestaciones, entonces, varias pequeñas empresas pudiesen trabajar en diferentes direcciones con un objetivo común, pero todas ellas tienen razones sociales distintas?

Creemos que debe profundizarse en los elementos que nos permitan clasificar correctamente a las empresas, entre los cuales pudiese destacarse el inventario de capital, la inversión, el nivel tecnológico, etc.

13. Artículo 13: El artículo 215 reformado ya por ley 8 queda así:

"Artículo 215: Cuando el despido tuviere como causa una de las señaladas en el Acápate c) del artículo 213, el empleador está obligado a probar dicha causa, siempre que el trabajador formule la reclamación por despido injustificado ante la Junta de Conciliación y Decisión o el Juez de Trabajo, según corresponda, y en éste caso, si no se prueba la causa, el empleador deberá pagar la indemnización de que trata el Artículo 225 o reintegrar al trabajador, en ambos casos con el pago de los salarios vencidos. El despido por las causas económicas a que se refiere el inciso anterior, siempre da lugar al pago de la indemnización establecida en el Artículo 225 de éste Código."

Este artículo-proyecto debilita la estabilidad del trabajador aún por causas económicas, que no hayan sido probadas, ya que el empleador tendrá la opción del reintegro o la indemnización. Además se establece que aún sin probar la causa económica para la reducción de personal, la empresa podrá despedir a sus trabajadores garanti-

Se sepultan los mecanismos implementados por la dirección General de Trabajo, para establecer con certeza si cabe o no autorizar el cierre de una empresa por razones económicas.

14. Artículo 14: El artículo 219, reformado por la ley 8 queda así:

"Artículo 219: A pesar de lo establecido en el Artículo 218, cuando el trabajador solicite reintegro, la Junta o el Juez correspondiente podrá ordenar, de oficio o a solicitud del empleador, en sustitución del reintegro solicitado, que se pague la indemnización con un recargo de veinticinco por ciento (25%), siempre que se trate de:

1. Trabajadores de confianza;
2. Trabajadores que por razón de las características de las labores desempeñadas, se encuentran en contacto permanente y directo con el empleador, haciéndose imposible o sumamente difícil el desarrollo normal de la relación de trabajo. No obstante lo anterior, en cualquier caso que el trabajador solicite reintegro y la Junta o el Juez ordene el mismo, el empleador podrá dar por terminada la relación laboral, pagando al trabajador la indemnización prevista en el Artículo 225, más un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre la misma, siempre que el número de trabajadores así despedidos no afecte anualmente a más del diez por ciento (10%) del total de los que laboren por tiempo indefinido en la empresa respectiva. En las empresas con menos de 10 trabajadores, el empleador tendrá tal alternativa frente a un trabajador anualmente.

El empleador dispondrá del plazo de un mes para hacer efectivo el reintegro o el pago de la indemnización de que trata este artículo, con los salarios caídos que correspondan. Todo trabajador cuyo contrato de trabajo sea terminado mediante el pago de indemnización con recargo, deberá ser reemplazado por otro trabajador.

PARAGRAFO: En los casos contemplados en el Ordinal 7 del artículo 212 del Código de Trabajo, el pago de la indemnización a que se refiere este artículo, el Juez o la Junta, podrá autorizar al empleador a efectuar los pagos en sumas no inferiores a las devengadas mensualmente por el trabajador."

Se establece para los trabajadores de la "pequeña empresa", que su indemnización sea pagada, si así lo autoriza el Juez, a base de sumas no inferiores a las devengadas mensualmente por el trabajador, es decir, no es obligatorio que se haga una liquidación total al término de la relación de trabajo.

15. Artículo 15: El artículo se incorpora y señala:

"Artículo 15: En los casos en que el empleador deba pagar salarios vencidos a un trabajador despedido, aquél podrá ser

reemplazado por otro trabajador dentro de un plazo de un mes

que no exceda el equivalente de seis meses del salario devengado por el trabajador."

Se establece un período límite de 6 meses, para reconocer salarios caídos, Sin embargo, nunca ha sido responsabilidad de los trabajadores, que los juicios tengan ocasionalmente una duración que exceda los 6 meses. Uno de los principios en la jurisdicción del trabajo es el de economía procesal, sin embargo, los mecanismos de administración de justicia muchas veces se empantan, o son insuficiente, o no tienen presupuesto etc. Todo esto provoca el tortuguismo y la pasividad en los procesos laborales.

16. Artículo 16: El artículo 232 quedará así.

"Artículo 232: No se considerará como trabajador a quien ejecute una tarea en virtud de un convenio mediante el cual una persona le vende o entregue materias primas u objetos para que los transforme o confeccione en su domicilio o en otro sitio libremente elegido por aquél, sin ningún tipo de vigilancia o dirección en cuanto a la actividad de que se trate.

Esta disposición se aplicará también en aquellos casos en que la persona contratada para la prestación del servicio esté obligada a vender el resultado de la transformación o confección al suministrador de las materias primas u objetos o a un tercero designado por él.

No obstante lo anterior, las personas contratadas tendrán derecho a los beneficios de la seguridad social, de acuerdo con las reglamentaciones establecidas por la Caja de Seguro Social.

Se crea una comisión Tripartita encargada de velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en éste artículo. Dicha comisión estará constituida de la siguiente manera:

1. Un representante de los trabajadores;
2. Un representante de los empleadores;
3. Un representante gubernamental.

Los miembros de la comisión serán designados por el Organo Ejecutivo, através del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Los representantes de los trabajadores y los empleadores se escogerán de listas presentadas por el Consejo Nacional de Trabajadores y de las organizaciones de los empleadores más representativas, respectivamente. El representante gubernamental deberá ser un funcionario del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social."

Se le elimina el carácter de trabajador al trabajo a domicilio tal como lo preceptúa la legislación vigente.

Ya hemos ampliado este punto.

17. Artículo 17: El artículo 233 del Código quedará así:

"Artículo 233: Tampoco se considerará como trabajador a quien

residencias particulares efectuando faenas típicas del hogar, siempre que tales servicios no excedan de dieciseis horas por semana."

Se excluye el servicio doméstico en residencias particulares de la relación obrero-patronal.

18. Artículo 18: El artículo 235 del Código de Trabajo quedará así:

"Artículo 235: Las relaciones de los trabajadores del campo se regirán por las siguientes normas:

1. Cuando existan contratos de arrendamiento o colnato, el propietario del predio será solidariamente responsable ante la Ley laboral con el arrendatario o colono, si éste no dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven en las relaciones con sus trabajadores.

Si existieren contratos de aparcería, el propietario del predio y el aparcerero, serán solidariamente responsables.

2. Serán tenidos como contratos de trabajo, para todos los efectos de éste Código, los contratos de aparcería y de colnato, si hubiere dependencia económica, de acuerdo con las disposiciones de éste Código.

3. Los empleadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

a. Pagar los salarios en el sitio donde los trabajadores presten sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una quincena;

b. Si por disposición del empleador o porque lo exigen las condiciones o modalidades del servicio, el trabajador habite en el centro de trabajo, suministrarle habitaciones. En el caso de trabajadores permanentes de la explotación agrícola estas viviendas deben ser proporcionadas al número de familiares o dependientes que convivan con él y deben tener un terreno contiguo, cuyo uso será gratuito, para la cría de animales de corral.

En ambos casos las habitaciones serán gratuitas, adecuadas e higiénicas.

4. El trabajo en horas extraordinarias causará un recargo único de veinticinco por ciento sobre el salario.

5. El trabajo en día de fiesta o duelo nacional se pagará con un recargo del cincuenta por ciento.

6. No se considerará como contrato por tiempo indefinido, el trabajo en dos o más temporadas."

Se anexan a los trabajadores del campo nuevos sacrificios, pese a que las condiciones de vida de los obreros agrícolas son más deplorables, sumado a esto las deficiencias de los mecanismos de protección

las relaciones obrero-patronales.

19. Artículo 19: El artículo 281 del Código de Trabajo quedará así:

"Artículo 281: Se entiende por contrato de aprendizaje el convenio escrito mediante el cual una personal menor de veinticinco años de edad, se obliga a prestar servicios a otra a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir conocimiento básico en una profesión u oficio, y le dé la retribución convenida. La relación descrita en este artículo se registrará por las siguientes normas:

1. El Contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y no podrá ser mayor de 2 años, según la naturaleza de la profesión u oficio respectivo.
2. En el contrato se fijará su duración, el oficio que constituye, su objeto, las obligaciones y derechos del empleador, el aprendizaje y el salario, el cual no será menor del salario mínimo señalado para la actividad sobre la cual verse dicho aprendizaje.
3. El empleador podrá dar por terminado el contrato de aprendizaje sin responsabilidad alguna, pero el aprendiz tendrá derecho al pago de vacaciones.
4. Si el aprendiz completa el aprendizaje satisfactoriamente, el empleador le entregará la evaluación escrita de su desenvolvimiento en el caso de que no le emplee en la empresa.
5. El aprendizaje podrá realizarse en la misma empresa o en instituciones públicas o privadas de formación profesional.
6. Los contratos de aprendizaje deberán ser registrados en el Ministerio de Trabajo y Bienestar social.
7. La jornada de trabajo del aprendiz se registrará por las normas del código de Trabajo.
8. El número de aprendices no será mayor en ningún caso del quince por ciento de las personas que presten servicios en la empresa.
9. El aprendiz estará sujeto al Régimen de Seguridad Social.
10. El Organo Ejecutivo reglamentará las disposiciones precedentes.
11. Se crea una comisión Tripartita encargada de velar por el cumplimiento de las disposiciones de esta materia. Dicha comisión estará constituida de la siguiente manera:
 1. Un representante de los trabajadores;
 2. Un representante de los empleadores;
 3. Un representante gubernamental,

Los miembros de la Comisión serán designados por el Organo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Los representantes de los trabajadores y los empleadores se escogerán de listas presentadas por el

los empleadores más representativas, respectivamente.

El representante gubernamental deberá ser un funcionario del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

El régimen previsto en éste artículo sólo será aplicable a los aprendices que sean contratados con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley."

Se desarrolla el Capítulo X, artículo 281, sobre el Contrato de aprendizaje. Sin embargo, la reglamentación propuesta constituye un verdadero peligro para los derechos de los obreros.

Tal aseveración se expresa por:

- a. Los trabajadores se les contratará hasta por 2 años como aprendices.
- b. Podrán ser despedidos sin derecho a nada, salvo sus vacaciones proporcionales cuando así lo disponga el empleador durante los dos años.
- c. Las empresas utilizarán ese mecanismo para mantener en calidad de aprendices a obreros aptos para asumir de forma permanente el servicio por el cual fueron contratados.
- d. No se establece un control del Instituto Nacional de Formación, a fin de comprobar si el trabajador, previo a los dos años, cuenta con los conocimientos necesarios para mantenerse como permanente y modificar su status de aprendiz.

20. Artículo 20: El artículo 22 de la ley 53 de 1975, quedará así:

"Artículo 22: En circunstancias excepcionales en las que exista grave, notorio e inminente peligro de que una empresa o establecimiento trasponga, enajene, oculte, empeore, grave o disipe sus bienes, de manera tal que dejaría insatisfechas las reclamaciones de los trabajadores, aún cuando no se trate de derechos inmediatamente exigibles, que derivaría de la posible terminación de las relaciones de trabajo, las Juntas de Conciliación y Decisión, a petición del Director General de Trabajo, dispondrán el aseguramiento o el secuestro de los mismos. Con el aseguramiento o el secuestro los bienes quedarán fuera del comercio. Las diligencias ordenadas por la Resolución podrán practicarse por las juntas, las Direcciones Regionales de Trabajo o por servidores públicos de la Dirección General de Trabajo o comisionarse a uno de los Juzgados Seccionales de Trabajo. Estas medidas se practicarán sin interrumpir ni paralizar el funcionamiento de la empresa o establecimiento.

Estas acciones cautelares podrán mantenerse en vigor hasta que concluya el término que señala el Artículo 706 del Código de Trabajo para promover la acción principal. Cuando se trate de la relación de trabajo este término se extenderá hasta por 30 días.

o se enviará el asunto a la autoridad competente que esté conociendo de la acción principal, según fuer el caso.

En cualquier momento el afectado podrá pedir el levantamiento de las medidas cautelares, demostrando la inexistencia del peligro o dando caución suficiente.

En los casos de la pequeña empresa sólo se dictará auto de aseguramiento para que sus bienes queden a disposición del Tribunal, bajo la responsabilidad del propietario o representante legal de la empresa."

Se elimina la acción de secuestro preventivo en los casos de la "pequeña Empresa", ya que la responsabilidad de la empresa queda bajo la dirección del propietario o representante legal de la empresa. El tribunal tomará posesión de los bienes, pero el propietario seguirá fungiendo como responsable.

Están los tribunales dotados de los mecanismos contables para llevar con rigor científico y administrativo la supervisión de la Pequeña Empresa secuestrada?

Quién garantiza a los trabajadores sus prestaciones, si por lo general los bienes muebles secuestrados no cubren la totalidad de las prestaciones de los trabajadores?

El resto de las empresas no exigirán un tratamiento igualitario en materia de secuestro preventivo?

21. Artículo 21:

"Artículo 21: Se crea el Seguro de insolvencia para las empresas en situación de cierre o quiebra.

El Organó Ejecutivo queda facultado para reglamentar su organización y funcionamiento."

Si en éste artículo-proyecto no se define el ámbito del seguro de insolvencia entonces, no sólo los trabajadores participarán en la exigibilidad de sus prestaciones sino que todos los acreedores del Empleador.

Algunos sectores han hablado de establecer la figura de la Fianza de cumplimiento de prestaciones laborales, como el mecanismo más idóneo frente un eventual cierre o quiebra de empresa.

Consideramos que ésto debe ser motivo de mayor estudio.

22. Artículo 22:

"Artículo 22: Se crea el Fondo de Cesantía para los trabajadores. El Organó Ejecutivo queda facultado para reglamentar su organización y funcionamiento."

La creación de un fondo de Cesantía en las actuales circunstancias económicas y políticas pareciera una postura demagógica:

1. El FMI ha señalado la disminución del Gasto Público.

2. Este capital para el fondo de Cesantía tendría que extraerse del Estado, a costa de las posiciones del

para un Gabinete arro-

3. Si se pretende extraerse de la Empresa privada, esta saltaría inmediatamente aduciendo la grave crisis económica de sus empresas y que tal medida provocaría nuevos cierres y mayor desempleo.
4. Hasta el momento no se ha impulsado el flamante proyecto del Banco Obrero que es más viable, sin embargo, ahora la UNADEB, plantea la institucionalización del desempleo, es decir, un fondo de Cebantía, cuando no existen los recursos para su implementación

A quién creer?

23. Artículo 23: El artículo 452 del Código de Trabajo quedará así:
"Artículo 452: Concluidos los procedimientos de conciliación, el conflicto colectivo se someterá total o parcialmente a arbitraje en cualquiera de los siguientes casos:

1. Si ambas partes acuerdan someterse al arbitraje;
2. Si los trabajadores o el empleador, antes o durante la huelga, solicitan el arbitraje a la Dirección regional o General de Trabajo;
3. Cuando el conflicto colectivo se produce dentro de una empresa de servicio público, según la definición del artículo 480 de este Código; o cuando existan graves perturbaciones económicas nacionales o regionales, corresponde a la Dirección Regional o General de Trabajo, decidir el sometimiento de la huelga a decisión ante el Ministro del ramo, recurso que se concederá en el efecto devolutivo y que será decidido sin intervención de las partes por dicho Ministro. Compete a la Dirección Regional o General de Trabajo, así como al Ministro respectivo en grado de apelación, la calificación relativa a la existencia de grave perturbación económica.

La resolución que decida someter el conflicto a arbitraje, ordenará la inmediata suspensión de la huelga."

En el ordinal 2, al establecer la opción del Arbitraje de acuerdo a la decisión de trabajadores o empleadores se cercena el derecho de huelga de los obreros, ya que la Empresa puede solicitar antes o durante la huelga a la Dirección General o Regional de Trabajo la implementación del Arbitraje. Este artículo-proyecto pugna con la constitución Nacional y con las palabras del Presidente Barletta, que señaló que no se reformarán las conquistas fundamentales entre ellas el derecho a huelga.

24. Artículo 24: El artículo 490 del Código de Trabajo quedará así:

"Artículo 490: La declaratoria de huelga deberá hacerse dentro de los veinte días hábiles siguientes a la terminación del procedimiento de conciliación. La declaratoria deberá hacerse en una resolución no menor de cinco días calenda-

de la huelga

comprenda servicios públicos.

La huelga puede iniciarse hasta cinco días hábiles después de vencido el plazo de veinte días, siempre que la declaratoria se hubiere hecho dentro de este último plazo.

No podrá iniciarse la huelga si no existe plena comprobación de que la misma es apoyada por la mayoría de los trabajadores de la empresa. Para tal efecto, la autoridad de trabajo estará en la obligación de celebrar, no menos de veinticuatro horas antes de que se inicie la huelga, un acto de votación directa y secreta entre los trabajadores de la empresa y con presencia de los representantes de éstos, los de la empresa y la de un Notario Público para que dé fe del resultado de la votación.

Si la mayoría de los trabajadores no apoya la cesación de labores, la huelga no podrá iniciarse y no habrá lugar al cierre de la empresa.

En este caso, el abandono del trabajo dará lugar a la declaratoria de huelga ilegal, según el procedimiento establecido en el Capítulo VI de éste Título."

En ésta disposición se amplía el período para la declaratoria de huelga, sin embargo lo más delicado es el establecimiento de un sistema de comprobación en donde estará presente la empresa, fiscalizando el proceso. Si bien la votación es directa y secreta, el involucramiento del Empleador en éste sistema, crea un clima desfavorable para los fines de la huelga.

Por otra parte, la decisión de ir a huelga es un derecho inherente a las asociaciones sindicales y no es susceptible de ingerencia de otras personas ajenas al interés colectivo.

El sistema que los trabajadores determinen para apoyar o desistir de ejercer su derecho compete estrictamente a ellos, tal como se desprende del espíritu y tenor del concepto de práctica desleal regulado en la legislación laboral.