NATURALEZA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

VICTOR HUGO GUTIERREZ CASTRO

EVELYN MALDONADO ESCORCIA

Tesis de Grado presentado como requisito parcial para optar al Título de Abogado.

Director: Dr. FERMIN UTRIA MENDOZA

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO

"SIMON BOLIVAR"

FACULTAD DE DERECHO

1990

CUERPO DIRECTIVO

Rector	:	Dr. JOSE CONSUEGRA HIGGINS
Decano	:	Dr. CARLOS LLANOS SANCHEZ
Secretario General	:	Dr. RAFAEL BOLAÑOS MOVILLA
Secretario Academico	:	Dr. PORFIRIO BAYUELO S.
Director del Consultorio Jurídico	:	Dr. ANTONIO SPIRKO CORTES.
Director de Tesis	:	Dr. FERMIN UTRIA MENDOZA
Jurado	:	
Jurado	:	

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO

"SIMON BOLIVAR"

FACULTAD DE DERECHO

1990

Barranquilla, Noviembre de 1990

Doctor
CARLOS LLANOS SANCHEZ
Decano Facultad de Derecho
Universidad Simón Bolivar
E. S. D.

Apreciado Doctor:

Cordialmente le comunico, que atendiendo la designación que me hizo como asesor del trabajo de investigación presentado por los egresados EVELYN MALDONADO ESCORCIA y VICTOR HUGO GUTIERREZ CASTRO, titulado "NATURALEZA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO" como requisito parcial para optar al título de Abogado por parte de la Facultad de Derecho de esta Universidad; realicé un minucioso estudio de los títulos y capítulos del presente trabajo, encontrando en él que los autores lo realizaron con acertado tino didáctico y en forma por demás completa de acuerdo a lo ordenado por los estatutos y normas de la Universidad. Por todo lo anterior me permito impartir su aprobación.

Del Señor Decano, Atentamente

FERMIN UTRIA MENDOZA
Director.

Nota de Aceptación

_____

_____

_____

_____

Presidente del Jurado

_____

Jurado

_____

Jurado

Barranquilla, Diciembre de 1990

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos

Al Dr. CARLOS LLANOS SANCHEZ, decano de la Facultad de Derecho

A La CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO "SIMON BOLIVAR" para ella nuestros mejores recuerdos.

Al Dr. FERMIN UTRIA MENDOZA, ese gran catedrático y consejero de juventudes a quien pedimos al Todopoderoso lo conserve por muchos años para que le siga sirviendo con abnegación y esmero a la clase estudiosa de Colombia.

A Todos y cada uno de los compañeros de estudios, con los cuales compartimos momentos agradables que conservaremos hasta el final de nuestra existencia.

A Todas aquellas personas que de una u otra forma contribuyeron para que esta investigación tuviera un felíz término.

....Los Autores....

DEDICATORIA

A LA MEMORIA DE

MIS ABUELOS : MARTIN CASTRO y ANA VENGOECHEA, (Q.E.P.D), quienes con su ejemplo en la tierra y su ayuda espiritual desde el cielo, me dieron fuerzas para la culminación de esta carrera.

A MI MADRE : JUDITH CASTRO DE GUTIERREZ, la que con su cariño, comprensión y apoyo económico y moral contribuyó al logro de esta meta en mi carrera profesional."Dios guarde por muchos años a este ejemplo de fidelidad y amor que puso sobre la tierra como antorcha sagrada para alumbrar mi camino".

A MIS HERMANOS : CHRISTIAN Y CARMEN, por su constante apoyo para seguir adelante y alcanzar el éxito que hoy hago realidad.

A MI NOVIA : LIDA GIL FLOREZ, quien con su amor y comprensión me impulsó a seguir mi carrera hasta haber alcanzado este truinfo que hoy comparto con este pedazo de mi ser.

**** VICTOR HUGO****

DEDICATORIA

A MIS PADRES : JOSE ANGEL MALDONADO y MARGOTH ESCORCIA DE MALDONADO, los cuales con su cariño, ejemplo y comprensión contribuyeron al logro de esta meta y a los cuales espero recompensar en un futuro no muy lejano.

A MI ESPOSO : CARLOS ARTURO SIERRA, artífice fundamental para alcanzar felizmente el éxito que hoy obtengo.

A MIS HIJOS : ELIAN CECILIA y MARIA MARGARITA, a quienes dedico este triunfo alcanzado y espero que les sirva de ejemplo para que en un futuro sigan mis pasos y lleguen a ser profesionales de bien para orgullo de toda su familia.

A MIS HERMANOS Y AMIGOS que en una u otra forma colaboraron para la feliz culminación de esta carrera.

....Evelyn del Rosario....

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
0. INTRODUCCION	1
0.1 FORMULACION DEL PROBLEMA	3
0.2 DELIMITACION	4
0.2.1 Delimitación espacial	4
0.2.2 Delimitación Temporal	4
0.3 OBJETIVOS	4
0.3.1 Objetivo General	4
0.3.2 Objetivo Específico	5
0.4 JUSTIFICACION TEORICO-PRACTICA	5
0.5 MARCO TEORICO	5
0.5.1 La antiguedad	6
0.5.2 China	6
0.5.3 Egipto	6
0.5.4 Siglo XVIII	6
0.5.5 La O.I.T	7
0.5.6 Amparo Legal	7
0.6 METODOLOGIA	7
0.7 HIPOTESIS	7
0.7.1 Hipotesis General	7

0.7.2 Hipótesis Específica 8

1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 9

1.1 DEFINICION DE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 12

1.1.1 Mario de la Cueva 13

1.1.2 Francisco Ferrari 13

1.1.3 Domingo Campos Rivera 14

1.1.4 Garzón Ferreira 14

1.1.5 Otros 14

1.2 DIFERENCIAS ENTRE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Y PACTO COLECTIVO DE TRABAJO 16

1.2.1 Por los sujetos 16

1.2.2 Por los efectos 17

1.3 NATURALEZA JURIDICA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 17

1.3.1 Teorías civilistas 17

1.3.1.1 Antecontrato o contrato preliminar 18

1.3.1.2 Contrato de mandato 18

1.3.1.3 Contrato de adhesión 19

1.3.1.4 Contratos innominados 20

1.3.1.5 Teoría de la estipulación a favor de terceros 20

1.3.2 Teoría Sociológica 22

1.3.2.1 Teoría de la solidaridad necesaria 22

1.3.2.2 Teoría del espontaneismo jurídico social 24

1.3.2.3 Teoría de la costumbre o el uso industrial 24

1.4 CARACTERISTICA DE LA CONVENCION COLECTIVA de trabajo 25

Pág.

1.4.1 Es un contrato principal 25

14.2 Es un contrato bilateral 26

1.4.3 Es un contrato oneroso 27

1.4.4 Es un contrato de tracto sucesivo 27

1.4.5 Es un contrato conmutativo 28

1.4.6 Es un contrato solemne 29

2. NATURALEZA DE LA CONVENCION DE TRABAJO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA 30

2.1 EVOLUCION LEGISLATIVA 30

2.2 OBJETIVO, CONTENIDO Y FORMA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 38

2.3 FORMA DE LA CONVENCION COLECTIVA 44

2.4 EXTENSION DE LA CONVENCION COLECTIVA 45

2.4.1 Extensión Personal 45

2.4.2 Extensión territorial de la convención 46

3. AUSENCIA DE LAS PARTES CONTRATANTES 49

3.1 FALTA DEL SUJETO PATRONAL 49

3.2 FALTA DEL SUJETO OBREO O PARTE SINDICAL 51

4. DURACION Y PRORROGA DELA CONVENCION 54

4.1 PLAZO FIJO 55

4.2 PLAZO DETERMINABLE 55

4.3 DURACION PRESUNTIVA 56

4.4 PRORROGA Y DENUNCIA DE LA CONVENCION 56

5. LA DENUNCIA DE LA CONVENCION 58

5.1 REQUISITO PARA LA DENUNCIA 59

Pág.

5.2 EFECTOS DE LA DENUNCIA 60

5.3 LA DENUNCIA Y EL PLIEGO DE PETICIONES 62

6. REVISION Y TERMINACION DE LA CONVENCION COLECTIVA 64

6.1 LA REVISION 64

6.1.1 Modos de hacer la revisión 66

6.2 LA TERMINACION 68

7. ACCION POR INCUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION 71

CONCLUSIONES 74

BIBLIOGRAFIA 77

0. INTRODUCCION

La convención colectiva de trabajo es una conquista lograda como consecuencia de las luchas sindicales, de la formación y consolidación del sindicalismo y de la necesidad de dar protección a las clases trabajadoras como condición para el mantenimiento de las instituciones democráticas.

En las antiguas civilizaciones como la griega y la romana, por ejemplo, era importante hablar de relaciones laborales entre patronos y trabajadores; estos conceptos eran desconocidos, pues quienes desarrollaban los trabajos físicos eran los esclavos, quienes en muchos casos no eran considerados seres humanos.

En nuestro país también predominó la esclavitud durante muchos siglos, y mientras existió no fue necesario hablar, y mucho menos legislar sobre el trabajo humano.

Abolida esta institución se hizo imperativo legislar sobre el trabajo humano, pues en adelante quien prestase un servicio personal a otro debería ser remunerado, para que así,

quienes lo hicieran pudiesen subsistir.

Simultáneamente con la aparición del trabajo remunerado se hizo imperiosa la necesidad de que el estado creara normas de orden público, dirigidas a establecer las obligaciones de patronos y trabajadores, así como también a sansionar a quienes las transgredieran.

El trabajo dejó de ser deshonroso, como lo miraban en la antigua Grecia, y por el contrario, se convirtió en deber social, en una cualidad del hombre moderno; al respecto nuestra constitución Nacional manifiesta que "el trabajo es una obligación social y gozará de la especial protección del Estado"[1]

En este orden de ideas y teniendo en cuenta la actividad legisladora del Estado sobre este tópico, las convenciones colectivas tienen como objetivo principal superar esas garantías minimas que da la ley.

Para el desarrollo de este trabajo se hablará inicialmente de los antecedentes históricos de la convención, de su definición, de su naturaleza jurídica, de su evolución en la ley colombiana de los sujetos que hacen parte de la convención.

---

1. CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA. Art. 17

0.1. FORMULACION DEL PROBLEMA

Las conquistas laborales conseguidas por los trabajadores a través de las organizaciones sindicales en el presente siglo tienen como expresión la convención colectiva de trabajo que se ha convertido en una institución no solo por su eficiencia en si misma, sino porque la legislación reconoce los arreglos celebrados en mutuo acuerdo entre trabajadores y patronos.

No obstante este adolece de efectos que si bien no entorpece la institución, si causan tropiezos que debemos dilucidar como abogados en el campo laboral si queremos conseguir una eficiencia integral de este medio de estabilidad entre las relaciones obrero-patronales.

Esta situación de no claridad en ciertos puntos es la que nos ha llevado a adelantar esta investigación con la seguridad que en ella clasificamos las deficiencias enunciadas y la forma jurídica de solucionarlas.

No tratamos de criticar las actuales jurisprudencias en es-

ta materia laboral sino que creemos que como juristas novel debemos de cumplir las normas que nos señala nuestra profesión.

0.2 DELIMITACION

0.2.1 Delimitación espacial. Nuestro trabajo de investigación se inicia estudiando normas doctrinales que son fuente de nuestras disposiciones legales que regulan en la actualidad las buenas relaciones obrero-patronales, utilizando para ello las enseñanzas recibidas de las sociedades antiguas y modernas que tienen como delimitación la organización y pacificación de las relaciones en el cargo laboral como regulador de la vida de los trabajadores y las regularidades entre el Estado, los empresarios y los asociados.

0.2.2 Delimitación temporal. El tema que investigamos comprende normas que contiene nuestro código laboral y código de procedimiento laboral colombiano.

0.3 OBJETIVOS

0.3.1 Objetivo General. Realizar un estudio sobre las relaciones pacíficas qntre obreros y patronos en el campo de las relaciones laborales.

0.3.2 Objetivo Específico. Hacer efectiva la conquista obtenida por nuestros trabajadores en el derecho laboral que nos rige y a la vez unir tal conquista con una aplicación razonable de las normas con el contenido. Por ello hay que analizar lo jurídico de estas disposiciones en donde hallamos estas deficiencias que dan lugar a los problemas que afectan a la convención colectiva en nuestra patria colombiana.

0.4 JUSTIFICACION TEORICO-PRACTICA

Nuestra legislación laboral estudia en forma amplia sobre los medios que separa a los patrones y trabajadores y los acuerdos que se celebran entre uno o varios patrones o asociaciones patronales por una parte y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores por la otra para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante determinada vigencia.

0.5 MARCO TEORICO

Son muchos los conceptos teóricos que los diferentes tratadistas expresan para dar un análisis explicativo a estas relaciones obrero patronales; ya que desde el principio de la historia humana, hubo un contrato de trabajo.

0.5.1 La antiguedad. Nos recuerda la historia humana, que hubo un contrato de trabajo queaunque no estaba normado por la ley positiva alguna, si implicó condiciones obligatorias entre el contratante de una fuerza humana y el dispensador de la misma, ya fuere este un individuo o un grupo de trabajadores.

0.5.2 China. En este imperio no conocemos disposiciones laborales de carácter legal, pero sabemos de obras colectivas como la "muralla china" y otras que comprueban una fuerza colectiva de trabajo.

0.5.3 Egipto. En la civilización de los faraones podemos afirmar que no hubo estos pactos, sino simplemente masas de esclavos que bajo la absoluta autoridad del Faraón ejecutaban las maravillosas piramides que lleva su nombre.

0.5.4 Siglo XVIII. Con el seguimiento del sindicalismo aparece en el campo laboral esta modalidad de petición colectiva que hace años no pasó de ser sino una petición particular de cada trabajador pero cuando este asumió una entidad colectiva, tal demanda de mejoras con sus salarios y en otros aspectos de su condición laboral revistió la fundamental caracteristica de una exigencia que la ley recibe como requisito legal.

0.5.5 La O.I.T. Esta organización en los estatutos contempla la consagración del pliego de peticiones como un derecho potestativo de los sindicatos y en contraprestaciones contrapliegos de los patrones.

0.5.6 Amparo Legal. Colombia ha adquirido a la O.I.T oficialmente y es esta la razón por lo que nuestro código laboral regula este juego con normas precisas y legales.

0.6 METODOLOGIA

La metodología la entendemos como el procedimiento que la conducta investigativa adopta para buscar y obtener la solución de los problemas objeto de nuestra investigación; hemos adoptado por el método de análisis jurídico-deductivo ampliándolo a través de jurisprudencias y doctrinas que hayan estudiado la convención de trabajo y su incidencia en la vida laboral.

0.7 HIPOTESIS

0.7.1 Hipotesis General. En la mayoría de los casos la justicia laboral es inexacta por falta de medios probatorios idóneos para aplicarlo de manera justa y equitativamente.

0.7.2 Hipotesis Especificas. Tanto por el desconocimiento de una verdadera política laboral como por las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones específicas del trabajo indicando claramente el lugar o lugares en donde ha de regir la convención, la fecha en que entraría a incumplir sus acuerdos y la responsabilidad que su incumplimiento entraría para determinada empresa y para sus trabajadores.

1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

La convención colectiva de trabajo es el mayor fruto logrado como consecuencia de las luchas sindicales, de la formación y consolidación del sindicalismo, y del empeño de los gobiernos de darle protección a las clases trabajadoras como condición para el mantenimiento de las instituciones democráticas.

Tiene su existencia del derecho de coalición y de asociación profesional a favor de los trabajadores. El convenio colectivo hizo su aparición en Inglaterra; algunos tratadistas consideran que el primer pacto fué, celebrado por los tejedores de lana en el año de 1862.

El contrato colectivo nació como reacción contra el reglamento interno de trabajo y el contrato individual del trabajo. Según De la Cueva, el convenio colectivo está sometido en su historia, a los siguientes aspectos:

-Su prohibición que es una etapa previa

-Su tolerancia, resultado de haberse levantado las prohibi

ciones contra la coalición y l a asociación profesio nal.

-Su explicación por el derecho civil.
-Su reconocimiento en las leyes civiles
-Su reglamentación en las leyes especiales
-Su elevació: a garantía constitucional[2]

Holanda fué el primer país que reglamentó esta figura, tomando normas del código civil de 1909, luego Sui za en 1911.

La convención colectiva en la legislación colombiana,se inició con la ley 78 de 1919 que para referirse a ella habló de "Acuerdo", así como la ley 21/ 1920. mediante la ley 83 de 1931 la legislación colombiana facultó a los sindicatos para firmar "contratos colectivos" es bue no aclarar que en esa época no se hacía ninguna diferen cia entre pacto colectivo y convención. No obstante,los trabajadores no sindicalizados también podían celebrar- los; a este respecto hablaremos más adelante.

---

[2] DE LA CUEVA,Mario. Derecho Mexicano del TRabajo. T.II. México, Porrúa Hermanos, 1939. p.474

Según Guillermo Camacho Henriquez, la primera Convención Colectiva de trabajo celebrada en Colombia data de 1937 17 de Julio y, fué celebrada entre las empresas de navegación fluvial del Río Magdalena y sus afluentes y la Federación Nacional del transporte Maritimo, Fluvial Portuario y Aéreo.

Puede afirmarse que en la medida en que los partidos políticos y el Estado en general se dieron cuenta de que las libertades individuales sin un contenido económico no eran suficientes para realizar el sentido de la democracia, fué abriéndose paso, poco a poco, el derecho de los trabajadores a luchar y a conseguir mediante contratos propios de su clase, mejores condiciones de vida para sus miembros.

Lo que hoy se conoce como convención colectiva de trabajo es el resultado final de una lucha sostenida entre trabajadores y patronos, siguiendo el mismo camino que el sindicalismo, pasando primero por la etapa de prohibición, luego de tolerancia y finalmente, por su institucionalizacion o reconocimiento por parte del Estado, o por mejor decirlo por parte de los instrumentos jurídicos tales como la Constitución y las leyes.

1.1 DEFINICION DE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Obedeciendo a los distintos conceptos jurídicos los autores definen a la Convención Colectiva de la siguiente manera:

-La primera norma legal que definió el concepto de Convención colectiva fué el Decreto 2350 de 1944 el cual en su artículo 24 lo definió de la siguiente forma: "La que se celebra voluntariamente entre uno o varios patrones o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos de trabajadores o federaciones de sindicatos, por otra parte, para fijar las condiciones generales del trabajo, a las cuales se entenderan sujetos los contratos individuales o sindicales durante su vigencia".[3]

La misma definición fué repetida en el año sigueinte en el artículo 46 de la ley 6 de 1945; sólo eliminaron el adverbio "voluntariamente".

Actualmente el código sustantivo del trabajo, en su artículo 467 lo define así:

---

3 CODIGO SUSTANTIVO del Trabajo. Art. 467.

> Convención colectiva de trabajos es la que se celebra entre uno a varios patronos o asociaciones, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.[4]

1.1.1 Mario de la Cueva. Dice:

> Contrato Colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, o estos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios.[5]

1.1.2 Francisco Ferrari. Por su parte dice que:

> Desde un punto de vista material, el convenio colectivo es una reglamentación de las condiciones de trabajo, pactada por escrito, entre uno o varios patronos, o unas o más organizaciones patronales y por la otra parte, por una o varias organizaciones de trabajadores.[6]

---

4 Ibid art. 467. p. 1230

5. DE LA CUEVA, Mario. Op-cit. p.632

6 CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho laboral colombiano, Bogotá, 1978p.309.

1.1.3 Domingo Campos Rivera. Dice que:

> La Convención colectiva de trabajo es el acuerdo que sobre condiciones de trabajo se celebra entre un patrono o varias organizaciones patronales, por una parte, y una o varias organizaciones sindicales por la otra.[7]

1.1.4 Garzón Ferreira. Las clasifica en dos (2) tipos así

a) Las que reconocen como partes de la convención a las asociaciones profesionales.

b) Las que admiten la agrupación no organizada como la pluralidad de trabajadores o patronos.

1.1.5 Otros. El Código de Trabajo de Chile en su artículo 3 define la Convención Colectiva así: "El contrato colectivo de trabajo es la convención celebrada entre un patrón o una asociación de patronos, por una parte, y un sindicato o confederación de sindicatos por la otra, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes de trabajo, o de salario, sea en una empresa o en grupo de empresa

---

7 DE FERRARI. Francisco. Derecho del trabajo, citado por CAMPOS RIVERA, Domingo . Derecho laboral colombiano, Bogotá, 1978 p.309.

La O.I.T. lo define así: " Es toda convención escrita, concluida por un cierto periodo entre uno o varios patronos o una organización patronal, de una parte y de un grupo de obreros o una organización obrera, de otra parte, con el fin de unificar las condiciones de trabajo individualistas y eventualmente reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo.

Como observamos en las diversas definiciones de convención colectiva de trabajo, los autores llaman indistintamente a este fenómeno jurídico convención, contrato o convenio colectivo; pero algunos autores, entre ellos Guillermo Gonzalez Charry, dicen que el término contrato colectivo de trabajo es indebido para denominar las convenciones colectivas de trabajo, apreciación ésta que compartimos plenamente puesto que vemos muy clara la diferencia que existe entre lo que es una convención colectiva y un contrato colectivo de trabajo. En nuestro concepto la convención colectiva de trabajo no es un contrato de trabajo colectivo, sino que es un contrato accesorio del contrato principal que es el del trabajo; ésto nos indica que la convención colectiva deriva su existencia de la existencia previa de un contrato de trabajo y que simplemente fija las condiciones de trabajo que van a regir los contratos individuales de trabajo.

1.2 DIFEFENCIAS ENTRE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Y PACTO COLECTIVO DE TRABAJO

Las Asociaciones profesionales como los trabajadores no sindicalizados según nuestra legislación laboral, gozan del derecho de contratación colectiva; de lo contrario se atentaría contra la libertad de asociación y los trabajadores no sindicalizados se encontrarían en estado de manifiesta inferioridad en cuanto al tratamiento legal.

Los pactos colectivos de trabajo son aquellos que se celebran entre patronos y trabajadores No sindicalizados para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

Estos apctos se rigen por las mismas normas de las convenciones colectivas, excepto que los pactos sólo son aplicables a quienes los hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos. El art. 46 de la ley 6 de 1954 fué la primera norma legal que consideró el pacto colectivo de trabajo en los términos indicados.

Entre la convención y el pacto colectivo encontramos diferencia por los sujtos que intervienen y en cuanto a los efectos de las negociaciones.

1.2.1 Por los sujetos. La Convención se celebra entre uno

o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por otra; el pacto colectivo se celebra entre patrono y trabajadores no sindicalizados.

1.2.2 Por los efectos. Vimos que la Convención colectiva de trabajo puede extenderse a terceras personas; el pacto solamente es aplicable a quienes lo hayan celebrado o adhieran posteriormente a él.

Estas negociaciones son idénticas y rigen para los pactos colectivos de trabajo las mismas disposiciones establecidas para las convenciones colectivas de trabajo, conforme se desprende del art. 481 del Código Sustantivo del Trabajo.

1.3 NATURALEZA JURIDICA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Como ha ocurrido con el contrato individual de trabajo, para explicar la naturaleza jurídica de la Convención colectiva de trabajo se han esbozado numerosas teorías de las cuales merecen destacarse las siguientes:

1.3.1 Teorías civilistas. Los civilistas explicando la naturaleza jurídica de la Convención colectiva de trabajo,

expusieron argumentos que pueden resumir en los sigüien tes puntos:

1.3.1.1 Antecontrato o contrato preliminar. Segñ esta teoría el convenio colectivo, es un acto preliminar pa ra el perfeccionamiento del contrato individúal de trabajo, o sea que antes de formalizar esos contratos fi jan por medio de los representantes de ambas partes las condiciones para obligarse individualmente. Esta tesis es inaplicable.

1.3.1.2 Contrato de mandato. Según tenemos entendido el mandato es un contrato en virtud del cual una persona con fía a otra la gestión de uno o varios negocios, por su cuenta y riesgo. Y con la sola afiliación de éstos, impli ca título suficiente para que la asociación actuara como mandatario. La teoría civilista mediante el contrato de mandatario, ha querido asimilar la naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajo y lógicamente han te nido en cuenta las características de uno y de otro en contrándose diferencias. En el contrato de mandato inter- vienen dos personas, una llamada mandatario que realiza de terminada gestión o negocio en nombre y representación, de otra persona llamada mandante.

En el mandato los mandatarios deben ser personas conoci=-

das , mientras que en la convención se pueden obligar per sonas que no intervinieron en el momento de formalizarse. El mandatario actúa en nombre y representación del mandante, mientras que los sindicatos actúan en nombre pro pio.

En consecuencia en la convención colectiva de trabajo, la asociación profesional o sea el sindicato o la federación según el caso no asume la representación civil de sus miembros sino la representación profesional de éstos. Por otra parte, tiene algunos vacios que no llena a cabalidad.

1.3.1.3 Contrato de adhesión. Como observamos existe una norma que se impone y a la cual se adhieren los participantes en la convención colectiva de condiciones de trabajo, donde las ideas del más fuerte se acepta por el más débil, sin embargo es difícil aplicar este contrato de adhesión a las convenciones colectivas de trabajo ya que si tenemos en cuenta que el fundamento de esta es precisamente determinar con la desigualdad entre los sujetos intervinientes en la negociación.

En los contratos de adhesión existe la circunstancia que el contenido del contrato lo impone unilaterlamente uno de los contratantes al cual se adhiere el otro. En las

convenciones colectivas por el contrario los sujetos que intervienen se obligan a las estipulaciones establecidas e nella.

1.3.1.4 Contratos innominados. Considerado por algunos atuores que la convención era un contrato innominado dentro del ámbito del derecho civil no reglamentado pero previsto por la ley, con características propias. Esta teoría adolece del mismo error de incluirlas dentro de los límies contractuales. Basta tener en cuenta que la convención colectiva representa el molde utilizado para que dedntro de ella se vacien los contratos individuales lo que resulta indispensable para que la convención se formalice. Es imposible aplicar las convenciones colectivas mientras que no hayan contratos individuales a los cuales aplicarlos.

1.3.1.5 Teoría de la estipulación a favor de terceros. La estipulación a favor de terceros es un contrato en virtud del cual una persona llamada promitente, se obliga para con otra, llamada estipulante, a satisfacer una prestación a favor de un tercero. Según esta teoría la convención colectiva de trabajo sería una estipulación a favor de terceros en la cual el sindicato sería el estipulante, el patrono el promitente y los trabajadores los beneficiarios de la convención.

Si bien esta teoría mejora las anteriores, en cuanto permite la eventual extensión de las claúsulas convencionales a quienes no han sido parte en la estipulación y aún a personas futuras adolece del error de atentar contra la esencia de la institución; la necesidad de la posterior aceptación del tercer beneficiario, lo que es inadmisible. Algunos criticos sostienen que para que se dé el caso de la estipulación en favor de terceros, son necesarios estos tres presupuestos:

-Que la estipulación sea la parte, no el todo contrato.

-Que lo favoreable no vaya condicionado ni compensado por ninguna especie de obligación.

-Que ninguno de los contratantes tenga autorización bastante ni representación del tercero.

Ninguna de estas tres condiciones se dá en la convención.

Por otra parte, de acuerdo a esta teoría, habría que considerar a los trabajadores como terceros en relación con la asociación profesional, lo cual nos parece un desatino, pues es bien sabido que los trabajadores son integrantes de las asociaciones, aún cuando después de que estas obtienen el reconocimiento de la personería ju

rídica se convierten en entes distintos de sus integrantes.

Las observaciones anteriores, entre otras, prueban que esta teoría tampoco satisface las exigencias cientificas que implican explicar la naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajo.

1.3.2 Teoría sociológica. A diferencia de las teorías civilistas que trataron de equipar la naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajoa la de algunas figuras jurídicas clásicas del derecho civil, las teorías sociológicas han agregado a la comprensión del problema algunos ingredientes distintos a los estrictamente jurídicos, relacionados más directamente con la sociología y la administración, gracias a los cuales se ha obtenido una explicación más racional, más realista y más cientifica del asunto debatido. De ella resumiremos tres:

-La de la solidaridad necesaria.
-La de la costumbre o el uso industrial
-La del espontaneismo jurídico social

1.3.2.1 Teoría de la solidaridad necesaria. Tiene su fundamento en el principio democrático de que los intereses de las mayorías deben primar sobre los de las minorías.

Supone en consecuencia, que los intereses individuales o simplemente personales deben subordinarse a los intereses colectivos o sociales.

Esta teoría pretende explicar la naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajo, con base en tres elementos:

-La representación.

-El sometimiento de los intereses individuales a los colectivos.

-La solidaridad necesaria que debe existir entre los integrantes de todo grupo profesional.

En el caso concreto de una convención colectiva de trabajo, el desarrollo de esta teoría sería el siguiente: el sindicato, sería el representante de los trabajadores frente a la parte patronal en virtud de la delegación que éstos harían en aquel, de facultades profesionales. El principio del sometimiento de las minorías a las mayorías se explicaría diciendo que cuando una persona ingresa a un sindicato se somete de antemano a las decisiones tomadas por la mayoría de sus miembros y se compromete a respetarlas.

Finalmente, la solidaridad necesaria tendrá como base el supuesto de que las personas que integran cualquier cla se de asociación se encuentran ligadas entre si por una identidad de intereses profesionales que las obliga.

1.3.2.2 Teoría del espontaneismo jurídico social. Algunos autores como Gurvitch sostienen que fuera del dere cho estatal, existe otro derecho espontáneo que sería creado por determinados grupos sociales dotados de cierta autonomía que daría origen a categorías jurídicas es peciales que serían fuentes de derecho objetivo. En di chas circunstancias radicaría la facultad obligatoria que tienen las convenciones colectivas de trabajo.

Ellas serían consecuentemente, emanación de ese derecho es pontáneo que se crearía en los grupos sociales o profe - sionales en este caso en la empresa.

1.3.2.3 Teoría de la costumbre o el uso industrial. Para algunos autores la razón de la fuerza obligatoria de la convención colectiva de trabajo radica en las practicas usuales de orden profesional, o costumbres, las cuales se rían fuente de derecho. En consecuencia, si en determinada rama industrial, un acuerdo sobre condiciones de trabajo fuera aceptado por la mayoría de los patronos y de los trabajadores, tal práctica debería ser aceptada como un

uso industrial y aplicarse aún a las personas que no estuvieran vinculadas al acuerdo salvo el caso de estipulación expresa en contrario,. De esta manera la convención colectiva de trabajo no sería sino una norma reglamentaria de la profesión, norma que se haría obligatoria precisamente como consecuencia de la costumbre o uso en la respectiva profesión.

1.4 CARACTERISTICAS DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.

Al igual que el contrato individual de trabajo, la convención colectiva presenta determinadas caracerísticas que conviene destacar. Dichas características son las siguientes:

1.4.1 Es un contrato principal. La convención colectiva de trabajo, según algunos autores, es un contrato principal, esto es, que tiene vida jurídica propia, no depende pues de ninguna otra convención, acto o declaración de voluntad para que sea considerado como una figura jurídica autónoma.

Nos apartamos totalmente del anterior criterio por no encontrar muy claro el concepto de que la convención colectiva de trabajo sea un contrato principal. Tomando la definición que nuestro código sustantivo de trabajo dá a la

convención colectiva de trabajo cuando dice que el objeto de esa es "fijar las condiciones que regirá los contratos de trabajo durante su vigencia", vemos muy claramente que la convención colectiva de trabajo depende necesariamente de la existencia previa de un contrato de trabajo, ya sea individual o colectivo.

Esto nos demuestra claramente que para que la convención colectiva de trabajo exista, debe existir de antemano, un contrato de trabajo, individual o colectivo, pero que , sin éste no habría convención colectiva de trabajo, pues no habría que establecer condiciones de trabajo.

1.4.2 Es un contrato bilateral. Se ha dicho que existen contratos unilaterales, en loscuales sólo una de las partes se responsabiliza del cumplimiento de determinadas - obligacicnes, como es el caso de la agencia oficiosa, y contratos biblaterales, en los cuales cada una de las partes que concurren a formarlo se responsabiliza del cumplimiento de obligaciones que se tiene como correlativas, y que viene a darle al acto o declaración de voluntad un cierto equilibrio entre las prestaciones aunque para cada una de las partes se originan en ellos.

Con este criterio la convención colectiva de trabajo es un contrato bilateral, pues en su perfeccionamiento inter

vienen dos partes:

-El patrono o la asociación de tipo patronal, por una par te,

-Por otra parte, el sindicalismo o la asociación de tipo laboral por otra.

Cada una de las cuales acepta responder por determinadas obligaciones,. Las del patrono o asociación de tipo pa tronal, como es bien sabido, son de pagar a los trabajado res los aumentos salariales debidos a las prestaciones es tralegales pactadas. Las del sindicato o asociación de tipo laboral por su parte,son las de asegurar, por parte de sus afiliados la realización de la labor para la cual han sido contratados, dentro de la condición de modo, tiem po y lugar que hayan sido acordados.

1.4.3 Es un contrato oneroso. Desde otro punto de vista, existen contratos gratuitos y contratos onerosos, segun , que tengan por objeto el beneficio de una sola de las par tes, o que por el contrario busquen la utilidad de las par tes contratantes, gravándose cada una en beneficio de otra.

1.4.4 Es un contrato de tracto sucesivo. La convención co lectiva de trabajo no es un contrato de cumplimiento ins

tantáneo sino de tracto sucesivo ya que en la convención colectiva de trabajo las obligaciones nacen y se extinguen periódicamente en la medida en que las partes contratantes van dándole cumplimiento a sus respectivos compromisos.

1.4.5 Es un contrato conmutativo. Se consideran conmutativos los contratos en los cuales cada una de las partes se obliga a dar, a hacer o no hacer algo, que se tiene como contraprestación de lo que la otra se obliga a dar, a hacer, o no hacer algo.

En la confenciñn colectiva de trabajo se ve claramente reflejada esa situación. El patrono o su asociación se obliga a pagarle a sus trabajadores determinados salarios o reconocerles determinadas prestaciones extralegales, en tanto, que estos se obligan a su vez a laborar para aquel durante determinado periodo de tiempo o a producir determinada obra.

La remuneración que reciben los trabajadores en este caso se mira como contraprestación de la obra producida por éstos o de la duración de la jornada de trabajo respectiva.

1.4.6 Es un contrato solemne. A diferencia del contrato individiaul de trabajo que es consensual, la convención colectiva de trabajo es solemne, no sólo porque debe constar por escrito sino porque para que surta sus efectos jurídicos es requisito indispensable remitir un ejemplar deella a la División de Asuntos colectivo del Ministerio del Trabajo y seguridad social, dentro de los quince días siguientes a su firma, para fines de publicidad. Sin este requisito la convención no surtirá ningún efecto.

2. NATURALEZA DE LA CONVENCION DE TRABAJO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA

En cuanto a los sistemas ideados para la solución pacifica y normal de los conflictos colectivos, no existe uniformidad de criterios en la doctrina ni en el derecho positivo, en la cual la legislación colombiana marca un paso lento pero cláro de la teoría puramente contractual, al campo publicista.

2.1 EVOLUCION LEGISLATIVA

La ley 78 de 1919 es la primera que habla implícitamente de un arreglo como consecuencia de un conflicto colectivo y ello se encuentra establecido en los artículos segundo y tercero; de acuerdo con el artículo tercero si se llega a un acuerdo, se desprenderá de él una diligencia que firmará la autoridad, los representantes de los huelguistas y los patronos, gerentes o administradores de las empresas y de ellos se darán sendas copias a las partes. Y conforme el artículo segundo: Los individuos -

que se propongan entrar en huelga o que hayan entrada en ella, pueden ombrar a uno o más representantes para que se entiendan con los dueños de las fábricas o empresas - respecto de sus peticiones o reclamaciones, a fin de procurar llevar a un arreglo amigable la diferencia que haya surgido. Agregando el artículo tercero : "dicha diligencia y sus copias auténticas tendrán mayor valor de su escritura pública, para obligar a los interesados al cumplimiento de sus compromisos.

Como se puede observarse, la concepción del arreglo final, sin denominación alguna distinta de "arreglo", supone lo que posteriormente se ha dednominado "Convención colectiva" de Trabajo", pero se estaba en el campo puramente contractual, o al menos así lo parece, lo que se comprende perfectamente por la poca evolución en el conocimiento de los problemas sociales para esa época.

La Ley 21 de 1920, sobre conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo, que complementó la ley anterior, traza una línea parecida. Ello resulta de sus artículos 4o y 12o conforme al artículo 4o.., "si se llegare a un acuerdo entre el jefe o director y los empleados, aquel será de forzoso cumplimiento por el tiempo y en las cone-iciones en que se hubiera celebrado, para lo cual se extenderá un acata de lo acordado, que será firmada por los delegados y por el director o je

fe y de lo cual se remitirá una copia auténtica a la primera autoridad política del lugar. Y conforme al artículo 12o "la decisión, concepto o dictamén que formulan los conciliadores, no es obligatorio para las partes contratantes. Pero si se llegare a un acuerdo, este se extenderá en un acta, en la cual se incluirá los poderes las estipulaciones, que equivalen a un contrato y serán obligatorias para las partes contratantes.

Como puede observarse esta ley de 1920 avanza un poco más en claridad, pero no en institucionalidad doctrinaria. Pues ya llama abiertamente "contrato" al resultado del arreglo amigable, lo que indica que nuestra legislación se encontraba aún en la época contractualista de la convención colectiva.

La Ley 57 de 1926 que introdujo algunas modificaciones en cuanto a conflictos colectivos, para nada se refirió al arreglo final de manera que la situación quedó como la había fijado la ley 21 de 1920.

Aproximadamente 20 años después se plantea por primera vez en Colombia en el terreno doctrinario el problema de la convención colectiva, ya con rivetes de actualidad en el derecho público. Correspondió esta tarea a los doctores José Joaquín Caicedo Castilla y Carlos Lozano y

Ministros ambos del gobierno en ese entonces, con ocasión de la presentación de un proyecto de ley sobre la maeria que no alcanzó a ser aprobada. Con este motivo, y para explicar ne toda su amplitud lo concerniente a la naturaleza y esencia de la contratación colectiva, el Dr Carlos Lozano y Lozano pronunció una conferencia en la facultad de Derecho de la Universidad Nacional, el 15 de Septiembre de 1942, en la cual hizo un profundo análisis de la institución, comparándola con la convención colectiva de Brasil, y a la cual pertenecen contextos de sumo interés. Para no tergiversar el pensamiento de los dos, debe decirse que primeramente se refirió al Doctor Lozano al aspecto puramente legal de los contratos colectivos en la legislación brasilera, para pasar luego a no ser un examen también comparativo,entre aquella situación y lo que se proponía para Colombia. La constitución del Brasil del año 1937, el artículo pertenente decía:" Los contratos colectivos de trabajo concluidos por las asociaciones legalmente reconocidas de empleados trabajadores, artistas y especialistas, serán aplicados a todos los empleados, trabajadores y artistas que aquellos representan.

La Convención prevalece sobre la voluntad individual de las partes en el caso de cada contrato aislado. Esta - fuerza normativa de irradiacción que es esencial o de lo contrario el sistema carecería de objeto, no consta de objeto como ya se vió pero está establecida en el artículo 5o del Decreto 21761 donde se dice que las convencio-

nes colectivas obligan tanto a los sindicatos o a grupos que las han celebrado o adhieren a ellas, lo mismo que a sus respectivos miembros quienes no quedarán exonerados de las obligaciones asumidas por el hecho de no retirar su adhesión o dejar de hacer parte de los sindicatos de grupo.

De lo anterior, se puede concluir que para ese año 1939 las ideas colombianas sobre la naturaleza de la convención colectiva habían avanzado notablemente y se desarrollaban sobre la teoría de los tratadistas europeos particularmente Duguit y Hauriou.

En efecto, se dicta por el gobierno bajo la invocatoria del art. 119 (hoy 121) de la Constitución, el Decreto legislativo 2350 de aquel que introdujo reformas fundamentales y radicales a la legislación social, y más concretamente en el campo que nos ocupa, sobre convenciones colectivas de trabajo que indican que sus gestores estaban ya colocados dentro de las teorías publicistas.En efecto, el artículo 24 de dicho estatuto dice:

> La convención colectiva de trabajo es la que se celebra voluntariamente entre uno o varios patronos, o asociaciones patronales, por una parte y uno o varios sindicatos de trabajadores o federaciones de sindicatos, por otra, para fijar las condiciones generales de trabajo a las cuales los entenderán sujetos los contratos individuales o sindicales durante su vigencia.

NO obstante, la impropiedad técnica que se advierte en esta definición, al hablar de convenciones voluntarias y de la posibilidad que cubrieran o ampararan los contratos sindicales, errores que posteriormente fueron corregidos, puede decirse que la afirmación procedente de carácter doctrinario es correcta, es probable que se hubiere pensado en convenciones forzadas por el estado o convenciones a la fuerza, institución que jamás ha existido en la legislación colombiana.

El 1o de noviembre de 1944 se presenta por el Ministro Adám Arriaga Andrade a la Cámara de representantes, el proyecto de la que fué posteriormente la ley 6. de 1945 que recogió esencialmente en su artícuo la mayor parte de las dis posiciones del Decreto 2350 del año anterior,a que acaba de hacerse referencia. El texto de la ley que define la convención dice así:

> La convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales por una parte y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales para fijar las condiciones que regirán - los contratos indivídiaules de trabajo durante su vi gencia.

Por otra parte el art. 467 del código Sustantivo del tra bajo recoge practicamente en su totalidad el criterio y

la definición de la ley 6 de 1945. A esta época entre los años de 1945 y 1951 corresponden importantes jurisprudencias del antiguo tribunal supremo del trabajo y posteriormente recogidas por la Sala de casación laboral, de la Corte Suprema de justicia, donde está con precisión el criterio de la naturaleza jurídica de la convención al cual ofrece dos aspectos: uno de carácter normativo o de derecho objetivo y otros de carácter contractual que fija las obligaciones de los contratantes.

El método escogido por nuestra legislación es un compromiso frente a la idea autoritaria y a la idea liberal; está bien que el Estado promulgue una reglamentación obligatoria que se informe a todos mediante órganos Estos no son como en los regímenes autoritatrios, asociaciones estatales que tengan el carácter de establecimiento públicos, sino organizaciones en las que los sindicatos, y los empresarios siguen siendo lideres, pero a los cuales se dá así una importancia oficial cada día mayor . Podría decirse que a la luz de la doctrina y la ley colombiana la convención colectiva es un acto jurídico solemne, de contenido prineipalmente normativo, concluido entre uno o varios sindicatos o federaciones sindicales y uno o varios empresarios o asociaicones de patronos, que pretenden buscar el equilibrio entre el cual el capital y el trabajo asalariado, crean un derecho

objetivo, más favorable que la ley para que sirva de contenido obligatorio a los contratos individuales de trabao, mientras rija y tenga su vigencia.

Ampliando un poco lo anterior precisaremos en lo siguiente: se dice que es de carácter principalmente normativo para significar que el objeto de la convención es el de señalar reglas que gobiernen los contratos individuales de trabajo, porque aunque es evidente la convención puede tener al lado de las claúsulas generales, también pueden tener claúsulas de carácter especial auqnue el objetivo primordial de ella y lo que la hace verdaderamente importante a la luz del derecho y de las relaciones sociales, es su capacidad para normativizar las relaciones de trabajo, o sea para crear reglas de derecho general.

A este respecto cuando se habla de crear un derecho objetivo para significar que las reglas de la convención, a la manera de la ley, son generales, impersonales y universales dentro del ámbito a que están destinadas. Es decir las claúsulas generales de la convención no tienen un destinatario particular y preestablecido fuera del cual ella no puede concebirse, sino por el contrario, están destinadas a un ámbito de trabajo independientemente de las personas que lleguen a él, bien sea por el lado del trabajador o del lado empresarial. En esto consiste su

objetividad, es decir, su impersonalidad.

Se dice que aquella objetividad es distinta y más favorable que la ley con el solo criterio de comparación, pues la ley garantiza a las asociaciones prifesionales y empresariales el derecho de crear unas reglas objetivas que no tienen otra finalidad última que es la de superar las garantías con respecto a las que brinda el estado mediante sus leyes.

No se comprendería una convención colectiva, dentro de la naturaleza de las cosas que tuvieren por objeto hacer cumplir la ley. Por consiguiente las reglas generales de la convención siempre deberán entenderse como normas de que han debido superar y que efectivamente superen la legalidad de las normas es decir, las disposiciones expedidas por el legislador. Si así no fuere la convención colectiva carecería de importancia política, jurídica y social, pues las reglas de derecho objetivo creadas por la convención buscan una normatividad más favorable que la ley, buscando mejores condiciones de tipo profesional económica y otras, para la clase trabajadora.

2.2 OBJETIVO, CONTENIDO Y FORMA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Consideramos necesario volver a los artículos 467 en su par

te final y el artículo 468 del código sustantivo del trabajo.

Conforme a la parte final hel artículo 467, indica que la convención colectiva se celebra "para fijar" las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia; y la parte que nos interesa del artículo 468 dice : Que la convención debe contener además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva y se indicarán la empresa o establecimiento - industrial y oficios que comprenden, el lugar donde ha de regir, la fecha en que entrará en vigencia, el plazo de duración y lascausas y modalidades de su prórroga, de nuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entraña

Analizando el artículo 467 en su parte final, donde dice que las condiciones de trabajo a que se refiere este último artículo están contenidas en las llamadas claúsu - las normativas de la convención, es decir, aquella que se refiere a los salarios, primas, jubilaciones, vacaciones,vi vienda, bonificaciones, la organización del aprendizaje,etc pero atendida en un sentido más amplio comprende también las condiciones de trabajo, relaciones laborales tales co mo la constitución , integración y procedimientos de los tribunales o comisiones conciliadoras o de arbitraje pa ra resolver conflictos de carácter jurídico.

El código sustantivo del trabajo parece hacer mayor énfasis en el aspecto puramente normativo de las convenciones colectivas, estas envuelven también las llamadas claúsulas obligacionales, ésto es aquellas constituídas por las disposiciones que fijan las obligaciones recíprocas de las partes que celebran la convención colectiva. Son aquellas encaminadas a procurar el cumplimiento de los deberes recíprocos entre las partes que celebran la convención colectiva. Son aquellas encaminadas a procurar el cumplimiento de los deberes recíprocos entre las partes que celebran la convención para procurar su exacta ejecución y cumplimiento.

En cuanto al contenido de la convención colectiva débese tener presente que aquellas no deben desconocer el mínimo, de derechos y garantías consagradas por la Constitución, y las leyes en favor de los trabajadores y no produce efe-to alguno cualquier estipulación que afecta o desconoce ese mínimo legal.

Por otra parte, en cuanto al objeto de la convención colectiva se pueden señalar los siguientes puntos:

-Unificar las condiciones de trabajo dentro de la empresa esta unificación tiene un contexto intensivo especial,- que no significa en modo alguno uniformidad de los contratos individuales de trabajo. Una cosa es la norma

general de contenido impersonal que va a regular los contratos y otra cosa es el contrato individual de tra bajo que tiene factores especiales, reales y circunstan ciales, que lo hacen una entidad diferente.

-Un segundo aspecto es lo que la doctrina denomina la Paz Social o las treguas sociales entre las partes com prometidas en ellas durante su vigencia. Esto es perfec tamente explicable y resulta como consecuencia lígica de la contratación, pues si como se admite generalmente, la convención busca establecer y establece una normatividad superior y unas condiciones económicas para los trabaja dores cada vez mejores, es lógico que por lo menos du rante el término de duración de la convención se viva, al amparo de esas condiciones y desaparezca el espec - tro de la intranquilidad y de las perturbaciones en el trabajo y de los conflictos entre la empresa o empresas y el sindicato o sindicatos comprometidos en la con vención.

-Un tercer motivo lo constituye el crear un derecho ob jetivo, una normatividad que mejore las condiciones que la ley establece para que de ella se alimenten los con tratos individuales de trabajo.

-Un cuarto objetivo es el de evitar la competencia des -

leal. Este aspecto se refiere tnato a la empresa como a los trabajadores. Respecto de la primera, la unifica - ción de condiciones de trabajo y en general de costos colocan a la empresa en términos globales, por fuera de la posibilidad de ser tratada en condiciones desiguales, o de tener que desempeñarse en condiciones de pérdidas o de inferioridad en la vida comercial. Y respecto de los sindicatos de la misma manera se establece un orden en el mercado de trabajo que los coloca por fuera de la posibilidad de la anarquía salarial y prestacional, que son y fueron la consecuencia obligada de no tener contratación colectiva.

-Un quinto objeto es el de establecer un orden financiero conocido y más o menos fijo para la empresa durante la vigencia de la convención.

La doctrina se ha preocupado mucho sobre el contenido de la convención colectiva de trabajo, a continuación sinteti zaré algunos conceptos al respecto:

La O.I.T. distingue el contenido entre claúsulas sustanti vas, las que rigen las condiciones labores y las adjetivas, las que regulan derechos y obligaciones de las partes; las primeras son de carácter objetivo y las se gundas de índole subjetiva.

Garzón Ferreira divide el contenido en cuatro partes:

El primero: elemento normativo.

El segundo: el elemento obligacional.

El tercero: envoltura protectora

Cuarto: elemento accidental o tránsito.

Nuestro código sustantivo de trabajo en su artículo 468 dice que además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones gnerales de trabajo, en la convención colectiva se indicará la empresa o establecimiento, industria y oficio que comprende, el lugar o lugares en donde ha de regir, la fecha en que entrará en vigor el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su impedimento entrañe.

La jurisprudencia colombiana ha sostenido que existen dos clases de cláusulas en las convenciones colectivas de trabajo:

-Las normavtivas: o sea las que integran el contenido de una relación de trabajo .

-Las obligacionales: que son las encaminadas a procurar el cumplimiento de los derechos recíprocos entrelas partes - que celebren el contrato o acuerdo, a fin de asegurar su ejecución y cmplimiento.

Estas sólo afectan a las partes que intervienen en la con-- vención. Aquella que se extiende a todos los trabajadores, dado que su contenido es de regulación de las condiciones de trabajo.

2.3 FORMA DE LA CONVENCION COLECTIVA

En cuanto a la forma de la convención colectiva tenemos que su naturaleza es un acto jurídico solemne. Por lo anterior existen algunos requisitos sin los cuales la convención colectiva no tendría ningún efecto. Dichos requisitos son:

-La convención colectiva de trabajo debe constar por es crito.

-Que se haga pública. Consiste en depositar en poder d del funcionario público correspondiente (Ministerio del trabajo y seguridad social), - división de asuntos colecti vos) , una copia de la convención a más tardar dentro de los quince días siguientes al de su firma.

-Deben extenderse tantos ejemplares de ella cuantas sean las partes y una más que deberá ser depositada en el Ministerio de Trabajo conforme lo explicado.

2.4 EXTENSION DE LA CONVENCION COLECTIVA

El problema de la extensión de la convención colectiva de trabajo, ha sido un punto muy controvertido y respecto del cual se han presentado en diferentes ocasiones fórmu - las distintas.

Desde 1944 y hasta la fecha puede decirse que el problema de la extensión de la Convención colectiva se debe examinar desde dos puntos de vista:

-Primero: desde el punto de vista de las personas.

-Segundo: desde el punto de vista del territorio.

2.4.1 Extensión personal. El artículo 37 del Decreto 2351 de 1965 parte de la base de que los efectos de la conven - ción colectiva son aplicables a los primitivamente afilia- dos a la organización sindical y de manera excepcional a quienes posteriormente, quieran llegar a beneficiarse - de la convención o a afiliarse a la organización sindi - cal.

También se aplica la convención colectiva a terceros, .. Esto es lo que la doctrina laboral colombiana ha de nominado "extensióin a tercero" dando a entender que son tales aquellas personas no afiliadas al sindicato- en el momento de celebrarse la convención, o definiti vamente no pertenecientes a él pero que son trabajado- res de la empresa.

Desde el punto de vista técnico nos parece una impropie- dad notoria llamar "terceros" a esta clase de personas porque con ello se contradice la teoría política y jurí- dica -e la convención. Llamar terceros a otros trabaja dores que son de la misma profesión o de la misma cla se, pero que no pertenecían a l sindicato al momento de celebrarse la convención es adoptar una terminología inadecuada.

Con respecto a la extensión a terceros de la convención co lectiva el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965 dice que cuando en la convención colectiva sea parte un sin dicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa , la norma de la convención se extiende a todos los trabajadores de la misma sean o no sindicalizados.

2.4.2 Extensión territorial de la convención. El proble

ma de la extensión territorial de la convención co lectiva toca aspectos diferentes de los hasta ahora tra tados.

No se trata ya simplemente de la celebración expontánea de una conención colectiva de trabajo sino de llevar sus efectos hasta terrenos no previstos aún por la más amplia de las doctrinas, como es el de cobijar - personas, empresas y regiones que nunca tuvieron con - flictos entre sí ni pensaron ser cobijados por dicha convención.

En Francia a manera de comparación, este sistema se estableció a partir de la ley 11 de 1950, por medio de la cual las convenciones de carácter nacional son suscep tibles de extensión cuando hayan sido concluidas por ra mas de actividad definidas en número aproximado a veinte- desde el punto de vista profesional. En la legislación Me xicana, existe y debió ser tomada de la legislación - francesa a partir del artículo 58 de la ley federal - del trabajo. En alemania por medio de la ley del 9 de abril de 1949, se establece la posibilidad de extender - las cláusulas de la convención colectiva con fuerza obligatoria para terceros que no hayan intervenido en su elaboración, siempre que se cumplan los siguientes re quisitos:

-Que los empresarios afectados por la convención normativa empleen al menos un 50% de los trabajadores trabajadores para quienes haya de regir el convenio.

-Que la declaración de obligatoriedad general parezca conveniente por razones de interés públiico.

En Colombia aparece el sistema por primera vez en el artículo 48 de la ley 6 de 1945 cuyo tenor es el siguiente:

> Cuando haya convenciones colectivas que comprenden más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica, el gobierno podrá hacerla extensiva en todo o en parte a las demás empresas (patronos y trabajadoes) de la misma industria o de la región, que sean de igual o de semejante capacidad técnica y economía; para que el gobierno pueda extender los efectos de las convenciones colectivas a empresas - distintas, lo que hará por medio de decretos, se re - quiere que las empresas a las cuales se extienda la convención, no tenga celebrada ninguna en mejores condiciones con sus trabajadores organizados.
>
> PARAGRAFO: Para los fines anteriores, el gobierno queda facultado para dividir el país en regiones económicas y para catalogar las empresas de igual o semejante capacidad técnica y económica de cada rama industrial.

La norma en cuestión pasó sin modificaciones al actual código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 472 llamándola extensión por acto gubernamental y en ésto se ha manifestado y mantenido hasta ahora.

3. AUSENCIA DE LAS PARTES CONTRATANTES

Cabe anotar que las partes de una convención colectiva son:

- El sujeto patronal

- El sujeto obrero.

Y uno de los aspectos interesantes de la convención consis te en averiguar y determinar que fenómenos se producen cuando falten algunos de los sujetos de la convención.

El Código Sustantivo de Trabajo ha contemplado separadamen te la hipótesis en el caso de faltar el sujeto patronal en todo o en parte o por el contrario que faltare el sujeto obrero.

3.1 FALTA DEL SUJETO PATRONAL

Dispone el art. 473 del Código Sustantivo de Trabajo, si firmada una convención colectiva el patrono se separa del sindicato patronal que la celebró, continúa sin embargo,

obligado al cumplimiento de esa convención.

Esta determinación de nuestra legislación es lógica ya que de lo contrario, constantemente los trabajadores se verían burlados y las convenciones colectivas sin los efectos con quistados con su celebración.

Para el punto primero de este título, debe recordarse que el art. 359 del Código Sustantivo del Trabajo establece que un sindicato patronal no puede constituirse legalmente con menos de cinco patronos lo cual se plantean dos posibilidades para el caso que nos ocupa.

Una de las posibilidades es que el sindicato patronal tenga más de cinco miembros, caso en el cual la separación de un miembro patronal no afecta el sindicato en cuanto a su existencia. En el caso que el sindicato patronal esté constituído solo por cinco patronos la separación de uno de ellos, determina una causal de disolución del sindicato.

Es regla de derecho que sin sujeto no puede haber obligaciones, por lo cual podría decirse que faltando el sujeto de la convención, una vez celebrada, las obligaciones de que le eran propias habrían dejado de producirse. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que en la convención operan otros factores independientes de interés personal de las

obligaciones de que le eran propias habrían dejado de producirse. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que en la convención operan otros factores independientes de interés personal de las obligaciones, por tanto, en este caso por imperio legal o el fraccionamiento de la parte patronal, afecte ó no la existencia del sindicato, no altere el contenido normativo de la convención, pues así lo determina el mandato legal atendiendo el carácter de la convención y a los efectos que esta deba producir, por lo que resulta lógico, que la separación de uno de los empresarios o patronos del sindicato patronal no afecta en nada la integridad de la convención, al menos hasta el limite de su vencimiento.

3.2 FALTA DEL SUJETO OBRERO O PARTE SINDICAL

El Código Sustantivo del Trabajo en su art. 474 prevee la situación en caso de disolución del sindicato que hubiere celebrado una convención, esta continuará rigiendo los derechos y las obligaciones del patrono y los trabajadores.

La doctrina considera una "terminación especial de la convención colectiva" que es aquel en que desaparecen las obligaciones principales, pero subsisten los contratos individuales de trabajo.

Esta hipótesis desata con un argumento bien comprensible, a saber: en la convención colectiva es preciso distinguir como hemos dicho anteriormente, dos clases de efectos: el carácter normativo de la convención y el efecto de esa normatividad sobre los contratos individuales de trabajo.

Por el primero aquella fuente objetiva de derecho, va cumpliendo la finalidad jurídica y práctica, de nutrir los contratos individuales de trabajo, de sostenerlos a sus preceptos en la medida en que tales contratos se van celebrando a lo largo de la convención, y en la medida en que van recibiendo el contenido jurídico de la convención, van constituyendo entidades jurídicas aisladas e independientes de aquellas, y por lo mismo, cada uno a su vez forma una unidad con contenido propio que va hasta el vencimiento respectivo del mismo, por ejemplo: si en la convención colectiva se pacta una prima extralegal de vacaciones equivalente a un mes de salario por cada período de vacaciones que el empleado disfrute, todos los contratos de trabajo que estén vigentes en el momento de celebrarse, y los que lleguen a celebrarse en el futuro, según las reglas de extensión que vimos anteriormente, tendrá incorporado dentro de su contenido particular, el derecho a que se les reconozca la mencionada prima de vacaciones de nuestro ejemplo. Luego la medida en que la convención esté vigente como normatividad, estas reglas seguirán descendiendo a los

contratos individuales de trabajo y haciendo parte de cada uno de ellos como entidad especial y que según las circuns tancias va a configurar un derecho adquirido para cada tra bajador y mientras subsistan los efectos de la convención se cumple inexorablemente.

4. DURACION Y PRORROGA DE LA CONVENCION

La duración de las convenciones colectivas en nuestra legislación colombiana deja en libertad a las partes de señalar el plazo o la duración de la convención colectiva, dentro de los cuales se pueden presentar los siguientes casos:

- Como dijimos anteriormente existe libertad de escoger el plazo que ha de durar. Ha sido costumbre fijar en las convenciones un plazo máximo de dos años. Es también frecuente que a ciertas cláusulas convencionales, como en la que hacen relación de los salarios, se les de un término de duración menor.

- Según la naturaleza de la obra contratada o para un determinado trabajo, será entonces por el tiempo que dure una obra o trabajo determinado según la naturaleza del mismo trabajo.

- En los casos en que nada se estipule sobre la duración de la convención ni se deduzca de la realización de una obra o trabajo determinado, se "presume" que se ha pactado por tér

minos sucesivos de seis meses.

4.1 PLAZO FIJO

La regla fundamental de nuestra legislación es que las partes señalen el plazo de duración de la convención, pero como resultado de esa libertad se ha celebrado por la costumbre en el plazo de las convenciones colectivas es de dos años y como dijimos anteriormente se estipula en ellas una cláusula conforme a la cual el aspecto financiero o salarial se puede revisar antes del vencimiento del plazo.

4.2 PLAZO DETERMINABLE

En este caso se entiende que las partes al celebrar la convención y determinar que ella es para la ejecución de una determinada obra, están implicitamente poniéndole un término o plazo que es facilmente determinable con la duración de tal obra o trabajo. Con esta modalidad ocurre lo mismo que con el contrato individual de trabajo que se celebra por el término de duración de la obra o labor contratada, pues al terminar el objeto del contrato, este se da por concluido.

4.3 DURACION PRESUNTIVA

Si la duración no ha sido expresamente estipulada por las partes se presume celebrada por seis meses, con renovaciones sucesivas por el mismo término. Estas disposiciones tienen por objeto evitar rupturas intempestivas y conflictos frecuentes entre la empresa y los trabajadores, sin embargo no está exenta por lo corto del término. Favorablemente hubiera sido seguir una regla parecida a la que se establece para los contratos individuales a término fijo los cuales una vez vencido el plazo que señalaron las partes, si no hay manifestación oportuna de prórroga o de terminación se entienden prorrogadas al menos por un año.

4.4 PRORROGA Y DENUNCIA DE LA CONVENCION

En dos oportunidades puede ser prorrogada la convención colectiva de trabajo.

La primera como acabamos de ver, es cuando las partes no han fijado término de duración de la convención, la cual se presume celebrada por seis meses y se va prorrogando por lapsos iguales, es decir, seis meses más.

El caso contemplado en el art. 478 del Código según el cual a menos que se haya pactado cuestión distinta, si dentro

de los sesenta días inmediatamente anterior a la expira - ción del término de una convención, las partes o una de ellas no manifiesta en forma expresa y por escrito su vo luntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por seis meses más y así sucesivamente " que se contarán desde la fecha señalada para su terminación".

Esta última modalidad de prorroga de la convención, parte de la base de que se trata de una convención corriente que llegó al término de su vencimiento sin que una de las par tes hubiere hecho manifestación por lo que la ley presume que hay deseo tácito de que continue vigente hasta tanto continúe una nueva convención.

5. LA DENUNCIA DE LA CONVENCION

La expresa manifestación escrita de la voluntad de dar por terminada la convención es lo que se conoce con el nombre de denuncia o desahucio de la convención.

Al denunciarse la convención por una de las partes o por ambas, lo que se busca es evitar su prórroga y abrir el cmapo al conflicto colectivo de intereses el cual toma su forma inicial con la presentación de los pliegos de peticiones que envuelve la modificación de la convención colectiva vigente; dice Camacho Henriquez que "la ley colombiana no señala plazo para presentar los pliegos de peti - ciones por las partes, una vez denunciadas (las convencio nes), aunque va implicito que si el objeto de la denuncia es la apertura a la promoción del conflicto éste debe iniciarse vencido el término estipulado por la convención o supuesto por la ley. Sin embargo, el silencio autoriza entender hábil cualquier tiempo posterior".

El fenómeno en la contratación colectiva en cuanto al mecanismo de la denuncia que ha establecido se utiliza no

para acabar toda contratación colectiva, sino para impul - sarla mediante un sistema de modificación. En este aspecto la legislación mexicana es más práctica y menos sofistica da que la colombiana, pues habla simplemente del derecho de revisión y de la "revisión" del contrato colectivo que significa lo que aquí se entiende por denuncia, es decir el simple ánimo de las partes de modificar las condiciones de la contratación colectiva, salvo que estas, en forma ex presa, ponga de manifiesto al deseo de no tener en adelante ningún género de contratación colectiva.

5.1 REQUISITOS PARA LA DENUNCIA

La denuncia de la convención colectiva de trabajo exige los siguientes requisitos especiales sin los cuales carece de validez y son:

- Para que sea válida la denuncia; la manifestación deberá constar por escrito.

- Que se haga por parte legitima, bien sea conjunta o separadamente, o sea de los patronos o de los trabajadores.

- Dicho escrito deberá presentarse por triplicado ante el inspector del trabajo del lugar o en su defecto ante el alcalde municipal.

- El original de la denuncia deberá entregarlo el funcionario que la reciba a su destinatario, lo que quiere decir que si la hace el patrono, deberá entregarse a los trabajadores, y si la hacen éstos, deberá entregarse a aquel; las copias restantes se distribuyen así: una al Departamento Nacional del Trabajo (hoy división de relaciones colectivas) y la otra al denunciador de la convención.

- Formulada así la denuncia el funcionario deberá ponerle la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma.

La denuncia no extingue la convención denunciada, esta continua vigente hasta cuando se acuerde una nueva.

5.2 EFECTOS DE LA DENUNCIA

En cuanto al momento en que produce efectos la denuncia de la convención, es que ella produce efectos desde el momento en que es presentada legalmente al funcionario; ya que si se llega a usar el último día del término de sesenta días, la entrega al destinatario se verificará posiblemente con posterioridad al vencimiento del plazo legal, y sería ilógico sostener que la denuncia no produjo efectos.

La entrega al inspector del trabajo expresa la voluntad

inequivoca de querer la prórroga semestral y de promover la revisión de la convención vigente. Otros efectos de la convención colectiva los podemos sintetizar así:

- Advertir a la contraparte que se tiene un ánimo de cambio en la contratación colectiva, y que por consiguiente se abre la posibilidad de un conflicto colectivo.

-. Que el ánimo es liquidar toda contratación colectiva, caso en el cual puede hablarse de que está al borde de la verdadera terminación de la convención colectiva y que los fenómenos de prórroga no van a aplicarse.

- Que no hay debilitamiento de la vigencia de la convención colectiva, sino por el contrario, afirmación de la misma. Por eso la denuncia determina de jure el propósito de prórroga de la convención.

Este acierto encuentra apoyo en la modificación que se hizo al primitivo inciso segundo del art. 479 del Código Sustantivo del Trabajo mediante el Decreto Legislativo 616 de 1954, art. 14. Aquel inciso segundo del art. 479 decía así: Formulada así la denuncia de la convención colectiva, esta terminará a la expiración del respectivo plazo.

Es indudable que esta norma solamente confundía el proceso

de renovación del fenómeno jurídico de la terminación de la convención de la convención, sino que creaba un verdadero caos social que ponía en grave riesgo los intereses de los trabajadores; logrados a través de una primera convención y la desarmonía entre estos y la empresa a través de la existencia de un limbo jurídico.

5.3 LA DENUNCIA Y EL PLIEGO DE PETICIONES

Es muy usual oir que se confunde la denuncia de la convención colectiva con el pliego de peticiones, como si los dos fenómenos fueran una misma cosa y ambos implicaran necesariamente un conflicto colectivo de trabajo. Ello no es así por lo que se deben hacer las siguientes aclaraciones:

La denuncia en términos jurídicos , no es sino la manifestación de una de las partes o de ambas de que desean una renovación o modificación parcial o total de la convención colectiva o de su eliminación total, sin especificar en ese momento condiciones ni cláusulas, ni compromisos de ninguna clase. El pliego de peticiones es otra cosa; es la demanda escrita que el sindicato o el grupo obrero presenta a sus respectivos patronos y que contiene en forma clara y especifica sus solicitudes o pedimentos encaminados a estructurar una convención colectiva.

No pueden pues identificarse los dos actos jurídicos en los dos momentos. Es perfectamente posible que la denuncia a pesar de que en el fondo implica el anuncio o la posibilidad de un conflicto, no desemboque en él, en cambio la presentación del pliego de peticiones, ya la postura del conflicto mismo, su iniciación de acuerdo con la ley el cual debe ser sometido a una tramitación especial.

Tampoco se puede identificar la denuncia de la convención colectiva hecha por el patrono o grupo de patronos, con sus peticiones escritas o sus posiciones económicas presentadas por escrito, en el instante de abrirse el conflicto o hacer la denuncia en el momento en que los trabajadores presentan su pliego de peticiones. Este mecanismo o procedimiento , que en el lenguaje sindical colombiano se ha venido llamando "contrapliegos" y contiene los puntos de vista de la empresa para entregar a la negociación.

Conviene recordar que antes de llegar a la firma de una convención colectiva existen varios pasos como son por ejemplo: la presentación del pliego de peticiones, la etapa de arreglo directo, la mediación, las cuales fueron objeto de modificiones mediante la ley 39 de febrero 3 de 1985, en cuanto a los términos, pero dicha ley no modifica en nada el contenido de la convención colectiva en sí.

6. REVISION Y TERMINACION DE LA CONVENCION COLECTIVA

Además del caso común de revisión, el cual es de la denuncia de las convenciones sometidas a ellas, encontramos el caso especial previsto en el art. 480 del Código Sustantivo del Trabajo, en que las convenciones colectivas de trabajo, donde quiera que sobrevenga imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica, pueden ser revisibles ante la justicia del trabajo, si las partes no se ponen de acuerdo acerca de la revisión, mientras se deciden las convenciones objeto de la revisión continuan en vigencia.

6.1 LA REVISION

Para la convención colectiva de trabajo, como para los contratos individuales, las modernas legislaciones aceptan un principio típico y especial del derecho administrativo que es el de la revisión.

Por regla general, en materia civil y comercial los contratos no son revisables por las partes, ni tampoco las conven

ciones . En la administración pública se realizan con frecuencia contratos para la prestación de servicios, esto es, que son de carácter administrativo; pero una aplicación inflexible a ellos de la tesis del derecho civil, conducía a situaciones de imposibilidad para su cumplimiento, a veces para la propia administración y en ocasiones para los particulares obligados.

Frente a esta situación se ideó la teoría llamada de la imprevisión que consistía fundamentalmente en permitir la revisión de tales contratos, cuando las circunstancias a cuyo amparo fueron celebrados, ha variado en forma tan radical que hacen imposible el cumplimiento de las obligaciones inicialmente convenidas. El desarrollo de esta teoría en el derecho del trabajo, es muy parecido. Basta afirmar que sesncialmente la revisión consiste en la posibilidad de no mantener la situación obligacional de las partes tal y como se convino en un principio, sino abrir la posibilidad de que se puedan modificra en el curso de la relación jurídica al presentarse hechos graves no previstas por los contratantes.

La legislación anterior al Código Sustantivo del Trabajo no registra antecedentes relacionados con el fenómeno de la revisión, pero el Código Sustantivo de Trabajo en su art. 480 dijo:

> Las convenciones colectivas son revisables cuando quiera que sobrevengan graves e imprevisibles alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del trabajo decidir sobre ellas; y entre tanto estas convenciones siguen en todo su vigor. [8]

6.1.1 Modos de hacer la revisión. Debe observarse igualmente en relación con el art. 480, que la ley consagra dos maneras de hacer la revisión:

La primera de carácter convencional; la segunda, de carácter judicial.

Con arreglo a la primera, las partes frente a una situación grave e imprevisible y que haya alterado notoriamente la situación económica pueden ponerse de acuerdo para revisar la convención. Pueden por ejemplo, acordar una baja o alza de salarios, una modificación de la escala salarial antes acordadas; una variación del régimen de jornada de trabajo, etc.; pero puede ocurrir que no haya acuerdo, que no lleguen a ningún concenso en relación con las bases que fija la ley para establecer la revisión; entonces correspon

---

8 ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo y procesal del Trabajo. Temis, Bogotá; 1981. art.480 p. 1230

de a los jueces del trabajo definir el problema.

Esta definición se hace por medio de una acción de tipo simplemente declarativo, en nuestro concepto, donde la sentencia se limitará a decir que se han presentado o no los hechos que causan la modificación de la convención colectiva. La sentencia no podrá ir más allá porque sería entrar propiamente a estatuir ella misma las nuevas condiciones de la convención colectiva, lo cual no le está permitido. De suerte que en una divergencia entre la empresa y el sindicato o sindicatos, para la revisión de la convención, la acción que se intenta ante la justicia del trabajo, no persigue otra cosa que abrir la puerta a dicha convención. Se estará entonces frente a una orden judicial para que las partes entren a revisar la convención colectiva y ellas ya libremente, adelanten sus conversaciones correspondientes para estatuir las nuevas condiciones generales de trabajo.

La denuncia de la convención, como se ha visto, es la manifestación que hacen las partes al llegar al vencimiento de la misma, de que no desean seguir cumpliéndola en los mismos términos y que en lo que se refiere al sindicato, desean una nueva convención o una modificación de la primera. Practicamente la denuncia abre la puerta a un nuevo conflicto colectivo, legitimamente concebido por la ley que

se inicia con el correspondiente pliego de peticiones y de be terminar con los arreglos correspondientes, o con los actos pertinentes de acuerdos a la ley.

La revisión en cambio, se encuentra concebida independientemente del plazo que se le ha señalado a la convención. Es más: Está prevista para que se le pueda llevar a cabo en cualquier momento antes de que se llegue a dicho plazo sin tenerlo en cuenta y siempre que se den los hechos graves e imprevisibles que alteren la modalidad económica.

6.2 LA TERMINACION

Entendemos por terminación de la convención colectiva el acto jurídico o el hecho por consecuencia del cual la normatividadque caracteriza a la convención colectiva deja de regir absolutamente entre las partes. Por lo mismo no puede confundirse, este fenómeno de la terminación con el de la revisión a que nos referimos.

De conformidad con las reglas generales, puede decirse que estas terminan por las siguientes causas:

- Por cierre definitivo de la empresa, incluye la quiebra o liquidación judicial de la empresa, si es la única parte empresarial contratante de la convención.

- Por fuerza mayor de consecuencia permanentes que impida totalmente su cumplimiento.

- Por terminación de la obra para la cual se celebró la convención.

- Por mutuo consentimiento; es principio elemental de de recho que los actos jurídicos se deshacen en la misma forma en que se hacen.

- Por reemplazo de la convención denunciada, por otra, es de advertir que la simple denuncia no extingue la conven ción ya que ésta continúa en todo su vigor hasta que naz- ca la nueva convención que la sustituya o un laudo arbi - tral en firme.

- Por causas estipuladas en la misma convención.

- Por fusión de la empresa para dar lugar a una nueva em presa.

- Por imposibilidad física o mental del patrono, que cons tituya imposibilidad para cumplir la convención.

Por lo general, las dos últimas causales que hemos enumera- do, son de suspensión, en casos extremos pueden ser conside

rados de terminación de la convención.

Deben distinguirse sin embargo, dos situaciones para examinar los efectos de la terminación, aquella que subsistan los contratos individuales y aquellas en que tal subsistencia no ocurra.

En los casos de liquidación total de la empresa que es parte de la convención, o de la terminación de la obra para la cual esa convención se celebró, es obvio que los efectos de la convención desaparecen totalmente en los contratos de trabajo, puesto que también se extinguen, como ya se ha dicho, si la empresa es un complejo de factores uno de los cuales es el grupo humano de los trabajadores que le prestan sus servicios, y desaparece aquella, por liquidación definitiva, es elemental admitir que los contratos de trabajo también dejan de existir y por lo mismo, por sustracción de materia, nada tiene que hacer la normatividad de la convención colectiva. Igual cosa puede decirse de los casos en que la convención se ha celebrado para la duración de una obra o labor determinada, puesto que con la llegada del término finiquitan también los respectivos contratos individuales de trabajo.

7. ACCION POR INCUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION

Dentro de las fromas de terminación de la convención, no está contemplado el incumplimiento, esta situación se re suelve con la acción de incumplimiento con indemnización de perjuicios, por los daños ocasionados; el art. 475 del Código Sustantivo de Trabajo determina que los sindica - tos que sean parte de una convención tienen a su favor la "acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios".

Este art. no habla de acción a favor del patrono, lo que consideramos absurdo ya que este se encuentra, al tenor literal de la disposición transcrita, en estado de inde - fensión ante los perjuicios causados por el sindicato de trabajadores, la misma disposición comentada le da facul- tad al sindicato para escoger entre "la acción para exi - gir su cumplimiento" o "el pago de daños y perjuicios".

Consideramos que existe un vacío por cuanto el sindicato al exigir el cumplimiento de la convención como consecuen

cia de la violación, puede pedir la indemnización de per_ juicios, o sea la segunda proviene dela primera;son dos acciones conjuntas, y no existe entre el cumplimiento y la indemnización acción alternativa.

¿ Que clase de acción y ante quien se propone ?. Parece que no puede ser distinta de una acción judicial pues de acuerdo con las normas generales de la ley colombiana, y de los procedimientos del trabajo colombiano, este tipo de acciones no puede interesarse sino ante los jueces. Pero por otra parte, esta acción que es consecuencia tipi ca de la celebración de una convención colectiva, prevee solamente dos extremos: que se busque el cumplimiento de la convención o el pago de daños y perjuicios de que se trata; pues, da una opción o alternativa y al parecer, no una acumulación válida de pretensiones, como suele ocurrir con algunos contratos de trabajo y en general con los con tratos en materia civil.

Por último, la parte final de la norma, que permite a los trabajadores delegar el ejercicio de esta acción en su sindicato, si bien es una medida que puede considerarse corriente dentro del mundo sindical, sin embargo ofrece algunas dificultades en el campo procesal. En efecto el ejercicio de la acción, al menos en Colombia, exige lo que se llama titularidad del derecho, capacidad para ser parte

y que no es delegable. La ley en términos generales, permite ejercer estas acciones a través de apoderado, en la mayor parte de los casos, o personalmente cuando se trata de cuantías menores. Pero excepcionalmente permite una delegación de esta clase. En realidad, lo que parece que se desprende de esta parte del texto, es que el sindicato a través de apoderado o sin él, puede obtener una previa autorización del trabajador correspondiente, y así intentar para él la acción, bien sea del cumplimiento de un contrato de trabajo con el pago de daños y perjuicios, bien sea cuando los aspectos en que se ha lastimado el contrato provenga de una cláusula de la convención colectiva.

CONCLUSIONES

A través del desarrollo del presente trabajo de Tesis sobre la convención colectiva de trabajo en Colombia, encontramos que la regla general en el tratamiento legislativo de este fenómeno jurídico en Colombia, es que ha sido tratado de acuerdo con la problemática actual de las relaciones obrero patronales.

La ley colombiana sobre la materia al tratar el fenómeno sobre la convención colectiva de trabajo, ha tenido en cuenta criterios seguidos por otras legislaciones muy avanzadas en la materia, y se ha apartado en otros puntos por considerarlos oscuros y antetécnicos.

Dijimos en este trabajo de tesis que la ley colombiana con muy buen criterio ha llamado convención colectiva al fenómeno que otras legislaciones llaman contrato colectivo de trabajo, pues a pesar de que se tra a de un contrato bilateral debe distinguirse del contrato de trabajo mismo pues la convención colectiva regula condiciones de trabajo, es decir, presupone la existencia de los contratos de trabajo

pero en ningún momento crea relaciones laborales entre patronos y trabajadores, pues estas ya existen.

Vimos que las primeras leyes colombianas que trataron el fenómeno jurídico fueron un poco simple y algunas veces poco claras, pero han ido evolucionando de manera satisfactoria hasta llegar al Código Sustantivo del Trabajo vigente el cual le da el tratamiento estudiado a este fenómeno.

De esta manera nuestras leyes sociales han logrado el objetivo principal de la convención colectiva de trabajo el cual es el de dar a la clase trabajadora unas garantías superipres a las establecidas por la misma ley logrando de esta manera una paz obrero patronal más o menos duradera, así como también permitiendo a las empresas desarrolladas sus actividades en forma ordenada hasta donde sea posible.

En su oportunidad dijomos que era antitécnico hablar de la denuncia de la convención colectiva para tratar el problema de la revisión que sería el término correcto para denominar dicho fenómeno jurídico, nombre este que ha utilizado la ley mexicana.

En la parte relativa a la responsabilidad por incumplimiento de la convención colectiva encontramos que sobraría el artículo que establece la responsabilidad del patrono por

violaciones que afecten de manera individual algunos con tratos de trabajo, pues aquí no se trata de incumplimiento de la convención colectiva sino simplemente de incumplimiento de un contrato de trabajo para lo cual existen en nuestra ley acciones claramente establecidas.

En nuestro país a través de su historia laboral han existido situaciones dificiles pero que han sido superadas gracias a la existencia de leyes sociales con muy buen sentido y con la conciencia clara de nuestros legisladores en buscar la paz social que tanta falta hace al país para lograr un desarrollo que esté acorde con otros paises.

_____. Prestaciones Sociales del Sector Privado. Banco Popular Cali. 1976

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colectivo de Trabajo. Temis, Bogotá. 1975

ORTEGA TORRES, Jorge. Código Civil. Temis, Bogotá. 1982

_____. Código Sustantivo y Procesal del Trabajo. Temis, Bogotá 1981.

TATIS ORDOSGOITIA, Martín. La Prueba Laboral en el Derecho Colombiano. Librería Jurídica Wilches. Bogotá. 1981