

DE LA CONVENCION COLECTIVA

ANDRES CARLOS ARIAS MONTESINO

GERMAN E. ACUÑA PARAMO

Seninario Especial presen-
tado como requisito parcial
para optar al título de Abo-
gado.

BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

1.993

112 DD

#0112



Barranquilla, noviembre de 1993

Doctor:
CARLOS LLANOS SANCHEZ
Decano Facultad de Derecho
Universidad Simón Bolívar
Ciudad

Estimado Doctor:

Por medio del presente escrito me permito rendir concepto favorable al trabajo de Tesis realizados por los egresados ANDRES CARLOS ARIAS MONTESINO y GERMAN E. ACUÑA PARAMO denominado "DE LA CONVENCION COLECTIVA", por reunir los requisitos establecidos por los estatutos de nuestra Universidad de manera concreta por la facultad de Derecho.

Agradeciéndole de antemano la designación para tan interesante tema, me suscribo de Usted.

Cordialmente,

Director

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Barranquilla,

DEDICATORIA

A Dios, por darme vida y salud.

A mi propio esfuerzo, sin ayuda de nadie. Me enorgullezco de haber alcanzado este feliz objetivo de mi vida.

ANDRES.

DEDICATORIA

A mis Padres, hermanos y amigos, quienes me apoyaron en todo momento en la consecución de este objetivo el cual les ofrezco con mucho orgullo.

GERMAN

PLAN DE TRABAJO

INTRODUCCION

CAPITULO I

| | | |
|------|--|-----|
| 1. | LA CONVENCION COLECTIVA | 15 |
| 1.1. | ANTECEDENTES HISTORICOS | .15 |
| 1.2. | LA CONVENCION COLECTIVA EN LA LEGISLACION EXTRANJERA | 17 |
| 1.3. | LA CONVENCION COLECTIVA EN LA LEGISLACION COLOMBIANA | 19 |
| 1.4. | EVOLUCION LEGISLATIVA | 21 |
| 1.5. | DEFINICION | 31 |

CAPITULO II

| | | |
|------|--------------------------------------|----|
| 2. | NATURALEZA JURIDICA DE LA CONVENCION | 34 |
| 2.1. | OBJETO Y CONTENIDO DE LA CONVENCION | 36 |
| 2.2. | CARACTERISTICAS DE LA CONVENCION | 47 |
| 2.3. | DEFERENTES CLASES DE CONVENCION | 49 |
| 2.4. | FORMAS DE LA CONVENCION | 50 |
| 2.5. | EL PATRONO SUJETO A LA CONVENCION | 53 |

CAPITULO III

| | | |
|--------|--|----|
| 3. | duracion de la convencion colectiva | 56 |
| 3.1. | DENUNCIA DE LA CONVENCION | 61 |
| 3.1.1. | REQUISITOS DE LA DENUNCIA | 63 |
| 3.1.2. | efectos de la denuncia | 65 |
| 3.2. | REVISION DE LA CONVENCION | 68 |
| 3.2.1. | MODOS DE HACER LA REVISION | 69 |
| 3.3. | TERMINACION DE LA CONVENCION COLECTIVA | 70 |

CAPITULO IV

| | | |
|------|--|----|
| 4. | EL PACTO COLECTIVO | 73 |
| 4.1. | CELEBRACION Y EFECTOS | 75 |
| 4.2. | DEFINICION ENTRE CONVENCION COLECTIVA Y CONTRATO DE TRABAJO | 76 |
| 4.3. | DIFERENCIA ENTRE CONVENCION COLECTIVA Y PACTO COLECTIVO | 77 |
| 4.4. | RESPONSABILIDAD POR INCUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION | 78 |

CAPITULO V

| | | |
|--------|--------------------------------------|----|
| 5. | EXTENSION DE LA CONVENCION COLECTIVA | 83 |
| 5.1. | EXTENSION PERSONAL | 85 |
| 5.1.1, | A LOS DEMAS MIEMBROS DEL SINDICATO | 85 |
| 5.1.2. | A TERCEROS | 86 |

| | | |
|--------|---|----|
| 5.1.3. | CUOTA POR BENEFICIO DE LA CONVENCION | 87 |
| 5.2. | EXTENCION TERRITORIAL | 88 |
| 5.3. | LA CONVENCION Y LOS DERECHOS ADQUIRIDOS | 89 |

CAPITULO VI

| | | |
|--------|---|-----|
| 6. | DOCTRINAS ACERCA DE LA CONVENCION COLEC- TIVA DE TRABAJO | 93 |
| 6.1. | DOCTRINAS CIVILISTAS | 93 |
| 6.1.1. | LA TEORIA DE LA GESTION DE TERCEROS | 94 |
| 6.1.2. | LA TEORIA DEL MANDATO PURO Y SIMPLE | 95 |
| 6.1.3. | LA TEORIA DEL MANDATO COMPLEJO | 96 |
| 6.1.4. | LA TEORIA DE LA PERSONALIDAD JURIDICA DE LA ASOCIACION PROFESIONAL | 97 |
| 6.1.5. | TEORIA DE LA ESTIPULACION EN FAVOR DE TERCEROS | 99 |
| 6.2. | DOCTRINAS DE TRANSICION | 101 |
| 6.2.1. | EL CONTRATO DE ORDEN PUBLICO | 102 |
| 6.2.2. | DOCTRINA DE LA PERSONALIDAD REAL | 105 |
| 6.2.3. | LA DOCTRINA DE LA SOLIDARIDAD NECESARIA | 108 |
| 6.2.4. | LA DOCTRINA DE LA COSTUMBRE PROFESIONAL | 109 |
| 6.3. | DOCTRINAS PUBLICISTAS O ACTUALES | 111 |
| 6.3.1. | LAS TEORIAS DE DUGUIT | 118 |

| | | |
|--------|---------------------------------------|-----|
| 6.3.2. | DOCTRINA DE LA INSTITUCION DE MAURICE | |
| | HOURIOU | 122 |
| | CONCLUSIONES | 124 |
| | BIBLIOGRAFIA | 127 |

INTRODUCCION

La convención colectiva de trabajo es el mayor fruto logrado por los trabajadores a través de sus luchas, de la formación y consolidación del sindicato y de lograr que el gobierno acepte el hecho sindical y la necesidad de prestarle protección.

En la convención colectiva descansa la paz sindical y de la sociedad que su búsqueda es la que ocasiona los movimientos obreros.

El contrato colectivo como se llamó inicialmente, es llamado hoy convención colectiva y nació como una alternativa entre irse los trabajadores a una huelga o firmar ésta lo que a veces conviene más a las partes, porque se evita la parálisis de una empresa y los consecuentes efectos jurídicos de la huelga, pero sabemos que a veces esto no es suficiente para que los patronos respeten sus derechos, pues generalmente son violados por éste no -

dándole al trabajador lo que legalmente le corresponde.

De tal forma, que el legislador vió la necesidad de imponer y reglamentar sanciones al patrono de acuerdo a la infracción cometidos y si es reincidente o nó.

La convención colectiva fue evolucionando poco a poco e inicialmente se encontraba regulada en el Código Civil así como todo lo laboral y fue con el Decreto 2350 de 1.944 cuando se le dió este nombre y se dió su definición perfeccionandose luego con la ley sexta de 1.945 y posteriormente en 1.950 se expidió nuestro Código Labforal.

En este trabajo hablaremos sobre las distintas teorías que le fueron dando vida a la convención colectiva, por que sirvió para entablar disusiones entre tratadistas de Derecho Laboral, su naturaleza jurídica, características, quienes tienen derecho a beneficiarse con la convención y a quien puede extenderse, duración de esta, - requisitos para su denuncia, lo que es el pacto colectivo, para diferenciarlo con la convención, etc.

Sólo esperamos que este trabajo ilustre lo suficiente a
todo aquél que lo lea porque fue hecho con mucho cariño.

1. LA CONVENCION COLECTIVA

1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS

El contrato colectivo de trabajo nació como reacción contra el reglamento interno de trabajo y el contrato individual de trabajo y él recorrió todos los pasos jurídicos del contrato individual de trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo = O.I.T. - el contrato hizo su aparición en Inglaterra y según algunos autores el primer pacto fue celebrado por los tejedores de lana en 1.862.

El contrato colectivo se originó por las mismas razones de la asociación profesional, es decir, cuando el hombre sintió la necesidad de asociarse y poder celebrar - contratos en favor de los miembros de esa asociación.

El contrato colectivo tuvo que pasar por las etapas de prohibición, la intolerancia, su reconocimiento en las leyes civiles, su reglamentación en las leyes especiales hasta llegar a su elevación o garantía constitucional.

En la mitad del siglo XIX los contratos colectivos se generalizaron en Inglaterra, Bélgica y Alemania, ya que a los trabajadores se les permitió luchar ventajosamente con los patronos.

Holanda fue el primer país en reglamentar esta figura, ocurrió en 1909. Más tarde en 1911 Suiza la incluyó en el Código Laboral. En su inicio su reglamentación se dió en la ley civil, luego se desarrolló en la ley laboral y llegó a las constituciones de México, Perú, Haití, Brasil, Costa Rica, Ecuador, El Salvador y Bolivia.

En Colombia el contrato colectivo se empezó a reglamentar con la ley 78 de 1919 y se llamó acuerdo, lo mismo en la ley 21 de 1920.

La ley 83 de 1.913 se facultó a los sindicatos para firmar contratos colectivos, pero aún no se hacía diferenciación entre pacto colectivo y convención. Se habló de convención colectiva en el Decreto extraordinario 2350 de 1.944, en donde definió lo que es la convención colectiva, lo cual fue perfeccionada con la ley sexta de 1.945 y posteriormente se reglamentó en el Código sustantivo del Trabajo.

La convención colectiva, esta regulada en nuestro ordenamiento laboral en el Título III, Capítulo I, desde los artículos 467, a 487, inclusive.

La ley tiene prevista sanciones cuando se incumple una convención y la oficina Regional del trabajo tiene conocimiento de ello.

1.2. LA CONVENCION COLECTIVA EN LA LEGISLACION EXTRANJERA

En Alemania, con la ley del 9 de abril de 1.949, que se extendió luego a la zona francesa por la ley 24 de abril de 1.953, reglamente los convenios colectivos,

su estructuración es típico del derecho colectivo alemán.

En Francia, se regularon los convenios colectivos con las leyes 25 de marzo de 1.919, del 24 de junio y 2 de diciembre de 1.946. En la actualidad son reglamentados con la ley del 11 de febrero de 1.950.

En Bélgica, está reglamentada en diversas disposiciones de las que podemos mencionar como fundamentales los decretos de abril 14 y junio 9 de 1.945.

En Chile, Bolivia, Ecuador, Costa Rica, Guatemala, México, Nicaragua, Venezuela, Brazil y Colombia, se reglamentan en sus respectivos códigos. Los demás países hispanoamericanos tienen leyes básicas y específicas sobre convenios. Uruguay con la ley 9675 de 1.937, Argentina con la ley 14250 de 1.953.

En los Estados Unidos las normas sobre convenios colectivos se encuentran en la ley Wagner de 1.935 y en la llamada Taft-Hartley de 1.947. En el Japón se encuentra en la ley sindical de inspiración norteamericana. En la Unión Soviética el sistema de convenios colectivos -

abandonado en 1.934, recupera su vigencia en 1.947 para empresas industriales de transporte y construcción. En Yugoslavia la ley de 1.952 lo implanta en las industrias no estatales colectivizadas. En Israel rige la ley de marzo de 1.957.

En muchos países la Convención Colectiva de Trabajo se desprende de su admisión como garantía constitucional. En México se encuentra en el artículo 123 de la Constitución; en Alemania en el artículo 165 de la Constitución de Weimar. También se encuentra en las Constituciones de Bolivia, Cuba, Guatemala y Venezuela.

1.3. LA CONVENCION COLECTIVA EN LA LEGISLACION COLOMBIANA

La ley 78 de 1.919 y la ley 21 de 1.920, al referirse a la convención colectiva habla de acuerdo.

La ley 83 de 1.931 facultó a los sindicatos para firmar contratos colectivos. Siete años más tarde el Departamento Nacional de Trabajo emitió el siguiente concepto:

" El contrato colectivo de Trabajo es aquel que se celebra entre varios trabajadores y uno o varios patronos o entre estos y uno o varios sindicatos ".¹

En esta época no se hacía diferencia entre pacto colectivo y convención.

El concepto emitido entonces por el Departamento Nacional de Trabajo, fue posteriormente acogido como norma legal en el Decreto Extraordinario 2350 de 1.944, que reza en su artículo 24:

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 la otra para fijar las condiciones generales de trabajo a las cuales se entenderán sujetos los contratos individuales o sindicales durante su vigencia.

1

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. 3ª Ed. Bogotá: Temis 1.986 P. 215/.

Las decisiones arbitrales sobre conflictos colectivos de trabajo, así como los pactos de conciliación debidamente concertados y los reglamentos internos de trabajo aprobados por las autoridades y los reglamentos internos de trabajo aprobados por las autoridades del ramo, hacen las veces de convenciones colectivas de trabajo hasta que estas se celebren. Más tarde se dictó la ley 6ª de 1.945 por medio de la cual se perfeccionó la definición dada por el decreto 2350 de 944. Posteriormente, la Convención Colectiva se reglamentó en el Código Sustantivo del Trabajo vigente.

1.4. EVOLUCION LEGISLATIVA

Esta evolución podemos resumirla así:

- La ley 78 de 1.919 fue la que implícitamente habla de su arreglo como consecuencia de un conflicto colectivo lo cual se encuentra establecido en sus artículos 2º y 3º. Este último establece:

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 fábricas o empresas y de ellas se darán sendas copias a las partes.

Dicha diligencia y sus copias auténticas tendrán valor de escritura pública, para obligar a los interesados al cumplimiento de sus compromisos.

El artículo 2º dice:

Los individuos que se propongan entrar en huelga o que hayan entrado en ella, pueden nombrar a uno o más representantes para que se entiendan con los dueños de las fábricas - o empresas, respecto a sus peticiones o reclamaciones, a fin de procurar llevar a un arreglo amigable de las diferencias que hayan surgido.

Observamos que la concepción de arreglo final, supone lo que después se llamó convención colectiva, pero poco evolucionó por el poco conocimiento de los problemas del país en esa época.

La ley 21 de 1.920 habla sobre conciliación y arbitramento en los conflictos colectivos de trabajo, éste comple

mentó la ley anterior, El artículo 4º dice: Si se llegare a un acuerdo entre el jefe o directos y los empleados, aquel será de forzoso cumplimiento por el tiempo y en las condiciones en que se hubiere celebrado, para lo cual se extenderá un acta de lo acordado, que será firmada por los delegados y por el director o jefe, y de la cual se remitirá una copia autentica a la autoridad política del lugar.

Y dice el artículo 12: La decisión concepto o dictamen que formulen los conciliadores, no es obligatoria para las partes contratantes. pero si se llegare a un acuerdo este se extenderá en un acta, en la cual se incluirá los poderes y estipulaciones que equivalen a un contrato. serán obligatorios para las partes contratantes.

Vemos, como esta ley avanza un poco más en claridad pero no en institucionalidad doctrinaria; llama abiertamente contrato al resultado de arreglo amigable, lo que indica, que nuestra legislación se encontraba en una época contractualista de la Convención Colectiva.

- La ley 57 de 1.926, introdujo algunas modificaciones en cuanto a colectivos para nada se refirió al arreglo final, y todo quedó como lo había fijado la ley de 1.920.

- Pasados 20 años se planteó por la vez en Colombia en el terreno doctrinario el problema de la Convención Colectiva ya con ribetes de actualidad en el Derecho Público. Se presentó un proyecto de ley sobre la materia pero no fue aprobada.

Los Ministros de Gobierno de esa época doctores José Joaquín Caicedo y Carlos Lozano y Lozano al no ser aprobado su proyecto presentado anteriormente y para explicar la naturaleza y esencia de la contratación colectiva se hizo un profundo análisis de la Institución comparándola con la Convención Colectiva del Brazil a la cual pertenecen contextos de sumo interés, aludía a la Constitución del Brazil de 1.937, en lo pertinente: " 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 ellos representan ".²

Y comentaba después:

De ahí resulta que el Contrato Colectivo de Convención Colectiva, expresión esta última que prefieren los expositores brasileros por su mayor reflexibilidad, es una reglamentación convencional, presupone la intervención de una colectividad y constituye una norma que prevalece sobre los contratos individuales....

Como se sabe la finalidad más alta de la Convención Colectiva es restablecer el equilibrio entre patronos y obreros, hacer posible la igualdad entre capital y el trabajo y entre el proceso de discusión de las condiciones de trabajo.

Con este democrático propósito la ley brasilerana permite a los representantes de los grupos sociales debatir libremente sus intereses.

² GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. 3ª Ed. 1.990 P. 193.

DEl anterior análisis las ideas colombianas sobre la naturaleza de la Convención habían avanzado notablemente y se desarrollaban sobre las teorías de los tratadistas europeos Duguit y Hauriou. El doctor Lozano presenta un aporte muy importante para la legislación colombiana que pudieron ser aprovechadas posteriormente y que coloca a la teoría de la naturaleza de la convención dentro de las teorías publicistas aunque muy inclinadas a las teorías contractualistas, pues en el proyecto se utilizan indistintivamente la palabra convención y contrato para referirse a esta figura jurídica.

- En 1.944, se da otro paso decisivo en esta materia, se dicta el :Decreto 2350, que introdujo reformas fundamentales y radicales en la legislación social y específicamente sobre Convención Colectiva de trabajo que indican que sus gestores estaban ya colocados abiertamente sobre las teorías publicistas. Es así jcomo el artículo 24 de dicho estatuto dice:

Convención colectiva de trabajo es la que celebra voluntariamente entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una pa

parte, y uno o varios sindicatos de trabajadores o federaciones de sindicatos por otra, para fijar las condiciones generales de trabajo a las cuales se entenderán sujetos los contratos individuales o sindicales durante su vigencia.

- A finales de 1.944 se presenta en proyecto que posteriormente fué la ley 6ª de 1.945, que recogió en su articulado la mayor parte del Decreto 2350 del mismo año y en el artículo 46 se define la Convención en su artículo 46 que es igual a la del Decreto mencionado.

- Por último tenemos el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, que recoge en casi su totalidad el criterio y la definición de la ley 6ª de 1.945. A esa época corresponden jurisprudencias del antiguo Tribunal Superior del Trabajo y posteriormente recogidos por la Sala de la Sección Laboral de la Corte Suprema de Justicia donde se sienta con precisión el criterio de que la naturaleza jurídica de la convención ofrece dos aspectos; Uno de carácter normativo o de Derecho Objetivo y otro de carácter contractual, que fija las obligaciones de

de los contratantes.

Sin pretender dogmatizar, podríamos decir que a la luz de la doctrina y la ley colombiana, la Convención colectiva es un acto jurídico solemne, de carácter clasista de contenido principalmente normativo concluido entre uno o varios sindicatos o federaciones sindicales y uno o varios empresarios o asociaciones de patronos, que para buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo asalariado, crea un derecho objetivo, más favorable que la ley para que sirva de contenido obligatorio de los contratos individuales mientras rija.

Posteriormente se expidieron algunos decretos reglamentarios que fueron el 904 de 1.951 y 1.961 que trataron de reglamentar las disposiciones del Código Sustantivo del trabajo, Así:

En el artículo 1º del Decreto 904 se mantiene la unidad de la convención Colectiva, de tal forma que no puede haber más de una empresa y si llegaren a haber varios se entiende que la fecha de la es la convención única para todos los efectos legales y las posteriores convenciones

que se firmaran se entenderán incorporadas a la aquí se aclara el problema que podría crearse al haber varias convenciones en una empresa y reafirmó la disposición del artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo conforme a la cual la representación de los trabajadores corresponde al sindicato de base siempre que agrupara a la mayoría de los trabajadores.

Los artículos 2º y 4º establecieron el procedimiento para redactar el pliego, como camino para unificar la negociación lo mismo que para designar la comisión negociadora y se dieron las pautas para que en ciertas circunstancias pudieran los trabajadores sindicalizados. la organización que debería llevar la representación de todos.

En el artículo 5º del mismo Decreto, se dispuso que si la representación de los trabajadores no correspondía a varios sindicatos conjuntamente, el que la tuviera deberá incluir en sus pliegos de peticiones los puntos referentes a las modalidades de trabajo, características de las distintas profesiones de trabajo, características de las distintas profesiones u oficios que tenga los

trabajadores afiliados a esas otras organizaciones sindicales y su remuneración, recibiendo para tal fin las solicitudes que le presenten los sindicatos gremiales y aceptará la asesoría de representantes de los sindicatos interesados.

Esta disposición busca unificar la convención como resulta del hecho de ordenar lo referente a las condiciones de los trabajadores afiliados a otras corporaciones deberán incluirse en pliego general, es decir, a aquel del cual un sindicato era titular con el objeto que este pueda adelantar la totalidad de las negociaciones y en todo caso no hubiera más de una convención colectiva.

La Corte anotó con razón que con este Decreto se dió la primacía a los sindicatos de base - antes - en la negociación colectiva.

- El Decreto 2351 de 1.965, en su artículo 26 dió un viraje notorio en relación con el titular de la negociación colectiva, preceptuando que correspondía al sindicato mayoritario y no exclusivamente al sindicato de base como sucedía con la legislación anterior. Así, se dió la posibilidad a las diferentes hipótesis reales de

que no existiera el sindicato de base o fuera minoritario o existiera dentro de la empresa grupos afiliados a otros sindicatos. Este Decreto reafirma una larga tradición legislativa encaminada a favorecer la unidad sindical y la unidad de la convención colectiva.

1.5. DEFINICION

Existe diferencia en las definiciones que se han dado sobre las negociaciones colectivas y obedece a distintos conceptos jurídicos sobre la naturaleza de la institución, es así como Gallart Folch entiende por convención colectiva; " El pacto concluido entre un patrono o grupo de patronos o asociación patronal con un sindicato o asociación profesional obrera, para regular las condiciones de trabajo y otras cuestiones referentes, regulación a las que habrán de adaptarse los contratos de trabajo que sean singulares, ya colectivos ".³

³ GUERRERO FIGFUEROA, Guillermo. En: Op. Cit. P. 217.

El Código chileno la define: " Contrato colectivo de trabajo es la convención celebrada entre un patrono o una asociación de patronos, por una parte, y un sindicato o confederación de sindicato por la otra, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes de trabajo o de salario, sea una empresa o un grupo de empresa ".⁴

La O.I.T.: " Es toda convención escrita, concluída por un cierto período, entre uno o varios patronos o una organización sindical, de una parte, con el fin de unificar las condiciones de trabajo individuales y eventualmente reglamentar otras condiciones que interesen al trabajo ".⁵

Mario de la Cueva: " Es el convenio que representan 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 relaciones individuales de servicio ".⁶

⁴ Ibided., P. 218

En Colombia, la convención colectiva está regulada en el artículo 467 del C.S.T., así: "Es la que se celebra entre uno o varios patronos 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 su vigencia".

En nuestro país, se aceptan las negociaciones colectivas celebradas por las organizaciones sindicales y por los trabajadores no sindicalizados. El acuerdo entre los primeros se llama convención colectiva y entre los segundos se conoce como pacto colectivo.

La convención colectiva es el instrumento que mejor encarna la razón de ser del derecho colectivo, en la cual descansa la paz sindical y de la sociedad y la búsqueda de esta es la que ocasiona los movimientos obreros patronales.

5 Ibided. P. 218

2. NATURALEZA JURIDICA DE LA CONVENCION

Acerca de la naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajo ha habido una larga discusión igual a la que se planteó acerca del contrato individual de trabajo.

En efecto, ante el nuevo fenómeno masivo que forzaba tanto a la zona empresarial privada como a la pública, para establecer mejores condiciones económicas de trabajo para la clase obrera, los juristas, publicistas, políticos y en general todos los interesados en la cosa pública, se dedicaron a la tarea de investigar este fenómeno y de ubicarlas en alguna parte del derecho.

En la historia del contrato individual, vemos como el Derecho Civil hizo toda clase de esfuerzos para incluir dentro de sus linderos este nuevo fenómeno jurídico, sin lograrlo y movido por las circunstancias, nació la obligación de reconocerle una entidad propia y de ubicarla

lograrlo y movido por las circunstancias, nació la obligación de reconocerle una entidad propia y de ubicarla dentro de la zona del derecho público, no sólo por su naturaleza, sino por sus implicaciones en la vida social

Otro tanto ocurrió con la convención colectiva. Si con el contrato individual se presentaron tantos problemas cuando se trataba solamente de un mecanismo de entendimiento entre personas individuales; ahora, pensemos lo que ocurrió antes un fenómeno multitudinario masivo que implica la contratación masiva, creando ya un germen de derecho, una nueva exigencia que no podía quedar por fuera de la reglamentación jurídica.

En este aspecto, la situación egoísta del derecho civil por considerar que por fuera de él no había posible salvación para las relaciones humanas, forzó al análisis del nuevo hecho social y produjo una serie de teorías que fueron evolucionando lentamente hasta colocar a la convención colectiva en el puesto institucional que hoy se le reconoce.

Primero se le buscó similitudes con las distintas formas jurídicas admitidas por el derecho civil, para ver como podía encuadrarse este nuevo hecho social. A medida que fueron apareciendo fueron fracasando. Se pasó de una forma ya constituida a otra hasta llegar al derecho público porque al fin se cayó en la cuenta de que la convención colectiva naciente era un simple fenómeno de contratación ordinaria, sino un aspecto nuevo y entrada a la nueva masa trabajadora en la nueva institucionalización lo cual traía consecuencias de primera importancia para la noción de orden público económico.

Fue así como através de esta revolución jurídica de la convención colectiva se agruparon en tres secciones; - Las doctrinas civilistas, las doctrinas de transición y las doctrinas civilistas o actuales de las que ya hablamos en el capítulo anterior.

2.1. OBJETO Y CONTENIDO DE LA CONVENCION

Para analizar estos dos aspectos, debemos remitirnos en cuanto al objeto a la parte final del artículo 467 que indica que la convención colectiva se celebra para fijar

las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia ". En cuanto al contenido es el artículo 468 que o regula: " Además de las estipulaciones - que las partes acuerdan en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industriaa u oficios que comprenda, 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 prorróga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que se incumplimiento entrañe ".

Analizamos juntos estos dos aspectos porque, tanto objeto como contenido no pueden ir separados ni en el terreno práctico ni en el jurídico.

El objeto general de la convención, es el de consagrar y buscar una normatividad objetiva. Pero, el requisito de superioridad de fuerza eficiente que le da el valor a una normatividad, sólo lo tiene el Estado, lo cual - implica la necesidad de que las convenciones exijan de él su reconocimiento y quede así resuelto el imperio jurídico en las relaciones de las partes.

El licenciado Roberto Carrillo, dijo:

Pues es bien cierto que la historia de las con
venciones es un largo tramo de tiempo implican
el desconocimiento o la indiferencia o el aban-
dono del Estado en cuanto a este género de con
tratación, sin embargo, a la postre él ha ve
nido a incorporarse el orden jurídico, solamen-
te en la medida y por la razón de que el Esta-
do ha tomado por su cuenta el participarle la
fuerza del imperio que tiene su propia capaci-
dad de legislación y disposición, para que a
su turno y así trasladarla, ejerza su influ-
encia natural sobre las partes de la convención.

En efecto, la seguridad jurídica requiere positividad
en el derecho, es decir, que no es posible fijar lo que
es justo hay que establecer lo que debe ser jurídico y
eso sí por una entidad estatal que esté en situación de
hacer cumplir lo establecido y ese poder sólo lo tiene e
el Estado.

7 Op. Cit., P. 227.

Es por esto que los grupos sociales requieren el reconocimiento del Estado no porque se busque una validez interínica de la convención, que podría obtenerse entre los grupos contratantes con la fuerza de su palabra, si no porque es necesaria la fuerza estatal para hacer respetar ese orden de propios y extraños.

Volviendo al objetivo de la convención, podemos señalar los siguientes:

- Unificar las condiciones de trabajo dentro de la empresa. Esta unificación tiene un contexto especial que no significa en modo alguno unificación de los contratos individuales de trabajo. Una es la norma general del contenido individual de trabajo que tiene factores especiales, reales y circunstanciales que lo hacen una entidad diferente.

- Un segundo aspecto de la convención colectiva es lo que la doctrina denomina la paz social, o las treguas sociales de las partes comprometidas en ellas durante su vigencia. Esto es perfectamente explicable y resulta cómo consecuente lógica de la contratación, pues la con-

convención busca establecer y establecer una norma superior y unas condiciones económicas para los trabajadores cada vez mejores, y es lógico que mientras dura la convención colectiva se viva un clima de tranquilidad y desaparezca el espectro de la inquietud, de la perturbación en el trabajo y de los conflictos entre la empresa o empresas y el dindicato o sindicato comprometidos en la convención, ya que resultaría incomprensible que lograda la paz social firma de la convención esta no se consiguiera.

- Crear un derecho objetivo o una normatividad que mejore la ley, para que de ella se alimenten los contratos individuales de trabajo.

- Evitar la competencia desleal. Esto se refiere tanto a la empresa como a los trabajadores respecto a la empresa, la unificación de condiciones de trabajo y en general de costos, colocando a la empresa en condiciones desiguales o de tener que desempeñarse en condiciones de pérdida o de inferioridad en la vida comercial. En lo referente a los sindicatos, de la misma manera se establece un orden en el mercado de trabajo que los coloca por fue

ra de la posibilidad de la anarquía salarial y prestacional que son y fueron la consecuencia obligada de no tener contratación colectiva.

- Establecer un orden financiero más o menos fijo para empresa durante la vigencia de la convención. En efecto la virtualidad de la convención colectiva mirada desde el punto de vista de la empresa o empresas que se comprometen en ella, es la de establecer un orden de costos financieros determinados que le permita arreglar su vida comercial, económica y administrativa, de manera que puedan ordenar sobre ella su comportamiento en el campo civil y comercial durante el término de la convención.

Por lo anterior, el Estado propugna por buscar una modalidad de convención que sea más extensiva y por lo tanto más efectiva.

- Por último, la convención colectiva persigue y obtiene la defensa y el estímulo de las organizaciones sindicales, lo que se ha logrado a través de luchas y finalmente, su tiempo en el campo de las convenciones colectivas. Además, la presencia del Estado para participar

le su fuerza imperativa a las normas de la convención y hacer cuanto sea porque inviolables y demuestra desde el punto de vista sindical, que la contratación colectiva es un verdadero estímulo a la organización y supervivencia de los sindicatos.

- Contenido. Para conseguir los objetivos señalados es menester estudiar el contenido de la convención colectiva contenidas en el artículo 468 y la jurisprudencia.

La doctrina y particularmente los maestros franceses señalan en el contenido de la convención diferentes cláusulas con diferentes contenido. Es común en el derecho colectivo hablar de que la convención tiene nuevas partes, a saber: Lo que se denomina la envoltura que son reglas sobre forma, duración, terminación y revisión de la convención en sí, y la denominación y revisión de la convención en sí, y la denominada normativa que está constituida por el conjunto de normas destinadas a regir los contratos de trabajo, es decir, los que constituyen principalmente el derecho objetivo otorgado por la convención y, finalmente el elemento obligatorio constituido por las disposiciones que fijan las obligaciones -

que contrae hacia la otra cada una de las partes que contra la convención colectiva, para colocarlo en nuestro terreno legal.

De la Cueva dice que estos factores se reducen a los dos elementos principales de la convención: La normatividad y la obligatoriedad. En cuanto se refiere a los sujetos de las relaciones jurídicas de un lado los deudores y acreedores de los derechos y obligaciones derivados del elemento normativo son los sujetos particulares de las relaciones individuales del trabajo, en tanto los sujetos en el elemento obligatorio son las respectivas asociaciones profesionales. Por consiguiente, los dos elementos difieren en cuanto a su naturaleza, pues el normativo cualquiera que sea su naturaleza tiene fuerza de ley y el elemento obligatorio tiene únicamente la fuerza de los contratos. Agrega que se puede señalar una tercera diferencia la cual se refiere a las formas de sanción judicial de los conflictos suscitados con ocasión de cada uno de los dos elementos de la convención que son distintos por su naturaleza y frecuentemente de competencia de órganos diversos.

- Esta diferenciación entre el elemento normativo y el obligatorio no es muy conveniente. Creemos que tal obligatorios son las cláusulas normativas como las que aseguran o se refieren a otros aspectos de la convención como son su forma, su acción, su prorrogación, etc. pues, no se conciben en el campo racional las unas sin las otras.

El artículo 368 en la primera parte dice: " Además de las estipulaciones que las partes acuerdan en relación con las condiciones generales de trabajo ... " es lo que representa el contenido normativo de la convención colectiva. Estas disposiciones buscan establecer las condiciones generales de trabajo, son las que tienen el carácter general, impersonal y objetiva, que es lo que constituye su esencia. La otra parte es la que constituye el otro aspecto de la convención no impersonal, no universal, no normativo ni objetivo, según los tratadistas, constituyen como ya dijimos la coraza de la convención. Esto dió fundamento a que la corte Suprema de Justicia, en su Sala Laboral, dijera al respecto:

Dos tipos o clases de cláusulas hay en las convenciones colectivas de trabajo. Normativas realmente pueden ser objeto de una relación de trabajo, y obligacionales que son - aquellas encaminadas a procurar el cumplimiento de los deberes recíprocas entre las partes que celebren el pacto para lograr la exacta ejecución y cumplimiento. Estas sólo afectan a las mismas partes de la convención, es decir, a las asociaciones profesionales, o a la respectiva asociación o sindicato y al patrono.⁷

Las otras estipulaciones a que se refiere la norma que se viene comentando, se relaciona con la precisión de la em

7

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala Laboral. Sentencia del 26 de Sep. de 1.949. t iv p. 844.

presa, establecimiento o industria que hace parte de la convención, a los oficios que comprenda, el lugar o lugares en donde ha de regir, la fecha en que entrará en vigor al plazo o duración, causas y modalidades de su prorroga, su desahucio o denuncia, y a la responsabilidad que su cumplimiento entrañe. La sola lectura de estas cláusulas hace resaltar su tremenda importancia así como la imposibilidad lógica de concebir la primera sin la segunda. No sería comprensible celebrar una convención colectiva de la magnitud intrínseca que ella tiene y olvidar su origen o considerar de poca importancia este serie de precisiones que son esenciales que pertenecen no solo a su naturaleza en sentido jurídico sino, además a su esencia, pues no se concebiría una convención sin alguno de estos elementos.

2.2. CARACTERÍSTICAS DE LA CONVENCION

Como ocurre en el contrato individual de trabajo, la convención colectiva presenta determinadas características que debemos destacar:

- Es un contrato principal. Al igual que el contrato individual de trabajo, la convención colectiva es un contrato principal, esto es, que tiene vida jurídica propia. No depende pues, de ninguna convención, acto o declaración de voluntad, para que sea considerada como una figura autónoma.

- Es bilateral. Son aquellos en los cuales cada una de las partes que concurren a formularlos se responsabiliza del cumplimiento de obligaciones que se tienen como correlativas, y que vienen a darle al acto o declaración de voluntad un cierto equilibrio entre las prestaciones que para cada una de las partes se originan en ellos. De acuerdo con este criterio la convención colectiva es bilateral, pues en su perfeccionamiento intervienen dos partes: El patrono o la asociación de tipo patronal y el sindicato o asociación del tipo laboral por otra, cada una de las cuales acepta responder por determinadas obligaciones.

- Es un contrato oneroso. La convención colectiva es onerosa, pues cada una de las partes que concurren a formarla busca precisamente beneficiarse de ella. En e-

efecto, el patrono o asociación de tipo patronal requiere de la actividad personal de los trabajadores en cuyo nombre actúa la asociación sindical que representa, para producir objetos que les va a reportar beneficios, - al tiempo que los trabajadores se van a beneficiar de su actividad cada vez que el patrono le va a remunerar.

2.3. DIFERENTES CLASES DE CONVENCION

La convención colectiva puede clasificarse de la siguiente manera:

- Por el campo de aplicación, pueden ser los empresariales aplicables sólo a una empresa.
- Industriales, son los aplicables a los centros de trabajo de una misma actividad industrial.
- Por los efectos que pueden ser: No normativos que son los sujetos a las normas de derecho común o a la buena fé de las partes y las normativas, que las consideradas como convenciones leyes.

- Por el contenido; las cuales pueden ser básicas o constitutivas, que son las que contienen cláusulas generales, complementarias, integrantes de una convención colectiva anterior de carácter básico, interpretativas son las que interpretan cláusulas oscuras o dudosas de otras convenciones.
- Modificativas, que sustituyen en parte o en todo a otra existente entre las partes.

2.4. FORMAS DE LA CONVENCION

El artículo 467 lo reglamenta así: " La convención colectiva debe celebrarse por escrito y extenderá en tantos ejemplares cuantas sean y una más que se depositará necesariamente en el Departamento nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los 15 días siguientes de su firma. Sin el cumplimiento de estos requisitos la convención no produce ningún efecto ".

Esta norma se refiere a los requisitos de forma inherentes a la convención las cuales se concentran en dos, a saber: ser por escrito y ser depositada en tiempo.

Sabemos que la convención colectiva es un acto jurídico perfecto generadora de derechos que en caso de incumplimiento, podrán tomarse las acciones correspondientes. Pero, para entablar las acciones es necesario demostrar la preexistencia del derecho, lo cual no puede darse sino frente a su consignación escrita, por ello la convención está investida de esta formalidad, pues siempre que se pretende demostrar un beneficio convencional, deberá recurrirse a su fuente. Además, no es necesario que estén consignados por escrito para su validez, sino que además ese documento debe depositarse en el Ministerio de Trabajo dentro del término señalado por la norma o sea, 15 días. Si el convenio no se diene a estas disposiciones no producirá efectos jurídicos para el caso de presentarse un proceso.

Al respecto se pronunció la Honorable Corte Suprema de Justicia:

El depósito de la convención es un requisito ad substantias actus. Si para que la convención produzca sus efectos se requiere necesariamente que uno de los empleados de ella se

depositada en el Departamento Nacional de Trabajo - hoy división de asuntos colectivos - por lo cual se le reviste de las formalidades propias de un acto solemnemente, resulta ineludible acudir a esa fuente, cuando quiera que se trate de probar su existencia legal y el medio adecuado al respecto es la copia autorizada por dicha dependencia, con la certificación de que el depósito se efectuó e en la oportunidad que exige la ley. En otros términos, en un juicio no basta que el demandante afirme y el demandado admita como cierto el hecho de haberse celebrado una convención colectiva que en principio los obligue conjuntamente, proque el simple acuerdo sobre las condiciones generales de trabajo y demás puntos que constituyen el contenido de ese acto jurídico laboral, carece de efecto alguno en lo que se refiere a terceros y a las mismas partes mientras no se haya cumplido el depósito previsto en el artículo 469 y esto sólo puede acreditarse con la intervención de la correspondiente oficina pública ".⁸

2.5. EL PATRONO SUJETO A LA CONVENCION

Es necesario recordar que patrono es la persona que recibe o aprovecha el servicio de los trabajadores. Además empresa es toda unidad de explotación económica de una - misma persona natural o jurídica que correspondan a actividades similares conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.

El primer concepto hace relación al contrato individual de trabajo y el segundo a la casi totalidad de las situaciones laborales para la contratación colectiva.

- La norma habla de varios patronos o asociaciones pa-
tronales. La idea de asociación profesional suscita en

8

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Casación agosto 19 de 1.
958. Citado por; ESCUDERO CASTRO, Silvio. En: Cur
so de Derecho Colectivo del Trabajo. Bogotá: El pr
Profesional, 1.988. P. 179.

primer lugar el de una coalición, cuyo único fin sería las celebraciones de una convención colectiva. En el primer caso se trata de personas independientes económicamente que concurren como tales a la discusión mediante la representación de cualquier empresa, lo que conocemos normalmente como patrono representante suyo. Pero si se tratara de entidades independientes, pero cambiaría el problema de la representación para efecto de las negociaciones, porque se estaría antes jurídicas de carácter especial que unidos circunstancialmente para efectos de la convención, deberán acreditar cada uno, ese carácter especial con que actúan en la vida civil. Si es persona jurídica su calidad deberá acreditarse no sólo para efectos de la convención para efectos de las conclusiones y obligaciones correspondientes, sino de la claridad de los sujetos contratantes ante la ley.

- La idea de varios patronos sugiere que grupos económicos que caracterizan actualmente la economía nacional, en cuanto a la agrupación de ciertos capitales que se caracterizan porque se presentan en el mercado bajo un mismo nombre genérico, constituido por varias empresas con personería jurídica. En este evento el patrono es

uno que los representa o un grupo de acuerdo a las circunstancias. En este caso se trata de una asociación empresarial de tipo comercial que va a la negociación colectiva no como coalición transitoria para esos efectos sino como consecuencia de la propia naturaleza jurídica. En esta hipótesis si el grupo comercial negocia como tal y para todas las unidades, deberá acreditar su personería jurídica y si sólo es uno sus elementos o varios de ellos los que están actuando, no lo hacen en representación del grupo sino en el suyo y serán ellos los sujetos de la convención.

- Resta la hipótesis de que el sujeto sean varios patronos. En el sindicato patronal, en este caso se trata de una asociación de carácter permanente que no celebra exclusivamente convención colectiva sino para otros fines. En el caso de ser sujeto de una convención y como sindicato deberá tener personería jurídica en cuyo caso la convención se estaría celebrando de sindicato a sindicato, pues de un lado estará el obrero y de otro lado el patrono.

3. DURACION DE LA CONVENCION COLECTIVA

En nuestra legislación, la característica principal de la convención colectiva es la de dejar a las partes en libertad de señalar el plazo de duración de ésta.

La ley 78 de 1.918 dejó vacíos importantes en esta materia, lo cual fue llenado por el artículo cuarto de la Ley 21 de 1.920 al disponer que: " Si en la etapa de conciliación se llegare a un acuerdo entre el jefe o directamente y los empleados, tal acuerdo sería de forzoso cumplimiento por el tiempo y las condiciones en que se hubiese celebrado ".

En el Código del Trabajo se mantuvo el mismo principio con algunas modificaciones. En efecto, este Código dispone que: " Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo, se presume celebrada por términos sucesivos de seis en seis meses.

De lo anterior se deduce lo siguiente:

- Que hoy la regla general es que las partes disfrutan la libertad para el señalamiento del plazo de la conven
ción.

- Que hay una modalidad expresa en la ley que se refiere a las convenciones que pueden celebrarse según la naturaleza de la obra contratada o para un determinado trabajo, casos en los cuales la duración de la conven
ción se detremina por la duración o naturaleza de tal obra o trabajo.

- Cuando ni las partes le han señalado plazo, ni éste se desprende de la naturaleza de la obra o trabajo para el cual se celebrá la conven
ción, ella se deduce celebrada por términos sucesivos de seis en seis meses.

Plazo fijo. Mucho se ha discutido sobre si es conveniente dejar a las partes el señalar el plazo de la conve
nción o si es más conveniente que li haga la ley. Dejar a las partes la estipulación especial como es el pl
azo de la conven
ción es entregarles una gran respon
sa

bilidad del mantenimiento de la unidad de las condiciones de trabajo y la paz social o de la tregua cuando se presenten problemas, por el término que los consideren necesario, esto es conveniente puesto que, son ellos mismos quienes pueden medir sus posibilidades de paz o de guerra, aunque la doctrina esta en desacuerdo con esto.

Una vez firmada la convención entra a formar parte del orden jurídico y del orden público y por lo tanto el Estado no se puede desatender de su suerte. Lo que significa que la ley atendiendo a este factor puede señalar un plazo largo para la duración de la convención colectiva, teniendo como mira dos aspectos básicos;

- El mantenimiento de una tregua social por un período determinado.

- La oportunidad abierta a que las partes puedan denunciar la convención o cambiarla de manera que no se sien tan atados por largos plazos, las mismas condiciones de trabajo y la misma situación económica. Nuestra ley se ha acogido al segundo punto de vista pero en forma

relativa, ya que sigue siendo regla fundamental que las partes señalen el plazo, como resultado de esta libertad, se ha establecido la costumbre de que la duración de la convención colectiva sea de dos años, estipulando una cláusula mediante la cual el aspecto salarial se pueda revisar antes del vencimiento de la convención.

- Plazo determinado. Es la que resulta para la convención que se haya celebrado por la duración de una obra o labor determinada. Esto es de paso uso entre nosotros así como en otros países porque es incompatible con la duración y naturaleza de la convención.

En este caso se entiende que las partes al celebrar la convención colectiva y determinar en ella la ejecución de una determinada obra, están implícitamente poniendo le un plazo fijo o fácilmente eterminable con la duración de tal obra o trabajo.

- Duración Presuntiva. Cuando no se da ninguna de las hipótesis mencionadas, la convención se presume celebrada por un término de seis meses prorrogables por el

mismo término. Esta disposición tiene por objeto evitar rupturas intempestivas y frecuentes conflictos entre patrono-trabajador.

Sin embargo, este término no está exenta de dificultades por lo corto del tiempo y porque en la legislación colombiana esto no es compatible con la denuncia, revisión o terminación de la convención ni tampoco es compatible con la naturaleza y entidad de la convención.

- Prorróga de la convención. En dos oportunidades puede prorrogarse la convención colectiva:

PRINERA: Cuando ninguna de las partes le ha señalado término a la convención o cuando esta no resulta de la naturaleza de la obra o labor por la cual se ha celebrado. En este caso se da un término presumible de seis meses y así sucesivamente.

SEGUNDO: Si dentro de los 60 días anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubiere hecho la denuncia de la convención, esta se entiende prorrogada dos períodos sucesivos de seis meses,

que se contará desde la fecha señalada para su terminación.

Esta modalidad, ha presentado dificultades en el caso de la denuncia como con el fenómeno de la aplicación de la nueva convención colectiva, lo cual lo reglamenta la ley, buscando que entre el vencimiento de la primera y el inicio de la segunda no se produzca un vacío difícil de llenar.

3.1. DENUNCIA DE LA CONVENCION

La denuncia de la convención es conveniente por cuanto este el principio de una serie de fenómeno jurídico y sociales. La denuncia en términos jurídicos es la manifestación de una de las partes o de ambas, de que desean una renovación o modificación total o parcial, o su eliminación para no tener más contratación colectiva de por medio, sin especificar en ese momento modificación de cláusulas ni compromisos de ninguna clase.

Puede decirse que en Colombia la llamada de denuncia de la convención es el mecanismo que la ley ha establecido

para dinamizar la contratación colectiva y no para eliminarla, pero el mecanismo es idóneo para ponerle término definitivo en un momento dado.

La palabra denuncia es utilizada no sólo en Colombia - sino a nivel internacional, lo cual no siempre nos trae a traído consecuencias benéficas. En el derecho internacional se denuncia un tratado cuando una de las partes se niega a cumplirlo y busca modificaciones para lograr otro tratado.

El fenómeno de la contratación colectiva es inverso, pues la regla general es que el mecanismo de la denuncia se ha establecido y se utilice no para terminar con la contratación colectiva sino para impulsarla mediante el sistema de la modificación.

El artículo 478, dispone: " El formulada así la denuncia de la convención colectiva esta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención. " Esta vigencia prolongada, no tiene nemos vigencia porque sea transitoria y a lo que aspira la ley con ella, es a producir una continuidad entre uno y otro estatuto, de

tal manera que no se presenten vacíos que perjudiquen a la empresa o a trabajadores comprometidos en la convención.

3.1.1. REQUISITOS DE LA DENUNCIA

La denuncia de la convención colectiva es un acto jurídico rodeado de requisitos especiales sin los cuales carece de validez. Estos requisitos son los siguientes:

- Que se haga por parte legítima, bien sea conjuntamente o separadamente.
- Que se haga por escrito.
- Que ese escrito se presente por triplicado ante el inspector del trabajo del lugar o en su defecto ante el Alcalde Municipal.
- Que el original de la denuncia sea entregado al destinatario por dicho funcionario y las copias restantes entregadas, la una a la División de Relaciones colectivas y la otra al denunciante de la convención.

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

Debemos hacer una distinción entre las obligaciones de los denunciantes, sin los cuales la denuncia no tiene validez, y las obligaciones del funcionario público que la recibe. En efecto, estos hacen relación a unos requisitos que se consideran parte integrante del acto jurídico para que sea expresión válida de la manifestación de denunciar la convención; al paso que la tarea de los funcionarios de recibirla y entregarla a su destinatario, es decir de transmitir la voluntad del denunciante o la otra parte, hace imputable al Estado cualquier error, demora o irregularidad en este procedimiento administrativo, con consecuencias, por las cuales el propio Estado debe responder en un momento determinado.

Cuando se habla de que la denuncia debe ser hecha por parte legítima, hay que considerar las partes que intervienen en la convención. Si se ha celebrado entre un sindicato y un patrono, uno y otro serán la parte legítima.

legítima para efectos de la denuncia. Si se ha celebrado por varios sindicatos y por un sindicato patronal, todos los sindicatos contratantes, o el representante legal del sindicato patronal, deben hacer la denuncia respectiva, pues mientras aquellos mantengan la coalición o grupos que contrató, ellos son los que constituyen la parte legítima, lo mismo que el de los miembros del sindicato patronal, mientras que de éste no se haya separado ninguno de sus miembros; si se trata de que en la parte patronal, haya varios patronos como lo prevé la ley o una federación obrera por parte de los trabajadores, todos los integrantes del grupo patronal deben hacer la denuncia, para que se entienda que hay parte legítima en la misma y también la Federación obrera deberá desempeñarse como denunciante, si ella ha sido la celebrante de la convención.

3.1.2. EFECTOS DE LA DENUNCIA

Los efectos de la denuncia de una convención colectiva pueden sintetizarse así:

- Advertir a la contraparte que se tiene un análisis de cambio en la contratación colectiva, y que por consiguiente, se abre la posibilidad de un conflicto colectivo con el objeto de lograrlo con todos sus efectos legales.

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

- Que no hay debilitamiento la vigencia de la convención colectiva sino, por el contrario, afirmación de la misma. Por eso la denuncia determina de jure, del propósito de la prórroga de la convención, en caso de que antes de llegar al término de vencimiento no se haya logrado ningún arreglo. En este caso la ley facilita la manera, como ya se vió, de que haya un empate lógico de fechas entre el estatuto anterior y el renovador y que no haya un vacío normativo entre ambos.

3.2. REVISION DE LA CONVENCION

3.2. REVISION DE LA CONVENCION

La convencion colectiva son revisables cuando queda que sobrevengan imprevisibles y graves 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.

La convención como el contrato de trabajo se suscribe para surtir efectos durante un tiempo determinado, así las cosas, hay que acogerse a ella, a menos que se den condiciones especiales, que en el caso de la convención o del contrato de trabajo, repercuten en su revisión, pero, únicamente y exclusivamente por unas causas particulares. Si la convención tienen la virtud de fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia, y ésta es revisable cuando se den alteraciones imprevisibles graves en el orden económico, es apenas natural que la medida se tome en relación con el contrato de trabajo, pues también aquél por su naturaleza y por estar de por medio el trabajo humano subor

dina hay que rodearlo de las condiciones indispensables para que pueda cumplir sus fines. Las causales que conllevan a la revisión, no son fácilmente determinables si de otra parte se predicabilidad se deja a la voluntad concertada de las partes, que por ser opuestas en la negociación, difícilmente van a encontrar el acercamiento necesario para la solución del problema.

3.2.1. MODOS DE HACER LA REVISION

El artículo 480, consagra dos maneras de hacerla revisión: De carácter convencional y de carácter judicial.

Con relación 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. Por ejemplo: acordar una baja o una alta en los salarios, una modificación en las escalas salariales antes acordadas, una variación del régimen de trabajo, etc., pero puede también ocurrir que no haya acuerdo en relación a las bases que fija la ley para establecer la revisión, entonces corresponde a los jueces del trabajo definir el problema.

Esta definición se hace por medio de una acción de tipo simplemente declarativo, en nuestro concepto, 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 a estatuir ella misma las nuevas condiciones de la convención colectiva, lo cual no le está permitido. Por lo tanto, las divergencias que se presentan entre la empresa y el sindicato, la acción que se intenta ante la justicia del trabajo es abrir las puertas a la revisión, entonces se está ante una orden judicial para revisar la convención colectiva, y las partes ya libremente adelantan las conversaciones correspondientes para estatuir las nuevas condiciones de trabajo.

3.3. TERMINACION DE LA CONVENCION COLECTIVA

Se entiende por terminación de la convención colectiva, el acto jurídico o el hecho por consecuencia del cual la normatividad que caracteriza a la convención colectiva, deja de regir absolutamente entre las partes. La terminación no debe confundirse con el fenómeno de

la revisión o la tácita reconducción.

De conformidad con las reglas generales sobre convenciones colectivas, éstas terminan por las siguientes causas:

- Por liquidación definitiva de la empresa, si es la única parte empresarial contratante de la convención.
- Por fuerza mayor de consecuencias permanentes que impida totalmente su cumplimiento.
- Por terminación de la obra para la cual se celebró la convención.
- Por mutuo consentimiento.

Sin embargo, debemos examinar dos situaciones de los efectos de la terminación: Aquella en que subsisten los contratos individuales y aquello en que tal subsistencia no ocurre.

En los casos de liquidación total de la empresa que es parte de la convención, o de la terminación de la obra para lo cual ella lo celebró, es obvio que los efectos de la convención desaparecen totalmente en los contratos de trabajo puesto que estos también se extinguen. Pero en los casos en que los contratos de trabajo subsisten la situación es diferente. Ejemplo: iEn los casos de fuerza mayor que la convención no puede seguirse cumpliendo en el futuro, o de mutuo consentimiento, los contratos de trabajo continúan vigentes, puesto que la empresa sigue funcionando.

4. EL PACTO COLECTIVO

El pacto colectivo es también un acto jurídico que le permite a los trabajadores no sindicalizados disfrutar de prerrogativas durante el desarrollo del contrato de trabajo, pero desde luego, hay que mirarlo con ciertas reservas en cuanto no constituye propiamente acto bilateral, sino el reflejo de la voluntad patronal en un momento dado. El pacto como fenómeno catalizador del acuerdo entre dos partes contratantes sometido a la ritualidad procesal consagrada para las convenciones, pero ocurre que por las condiciones de desventaja en que se sitúan los trabajadores no sindicalizados que presentan un pliego de peticiones, pero dicho pacto no puede ser el reflejo de lo que el legislador pretende.

El pacto colectivo se encuentra definido en términos generales en el artículo 481 del C.S.T., así: " Los pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las conven

ciones colectivas, pero solamente son aplicables a quienes los hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos ".

La cuestión consiste en que dadas las reglas de extensión colectiva que trae nuestra legislación, resulta al parecer incompatible la existencia simultánea de pactos y de convenciones dentro de una misma empresa. Y resulta además incompatible con una de las finalidades propias de la contratación colectiva, que es la de propiciar la unificación de las condiciones generales de trabajo dentro de una misma empresa.

En Colombia, nuestras leyes garantizan el derecho a buscar la convención colectiva mediante el conflicto regularmente llevado, pero no la necesidad obligatoria de llegar a una convención. Con esta situación se plantea la posibilidad de celebrar pactos colectivos.

Los pactos colectivos y los contratos individuales de trabajo, son instituciones consagradas con el propósito de que los trabajadores no sindicalizados tengan un medio para procurar su mejoramiento y su defensa en forma co-

lectiva y no simplemente individual. La finalidad de las normas laborales que regulan esta materia consistió fundamentalmente en que los trabajadores no sindicalizados lucharan por su mejoramiento individual o colectivo o en ejercicio del derecho del derecho consagrado en la Constitución.

4.1. CELEBRACION Y EFECTOS

Los pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas; pero solamente son aplicables a quienes los hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellas.

El Decreto 1469 de 1.976 y el artículo 481 consagran el pacto colectivo y se suman a las normas que van desdibujando la convención filosófica y jurídica del pacto - cuando dice que este opera entre patronos y trabajadores no sindicalizados y que se rige por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas, pero únicamente para quienes la hayan celebrado o se adhieran posteriormente a ellas. Es el pacto colectivo y trabajado-

ADORES no sindicalizados. Creemos que no, es más bien una válvula de escape utilizada por los patronos para frenar la fuerza sindical a través de ella su unidad sindical.

Nuestra legislación no registra un antecedente propiamente dicho en materia de pacto colectivo, este es el resultado de una época moderna, reflejo de la voluntad patronal, y que en nada beneficia a los trabajadores sindicalizados.

4.2. DIFERENCIA ENTRE CONVENCION COLECTIVA Y CONTRATO DE TRABAJO

Como diferencias entre convención colectiva y contrato de trabajo, podemos mencionar las siguientes:

- El contrato de trabajo puede ser verbal, la convención colectiva siempre debe ser por escrito.
- El contrato de trabajo se celebra con el trabajador, la convención se celebra siempre con un sindicato.

- La convención para su validez tiene que depositarse e en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Departamento de Relaciones Colectivas-, el contrato de trabajo no requiere esta formalidad.

- El contrato de trabajo puede terminar en forma unilateral, la convención no.

4.3. DIFERENCIA ENTRE CONVENCION COLECTIVA Y PACTO COLECTIVO

En nuestra legislación, tanto las asociaciones profesionales como los trabajadores no sindicalizados gozan de derechos a la 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.

Existen diferencias entre la convención y pacto colectivo, como son:

- Por los sujetos: la convención se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una par-

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

= Por los efectos; Vimos que la convención colectiva se extiende a terceras personas, el pacto solamente se aplicable a quienes lo hayan celebrado o adherán posteriormente a él.

En todo lo demás estas negociaciones son idénticas y rigen las mismas disposiciones para la convención colectiva como para los pactos.

4.4. RESPONSABILIDAD POR INCUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN

Uno de los problemas más importantes que ha afrontado desde que comenzó a elaborarse la moderna teoría de la convención, es la de la responsabilidad por su incumplimiento. En efecto si se acepta, como se admite universalmente, que uno de los valores políticos de la conven

ción colectiva es la de servir instrumento de paz temporal entre la empresa y los trabajadores, es consecuencia obvia buscar los instrumentos adicionales para que la convención cumpla su cometido. Y los autores están de acuerdo en que la manera de lograrlo es hallar algún sistema para responsabilizar a las partes por el cumplimiento de la convención, a efecto de evitar que en el curso de la misma se cree una serie de dificultades, de tropiezos y de choques que hagan imposible la convivencia obrero-patronal.

La ley establece las siguientes sanciones en caso de violación de la convención colectiva:

- Si la violación es imputable al sindicato mismo, sin constituir una actuación de sus directivas, y la infracción o hecho que la origina no se hubiere consumado, el Ministerio del Trabajo prevendrá al sindicato para que revoque su determinación dentro del término prudencial que fije.

- Si la infracción ya sea se hubiere cumplido, o si hecha la prevención anterior no se atendiera, el Ministe-

rio del Trabajo procederá, previa la suficiente comprobación, a imponer la sanción o las sanciones siguientes en su orden:

- Multas hasta por un equivalente a cinco veces el salario mínimo mensual más alto.
- Si a pesar de las multas el sindicato persiste en la violación, podrá suspender en sus cargos sindicales a los miembros responsables de la directiva, mientras se mantenga la transgresión.
- En caso de que la violación continúe, sin que haya sido operante la sanción, podrá disponer la suspensión de la personería del sindicato por el tiempo que la transgresión subsista, y.
- En último término, podrá solicitar de la justicia del trabajo la cancelación de la personería, la disolución y liquidación del sindicato.

Las solicitudes de cancelación de personería, disolución y liquidación de sindicatos, se formularán ante el

juez del trabajo del domicilio del sindicato o del circuito civil, de acuerdo a las normas existentes para tal fin.

Las infracciones a que hicimos referencia se levantarán tan pronto como cese la infracción que les dio origen.

Todo miembro de la dirección de un sindicato que haya originado como sanción la disolución de este, podrá ser privado del derecho de asociación sindical en cualquier carácter, hasta por el término de tres años, según la apreciación del juez en la respectiva providencia o fallo que imponga la disolución y en la cual serán declarados nominalmente tales responsables.

- Sanciones a las directivas. Si el acto u omisión con constitutivo de la transgresión es imputable a alguno de los directores o afiliados de un sindicato, y lo hayan ejecutado invocando su carácter de tales, el funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación que por sí mismo haga del hecho, requerirá al sindicato para que aplique el responsable o a los responsables las sanciones disciplinarias previstas en los estatutos. Ven

Vencido el término señalado en el requerimiento, que no será mayor de un mes, sin que haya impuesto las sanciones, se entenderá que hay una violación directa del sindicato para los efectos de lo dicho anteriormente.

5. EXTENSION DE LA CONVENCION COLECTIVA

La extensión de la convención colectiva ha sido muy controvertida entre nosotros, en diferentes ocasiones se han presentado fórmulas distintas, de acuerdo al vaivén que los movimientos sindicales van indicando.

Pero, todas estas filosofías han sido para encontrar - una fórmula para que la convención colectiva acordada inicialmente entre dos partes específicas, se extiende en sus consecuencias a personas que no participaron en la negociación. En Colombia, el recorrido de este problema ha tenido diferentes etapas;

- Las leyes 78 de 1.919 y 21 de 1.920 no lo contemplaron en sus preceptos. En esta época apenas se tenía en cuenta a las personas que participaban en la negociación y al patrono que hubiese intervenido en ella. Si se extendió a otras personas fue más por costumbre que porque existiera algún precepto legal que así lo dispusiera, de tal forma que su fundamento debió resolverse por los

principios generales de derecho.

- A partir de la reforma de 1.944 y 1.945, el problema de la extensión de la convención colectiva se debe examinar desde dos puntos de vista;

Primero: Desde el punto de vista de la persona, y

Segundo: Desde el punto de vista del territorio o espacial.

El primer aspecto comprende dos partes; El que se refiere a las personas afiliadas a los sindicatos o a las empresas en el momento de la celebración de la convención colectiva y el que se refiere a personas que no hacían parte de esas empresas en aquél momento o que no pertenecieran a la organización sindical.

5.1. EXTENSION PERSONAL.

5.1.1. A LOS DEMAS MIEMBROS DEL SINDICATO

El artículo 46 de la ley 6ª de 1.945, disponía que las convenciones entre patronos y sindicatos cuyo número de afiliados no excedieran a la tercera parte de los trabajadores y los pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados, sólo serán aplicables a los que la hayan celebrado o se adhieran posteriormente a ella.

Esta es la regla principal en la aplicación de las convenciones o pactos como se registra aún en el Decreto - 2351, es decir, que la convención se aplica exclusivamente a los que participaron en la negociación o los haya representado y a los que posteriormente quieran adherirse a ella formando parte del sindicato o a los que quieran beneficiarse de esta. Lo anterior, es llevar a sus efectos hasta personas y terrenos no previstos en la negociación, pero, si en la ley y en la naturaleza de las cosas.

5.1.2. A TERCEROS

Se entiende por terceros a aquellas personas que no están afiliadas al sindicato al momento de celebrarse la convención pero que pertenecen a esa empresa como traba-

jadores.

Cuando se dice a "terceras personas inmediatamente en la noción del derecho civil, lo cual sería inadecuado, - pero la legislación lo ha mirado de esta manera: " Cuando en la convención colectiva sea para un sindicato o - agrupación de sindicatos cuyos afiliados excedan a la tercera parte del total de trabajadores de la empresa o empresas respectivas, las normas de convención se extienden a todas las personas, sean o no sindicalizadas, que dtrabajen a lleguen a trabajar en la empresa o empré sas correspondientes."

Esta es la regla de oro de la convención colectiva basado en el sistema democrático a la cual se han mantenido fieles algunas legislaciones que subsiguieron hasta la fecha.

5.1.3. CUOTA POR BENEFICIO DE LA CONVENCION

Todo trabajador que se beneficie de la convención colectiva y que no esté afiliado al sindicato, deberá pagar una cuota mensual igual a la que pagan los trabajadores

afiliados. Si estos trabajadores no desean pagar dicha cuota, deberán renunciar en forma expresa al disfrute de estos beneficios.

5.2. EXTENSION TERRITORIAL

El problema de la extensión territorial de la convención colectiva, toca aspectos bastante interesantes y diferentes. En efecto, no se trata ya simplemente de la celebración espontánea de una convención, tal como lo reglamenta de ordinario de la ley colombiana, sino de llevar sus efectos hasta terrenos no previstos aún por las más amplias de las doctrinas, como es el de cobijar a personas, empresas o regiones que nunca tuvieron conflictos entre sí ni pensaron ser cobijados por dicha convención.

Creemos, que en el fondo de esta problemática, esta la existencia y función principal de los sindicatos gremiales e industriales, y su poder natural de celebración propios. En efecto, haciendo una composición de lugar entre o que es una convención de empresas y varios sindicatos, se puede pensar en lo que significa para un

poderoso sindicato gremial, o un sindicato industrial de la misma naturaleza, pero de ámbito super-regional, es decir, que va más allá de un determinado límite espacial del territorio nacional, celebrar una convención colectiva, que bien puede abarcar o cubrir todo el territorio nacional, no en su integridad física, pero si espacial en cuanto que las empresas que comprenda estén esparcidas por dicho territorio. Como este tipo de sindicatos y convenciones. no han existido hasta ahora en Colombia ni en la mayor parte de América Latina; pero, el Estado ha prestado su respaldo con su autoridad permitiendo este tipo de extensiones.

5.3. LA CONVENCION Y LOS DERECHOS ADQUIRIDOS.

El problema de la convención colectiva y los derechos adquiridos puede examinarse desde dos puntos de vista;

Primero. La convención colectiva, como entidad jurídica normativa frente a la ley.

Segundo. La convención colectiva y los derechos de los trabajadores.

En cuanto al primer aspecto, aunque es obvio que celebra da una convención colectiva, las partes contraen el compromiso de cumplir lo pactado, so pena de incurrir en responsabilidades de distinto orden, ello no significa que hayan adquirido ningún derecho en el sentido jurídico, ni que el incumplimiento o las obligaciones contraídas pueda ubicarse indefectiblemente dentro del campo de los derechos adquiridos.

En cuanto al segundo aspecto, no hay que ser muy enfático para sostener que el legislador no pierde jamás la capacidad de disposición sobre las reglas básicas de la política social, y que ellas pueden ser efectivas en cualquier tiempo, sin perjuicio, o mejor, sin que nada tenga que ver en ello la celebración pasada de convenciones colectivas.

No se puede afirmar que los sindicatos, o los patronos hayan adquirido el derecho a que la ley no dicte disposiciones diferentes a las contenidas en una convención colectiva, o cambie la situación en virtud de la cual se puede celebrar una convención colectiva, o modificar los procedimientos para llegar a ella, con el argumento

a que quebrantaría derechos adquiridos por las partes. En este aspecto el juego entre la ley y la convención colectiva, es exactamente el mismo que se presenta entre la ley y las situaciones particulares de los gobernadores independientemente de cualquiera convención que ellos hayan celebrado. La ley como función ordinaria, mandar, permitir, prohibir o sancionar, según, los términos generales. Y por consiguiente, puede ser dictada en cualquier situación o en cualquier tiempo, sin que nadie pueda decir que ha adquirido derecho frente a ella, a que no sea dictada. Otra cosa es el efecto que produzca la ley nueva sobre situaciones que ya se constituyeron dentro del patrimonio individual de una persona. pero esto, que es el verdadero ámbito en donde se mueven los derechos adquiridos, nada tiene que ver con el aspecto de la llamada intangibilidad e la convención en este segundo aspecto.

Pero, nuestra legislación a diferencia de otros no prevé la llamada derecho a la convención, es decir, que deba ser una finalidad inexorable y fatal, de que abierto el conflicto, sindicatos y empresarios tengan necesariamente que celebrar convención colectiva. Lo que

nuestra ley prevé y garantiza es el camino es el camino hacia la convención; y es posible que ello no ocurra, por circunstancias de carácter económico, de la situación política, etc., o alguno de las muchas razones que suelen rodear un conflicto colectivo y convencional es posible perfectamente que no se llegue a la firma de la convención, por ejemplo, que los trabajadores retiren el pliego de peticiones, o que los empresarios retiren la denuncia o de que las partes de común acuerdo por razones económicas en el curso del conflicto, renovar la ya suscrita o no firma una nueva convención. Todas estas hipótesis demuestran que no existe ningún derecho adquirido a celebrar la convención, sino a buscarla, como ya lo dijimos, o cual es bien distinto.

6. DOCTRINAS ACERCA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Siendo la convención colectiva de trabajo, la figura que marca el mejor carácter de las transformaciones producidas en el mundo actual denominado por las masas es obligatorio el estudio de su naturaleza por la contribución que presta tanto a la paz social como a la organización de la empresa moderna.

6.1. DOCTRINAS CIVILISTAS

En las doctrinas civilistas podemos mencionar las teorías más conocidas, que son:

- La teoría de la gestión de negocios
- La teoría del mandato puro y simple
- La teoría del mandato complejo
- La teoría de la personalidad moral y ficticia de la asociación profesional, y

- La teoría de la estipulación en favor de terceros.

6.1.1. LA TEORÍA DE LA GESTIÓN DE TERCEROS

Esta teoría se fundó en las disposiciones del Código de Napoleón conforme a las cuales se permitía la gestión de negocios ajenos con plena validez. Se sostuvo que la agrupaciones obreras, especialmente podían gestionar o negociar en beneficio de sus miembros siempre y cuando estas agrupaciones tuvieran personería jurídica y que de allí resultaba la eficacia de los contratos individuales como emanaciones de aquella convención.

Sin embargo, se observó que de aplicarse rigurosamente esta teoría, los terceros en cuyo nombre gestionaba la organización sindical, no quedaban atados a su compromiso sino que, por el contrario podían separarse de él cuando lo estimaran conveniente. En la práctica se dió que los trabajadores en forma voluntaria o presionados podían separarse del acto de gestión o de la convención y firmar por su cuenta contratos de trabajos, lo que echó por tierra toda la eficacia natural de la convención colectiva y el propósito que con ella querían cumplir pa-

para otras personas las clases trabajadoras, las asociaciones profesionales.

6.1.2. LA TEORIA DEL MANDATO PURO Y SIMPLE

Esta teoría consiste en que una persona llamada mandatario, puede contratar a nombre y para otra persona llamada mandante, una determinada obligación o género de obligaciones y de derechos. En esta teoría se sostuvo que la asociación profesional y los trabajadores organizados, eran los mandatarios que gestionaban para los trabajadores las nuevas condiciones del contrato individual de trabajo.

A esta teoría se opusieron los mismos argumentos que fueron aducidos contra ella en el contrato individual de trabajo, esto es, que el mandato debía ser expreso, lo que no ocurría en el caso de la convención que podía ser o no ratificada, vulnerándola y que el mandante podía terminar no aceptando las condiciones establecidas en el mandato y contratar por su propia cuenta, lo que dañó la validez y pureza que debía mantener la convención colectiva, así como la responsabilidad que debía carac-

terizarla. Así, como en principio se le otorgó propiedad dentro del Código Civil, fue archivada por inútil, inadecuada e inconveniente.

6.1.3. LA TEORIA DEL MANDATO COMPLEJO

Esta teoría trató de complementar la anterior en el sentido de sostener que cuando una persona ingresaba a la asociación profesional, daba a la directiva sindical un doble mandato, a saber: El uno para representarlo ante el empresario en las negociaciones y el otro para obligarse con la empresa como con la asociación a respetar las negociaciones que se llevaran a cabo mediante el mandato. De esta forma, se pensaba que quedaba resuelta la objeción principal hecha a la teoría del mandato simple. Sin embargo, esto no resolvió los puntos fundamentales que hacían eminentemente vulnerable la convención colectiva, pues subsistía la aplicación de las normas civiles la facultad de los trabajadores para negociar individualmente por su propia cuenta, esto es, para no someterse a la gestión de su mandatario y no tener ninguna responsabilidad individual respecto del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la convención.

Por otra parte, la asociación misma quedaba despersonalizada puesto que, celebrada la convención ya no tenía acciones para reclamar ni para impulsar nuevas negociaciones, ni para protestar por el incumplimiento empresarial de las que se debieron adquirir. Por todo esto, se quedó en el punto exacto en que quedaron tesis anteriores, y por ello tuvo que ser desestimada.

6.1.4. LA TEORIA DE LA PERSONALIDAD MORAL JURIDICA DE LA ASOCIACION PROFESIONAL

La teoría de de la personalidad moral jurídica de la asociación profesional. El profesor Francés M. Nast, inició un nuevo giro a la concepción jurídica de la convención colectiva de trabajo.

El profesor de la Cueva, se refirió a él, así: "Nast no salió del ámbito del derecho civil; pero se dió cuenta de la importancia de las teorías de la gestión de negocios, del mandato y de la estipulación en favor de terceros. El intento falló y tuvo escasa repercusión pero la idea de utilizar la noción de persona jurídica, fue recogida por Vischer y llegó a ser bajo otra forma

la primera de las teorías de transición ".⁹

En síntesis, esta teoría sostuvo que cuando la asociación profesional negociaba una convención colectiva no actuaba ni como gestor ni como mandatario, ni como estipulador en favor de terceros, actuaba simple y llanamente como una persona jurídica y como las leyes reconocían a las personas jurídicas y como las leyes reconocían a las personas jurídicas capacidad suficiente para contratar válidamente para sus miembros, ya que esta misma era una ficción que os comprometía a todos, este simple hecho tenido como regla en el derecho civil, era suficiente para explicar la obligatoriedad de la convención colectiva para todos los afiliados a la asociación y la responsabilidad que cabe a los trabajadores y a la organización, por cumplimiento de las reglas acordadas.

⁹ DE LA CUEVA, Mario. Citado por: GONZALEZ CHARRY, GUILLERMO. En: Op. Cit. P. 172.

Sin embargo, esta teoría no tuvo mayor acogida, pues - mostraba un desencaje natural entre el funcionamiento de la persona jurídica a la luz de los mandatos civiles y el desempeño de los sindicatos dentro de la relaciones obrero-patronales y particularmente para el manejo de la convención colectiva.

6.1.5. TEORIA DE LA ESTIPULACION EN FAVOR DE TERCEROS

El profesor Barthélemy, defendió esta teoría basada en las disposiciones del Código Civil francés, artículo 1121: " Se puede estipular en favofr de un tercero, cuando en la condición de un acuerdo que se hace para sí mismo o de una donación que se hace a otro ".¹⁰

¹⁰ BARTHELEMY. Citado por: GONZALEZ CHARRY, Guillermo. En; Idid., P. 173.

El fondo de esta teoría consistía en que para que el negocio jurídico objeto de ella se perfeccionara era suficiente que el tercero, en este caso los trabajadores quisieran aprovechar la estipulación. Por otra parte y para encuadrar correctamente la similitud se sostuvo que la asociación profesional es el estipulante; el empresario el promitente, los trabajadores los beneficiarios. Se agregaba que la asociación profesional pactaba en beneficio de los trabajadores, de tal manera, que las prerrogativas de la convención podían aplicarse a los actuales como a los futuros trabajadores, salvo así las objeciones de las anteriores teorías. Dando así mayor fortaleza a la convención colectiva en sí misma consideradas.

Esta teoría es sólo el complemento o mejoramiento de las anteriores, en un esfuerzo de darle una entidad propia y diferentes a las asociación profesional en el ámbito de la contratación colectiva. Pero, a pesar de estos esfuerzos no se logró que se produjeran los efectos propios de la estipulación de terceros consagrados en el Código Civil, tales como la rectificación, la separación de las estipulaciones, etc., lo que a la postre perju-

dicaba a la convención colectiva.

Los tribunales franceses se negaron a darle entidad propia a las asociaciones profesionales y a permitirle su intervención en acciones para reclamar el cumplimiento de la convención colectiva ya fuera general o particular sólo más tarde se vino a admitir la intervención de las asociaciones profesionales en defensa de la convención colectiva, a pesar de que muchos jueces la prohibieran.

Ante tantas dificultades, políticas y sociales en contra de esta teoría, hubo que abandonarla para pasar a las llamadas doctrinas de transición, es decir, forzando un poco el campo hacia el Derecho Público.

6.2. DOCTRINAS DE TRANSICION.

En estas doctrinas encontramos las siguientes teorías:

- Las denominadas el contrato de orden público
- La conocida con el nombre de la Teoría de la responsabilidad real

- La Teoría de la solidaridad necesaria o concordatoria
- La Teoría de la costumbre profesional.

6.2.1. EL CONTRATO DE ORDEN PUBLICO

Esta teoría se asigna al Código federal suizo de las obligaciones expedido en 1.920, la interpretación es la siguiente:

Las reglas relativas a las condiciones de trabajo, podrán establecerse entre los patronos y los obreros interesados, por contrato que los patronos o asociaciones profesionales celebren con los obreros o asociaciones patronales celebren con los obreros. El contrato colectivo no es válido si no se redacta por escrito. Si los interesados no se han puesto de acuerdo acerca de la duración del contrato transcurrido un año de su celebración puede ser denunciado mediante aviso anticipado de seis meses. 11

El artículo 323, que dice: El contrato de trabajo que celebren obreros y patronos ligados por un contrato colectivo, en nulo en la medida en que derogue a éste. Las cláusulas nulas quedan reemplazadas por las del contrato colectivo.¹²

Estas normas tienen la ventaja que se separa bruscamente de las teorías civilistas tradicionales y resuelve como ley soberana, darle una fisonomía propia a la contratación colectiva. Vemos como se le atribuye a la asociación profesional el poder de negociar a nombre de sus afiliados, en interés del empresario y del grupo empresarial en las negociaciones, el cumplimiento de las normas convencionales y por otra parte, así como parte de los individuos aisladamente considerados y lo más importante, la invulnerabilidad de la convención al hacer nugatoria una estipulación individual por contrariar sus preceptos.

11 GONZALEZ CHARRY. Ibid., P. 175

12 Ibid., P. 175.

Es decir, que se recogieron de una vez en el texto la mayor parte de las objeciones formuladas a las teorías civilistas. Aunque no se desvinculó del todo del carácter civil, es indudable que determinó un gran avance en el proceso de estudios y de terminación de la naturaleza jurídica de la convención colectiva.

Algunos tratadistas consideran que por mérito del Código General suizo de las obligaciones la convención colectiva o contrato colectivo dejó de ser una simple ley para las partes, - común en los contratos civiles -, para adquirir el carácter de un contrato de orden público. De aquí que la tesis también sea conocida con el nombre de contrato de orden público.

De tal forma que no podemos negar el gran mérito de esta tesis, que cortó el paso hacia la colocación de la convención colectiva en la zona del derecho público., Comentando la importancia de esta teoría, de la Cueva dice: " El contrato colectivo de trabajo toma su origen de en la voluntad de los grupos obreros y de los empresarios, pero su contenido, por mandato de la ley, adquiere la fuerza de una norma de orden público." ¹²

6.2.2. DOCTRINA DE LA PERSONALIDAD REAL

Se reconoce como autor de esta doctrina al profesor belga Charles de Vischar, la cual reposa sobre los siguientes principios:

- Que el contrato colectivo de trabajo es un derecho autónomo que se impone tanto al grupo obrero como al empresarial.

-- Que sólo se puede celebrar con asociaciones sindicales con personería jurídica, pues tanto para sus efectos de su celebración como para sus consecuencias, sólo se pueden tener en cuenta los derechos reconocidos por el derecho.

- Que el origen de ese derecho autónomo es un contrato celebrado entre una asociación de trabajadores y un empresario o una asociación de patronos.

- Que para evitar que el Código Civil pueda ser vulnerado posteriormente, tanto la oportunidad de convenirlo como su contenido deben ser dispuestos y discutidos en asamblea general de sindicatos. Allí pueden tomar postura los disidentes a los trabajadores que no estén interesados en la negociación colectiva, pero deberán so meterse en última a la ley de las mayorías, pues este es el efecto natural de pertenecer a la asociación.

- Que el contrato celebrado en estas condiciones por la directiva sindical, será una ley de las relaciones entre los grupos de los trabajadores y el empresario o asociación empresarial.

- Que en estas circunstancias, la asociación obrera o profesional no está actuando como gestor de negocios ni como representante de terceros ni para terceros, sino en virtud de su propio mérito institucional como asociación profesional real, lejos de la teoría de la ficción.

Que el prodedimiento que viene descubriendo es lo que le da fuerza de obligatoriedad a la convención tanto - respecto de la asociación profesional como de sus afi-

liados, pues estos obviamente por el sólo hecho de pertenecer a ella, adquieren la obligación de respetar sus leyes; y

- Que el contrato colectivo así celebrado es la representación de una comunidad de intereses entre las asociaciones obreras y el empresario grupo de empresarios de tal manera que de aquí deviene el hecho de que las normas del contrato sean una verdadera ley para la empresa o para la industria, o como él la llamó para la unidad económica.

Bamos como los principios básicos de esta teoría se apartan en forma notoria de las doctrinas civilistas dándole un enfoque nuevo y más realista a la contratación colectiva, aunque quedan algunos vacíos si tenemos en cuenta que la tesis anterior fue extraída del Código suizo, y esta que estudiamos se encuentra simplemente en el campo de la especulación. pero, de todos modos, es un avance hacia la verdadera identificación y ubicación de la convención colectiva.

6.2.3. LA DOCTRINA DE LA SOLIDARIDAD NECESARIA

El autor de esta doctrina es el tratadista francés André Bouaast, quien para elaborarla partió de la base de la solidaridad social que se presenta en cualquier grupo constituido en persona jurídica y de las consecuencias de ello a la luz del derecho y la equiparó al concordato de la quiebra y sostuvo que así como en esta la decisión mayoritaria de los acreedores es la que marca los rumbos que debe tomar la situación, para evitar perjuicios generales, de la misma manera en el contrato colectivo es la ley la fortaleza necesaria todo el valor jurídico en relación con las partes contratantes y con los contratos de trabajo mismo,

Agrega que no es entonces un simple acto de consecuencias previo que explica la obligación de las minorías hacia las decisiones que se adoptan, sino porque en el fondo existe un principio que él llama de la solidaridad necesaria, marcada la identidad de los intereses de grupos, que él considera de naturaleza idéntica tanto en el sindicato como en el grupo de acreedores en el caso de la quiebra.

Esta teoría ha sido criticada por dos aspectos principales: El primero porque no profundiza sobre la esencia misma de la convención colectiva, sino porque se limita a aspectos de su obligatoriedad, y segundo; porque en este último campo hace una equiparación que los críticos consideran inadmisibles, ya que si es cierto que en el concordato de la quiebra imperan las decisiones de la mayoría, es porque así lo determina la ley mercantil, lo que no ocurría por entonces respecto del contrato colectivo, ya que la ley no se ocupaba de este tema para nada y la misma obligatoriedad resultaba de una concepción empírica. De ahí que fuera llamada fantasma.

6.2.4. La doctrina de la costumbre profesional. Esta teoría fue extraída del artículo 1371 del proyecto de Código suizo que no fue aprobado, que decía: " Los contratos colectivos llevados al conocimiento público rigen también a los trabajadores y patronos que trabajen en la misma profesión y habiten la misma región en la medida en que los contratos particulares de esas personas no contengan cláusulas que lo deroguen expresamente ". 13

Los comentaristas consideran que de este texto resultaba una nueva tesis consistente en consagrar la costumbre profesional, o el uso profesional como fundamento de la convención colectiva, es decir, su extensión a personas distintas de los trabajadores afiliados al sindicato en el mismo momento.

Si se repara en lo que es la costumbre en la doctrina y en materia civil se repara que para la costumbre ser fuente de derecho se requiere que sea constantemente repetida y que esta repetición sea práctica general o en práctica de grupo, k exige una prueba muy severa. En la convención colectiva el fenómeno es distinto a pesar de que los comentaristas opinan que una vez celebrada la convención colectiva y puesta en marcha esta, ya constituye una costumbre con mérito para ser aplicada a todo los trabajadores que ingresen a la empresa con posterioridad aunque no al sindicato, lo cual no constituye a la luz del derecho civil, no lo que es una costumbre ni un fundamento para la atednsión del contrato colectivo. No cabe que por el sólo hecho de ingresar a la empresa puede resultar por sí misma una costumbre.

Otra explicación debió tener este fenómeno cuando legislaciones posteriores se vieron obligadas a percibirlo, reglamentarlo y establecerlo, lo cual significa que se trataba de fenómenos nuevos no captables por el derecho civil, imposible de reglamentarlo a la luz de estas instituciones.

Con todo, resultó un esfuerzo para impulsar la extensión automática de la convención colectiva, que es uno de sus aspectos más notables, ha pasado a engrosar nuestra legislación laboral y a constituir uno de los antecedentes más importantes en el tránsito de la convención colectiva hacia las reglas y concepciones del derecho público.

6.3. DOCTRINAS PUBLICISTAS O ACTUALES

Se llaman teoría publicistas por oposición a las doctrinas estudiadas anteriormente, que apartándose del Derecho Civil la colocan abiertamente con sus modalidades específicas dentro del campo del Derecho Público.

Pasamos a diferenciar lo que es contrato colectivo de trabajo y convención colectiva, puesto que hasta ahora las doctrinas anteriores las califican indistintamente a esta nueva modalidad contractual. Esta denominación destó polémicas sobre la diferenciación con el objeto de darle una personalidad propia y distinta del contrato colectivo.

Planiol había afirmado; " Una convención es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico y el contrato es una especie particular de convención cuya característica especial es ser productiva de obligaciones ".¹⁴

13 Ibid. P. 178

14 Ibid. P. 179

De esta definición y otras que se dieron en el campo civil se dedujo que había convenciones que no producían obligaciones y por consiguiente allí radicaba la diferencia entre contrato propiamente dicho y la convención.

Sin embargo, no se puede sostener en el campo de la teoría que pueda haber convenciones que no generen obligaciones cuando el propósito específico de estar es crear obligaciones. No obstante, para llegar a una diferenciación se deben examinar las características más relievantes del contrato y la convención. El contrato exige ciertos requisitos fundamentales para su validez como son objeto, consentimiento y causa lícita, pero el revisar la convención también son necesarios los mismos requisitos. Entonces, ¿Dónde está la diferencia?

Detengámonos en el objeto del contrato, ya que esta es la meta de los intereses de los sujetos, pero en el co contrato es más lógico hablar de consecuencias. Por lo tanto, se deducía que el objeto del contrato sea transmitir, crear, modificar, extinguir o contraer una obligación como lo sostenía la teoría civilista.

La convención colectiva desde cualquier ángulo se le que se le mire ya sea político o simplemente jurídico y aún económico es el más importante de un acto jurídico cuya finalidad principal es crear obligaciones en las partes contratantes comprometidos también el orden público. Esta obligación es la de crear una normatividad autorizada por la ley y que habrá que nutrir las relaciones jurídicas individuales de las clases, es la realización de un derecho superior que el que el Estado puede deparrar por sí mismo.

No podemos afirmar que la convención no produce sino un unas obligaciones sin mayor trascendencia e importancia o importantes categorías que sólo viene a adquirir en la medida en que se van realizando los contratos de trabajo Pero es ~~que~~ además, en esta comparación se llegó a plan teamientos que son enteramente aceptados.

El profesor Roberto Carrillo, Expresa:

En cuanto al objeto o intencionalidad del contrato que llamaríamos una animus adimplendi volvemos a encontrar la diferencia descubierta en el primer elemento. En el contrato, -

la intencionalidad constituye la concreción paradigmática, la materialización de la idea de lucro en un algo determinado pero en un algo cuyo nexo con las relaciones públicas, es su ejecución, o mejor. la intención de su ejecución en el momento de celebrarse el pacto. En la convención por el contrario, no hay nada concreto o material que hacer; la intencio se realiza en el consensus y ya queda establecido un mundo determinado, cuyo principal contenido es una negociación. No hacer algo, los concurrentes sujetos a la convención pueda obrar o no obrar, pero cuando obran deben respetar aquellos límites: el no hacer, fijado en la convención, y es entonces cuando ésta se está realizando.

Para resumir: Las convenciones son acuerdos normativos y los contratos convenciones ejecutivas; negamos que la diferencia entre convención y contrato sea la productividad de obligaciones de este último, sino que el criterio que distingue a ambas figuras es la

normatividad de la primera y la ejecutividad del segundo; la concención es una normación de actos; el contrato es un acto en sí.¹⁵

El gran objetivo, si así quiere aceptarse de la convención colectiva, es ciertamente una normatividad, pero el que ella exista es lo que constituye precisamente su objeto. Esa normatividad se desplaza automáticamente y naturalmente sobre los contratos de trabajo ya que es común a los contratantes, patronos y trabajadores, ya que ellos no ignoran el objetivo de la convención y el objeto del conflicto se allanan y buscan precisamente esa normatividad superior de la cual van a nutrirse posteriormente los contratos de trabajo.

¹⁵ CARRILLO, Roberto. Convención y contrato en el derecho del Trabajo. México; Universidad obrera de México.

A nuestro parecer el punto central de la diferenciación entre la convención y el contrato en el plano jurídico reside en su objeto. De la misma manera que el contrato individual señala un doble objeto a saber, para el trabajador es la persecución de un salario, y para el empresario la realización de un servicio, así el de la convención es de naturaleza completamente distinto porque es eminentemente normativo, por lo menos en lo teórico, consistente en establecer una normatividad o, impersonal superior y mejor de la ley positiva, que se incorpora a los contratos de trabajo inmediatamente después de que se firme la convención o inmediatamente que se firma el contrato, según las circunstancias. Es aquí donde reside esencialmente la distinción de fondo entre las dos modalidades contractuales, puesto que se trata de sujetos colectivos no individuales a pesar de que ambos estén representados eventualmente en personas jurídicas, como son el sindicato por un lado y el grupo empresarial de otro.

6.3.1. LAS TEORIAS DE DUGUIT

Se le debe a este profesor francés el gran aporte que transformó radicalmente las convenciones clásicas sobre el derecho civil y sobre la mayor parte de las instituciones jurídicas.

En el campo que estudiamos, este profesor no se propuso hacer un estudio específico sobre la convención colectiva de trabajo, sino que llegó a las conclusiones que lo caracterizaron como una consecuencia necesaria y fácil de los planteamientos sobre la modificación general en la estructura de los contratos y de las obligaciones civiles. Las bases sobre las cuales se encuentra la transformación planteada por Duguit, son las siguientes:

Primero: Desde el punto de vista de su naturaleza y sus efectos divide los actos jurídicos en tres clases; El acto regla, el acto condición y el acto subjetivo. El acto regla es el creador del derecho objetivo; siempre que se modifique el orden jurídico objetivo por sustitución, adición o reducción es un acto regla. La ley es un acto regla.

Segundo: Esta segunda clasificación de los actos jurídicos parte de la base del origen de los mismos y los cataloga en unilaterales y plurilaterales.

Según su concepción el derecho público ha admitido siempre que la voluntad unilateral es susceptible de producir efectos jurídicos, luego la idea se abrió paso en el derecho privado. El problema consiste en la clasificación de los actos jurídicos plurilaterales, labor que no ha sido fácil al derecho civil. El derecho privado quiso reducirlo a los contratos.

Según Duguit; " El contrato, aún incluyendo el acto colectivo que a él puede asimilarse, es creador de actos subjetivos, el acto unión es creador de actos reglas o de actos condición " y llega a estas conclusiones:

- El contrato colectivo es una condición o acuerdo entre Pero, no es un contrato porque los dos grupos el sindical y el patronal tienen a las formulación de condiciones generales para la presentación de servicios, es decir, una finalidad común.

- El contrato colectivo es un acto jurídico plurilateral y más precisamente, un acto unión. Pretende crear, de hecho crea una situación jurídica objetiva impersonal y general, consistente en un haz de condiciones de trabajo que deberán observarse en los contratos individuales de trabajo.

- El contrato colectivo por su origen es un acto unión o especie de los actos plurilaterales o por sus efectos es un acto regla o sea creador del acto objetivo. Según el, había existido un doble error en la interpretación de este instituto jurídico que había impedido verlo con claridad. La creencia de que la ley era la única frente al derecho objetivo cuando él mismo se había encargado de mostrar que había otras modalidades dentro de las agrupaciones sociales que pueden llevar a la misma finalidad y la creencia de que todo acuerdo de voluntades, especialmente en el campo del derecho privado, debía reducirse a la figura del contrato, fuera de la cual no había salvación, y concluye que eliminados estos errores todo el mecanismo de la convención colectiva; la explicación de su naturaleza y sobre todo de sus efectos, encuentran amplia acogida dentro del derecho.

Fue Duguit quien propuso primeramente denominare esta - institución convención colectiva de trabajo.

6.3.2. DOCTRINA DE LA INSTITUCIÓN DE MAURICE HAURIUO

Otro esfuerzo importante en las teorías publicistas lo constituye la llamada teoría de la institución cuyo autor es maurice Hauriou y que hizo notable el examen de la naturaleza de la convención colectiva.

Para Hauriou, la Institución es el resultado final de la evolución de una serie de situaciones jurídicas hasta adquirir vocación de perdurabilidad y poder propio para regir situaciones jurídicas que le competen. Haciendo una confrontación entre el contrato y la institución con el objeto de precisar el concepto de ésta, y que el dato esencial entre el contrato y la institución consiste en que ésta, está hecha para durar, en tanto que el contrato no lo está y dada la necesidad de duración, las instituciones deben predominar sobre los contratos y la diferencia entre contrato y convención es que el contrato es un acto jurídico, es decir, una operación actual, efímera y transitoria en tanto que la Institución

es un hecho jurídico que puede durar indefinidamente.
La base consecual del contrato es el cambio de decisión
en tanto en la institución es la adhesión al hecho.

CONCLUSIONES

La convención colectiva es la finalidad de las asociaciones sindicales y de las luchas sociales en una organización democrática y sólo en la medida en que se le capte como es en realidad y que se le trate jurídicamente como es en verdad, se podrán obtener esos logros que tanto luchan los trabajadores.

Inicialmente la convención se llamó contrato colectivo y sólo hasta 1.950 con la expedición del Código Sustantivo del trabajo se le dió el nombre de convención colectiva tal y como se le conoce hasta ahora. Pero, antes de ser aceptada pasó por muchos conflictos como ocurrió con el contrato individual de trabajo. Y ésta, se convirtió en una forma de derecho del trabajador aunque la ley sólo prevé la viabilidad a la firma de la convención y además, cuida que esta sea cumplida por las partes dada sus características de bilateralidad y consensualidad de la misma, para lo cual tiene establecidas sanciones.

Mucho se discutió sobre la extensión de la convención, llegandose a aceptar que esta sea extensible a terceros, o sea, aquellos trabajadores no sindicalizados que se benefician de la convención, pero, estos deben pagar una cuota mensual igual a la de los demás afiliados al sindicato y si no desean hacerlo, deberán renunciar del disfrute de estos beneficios. En cuanto a la extensión territorial en Colombia se extiende hasta donde se tenga seccionales, pero esto no se dá porque tendrían que existir empresas con seccionales en toda el país o en los lugares más reconocidos lo cual sería imposible de cumplir.

El tiempo que establece la ley para la duración de la convención es de seis meses prorrogables de seis en seis pero, es una costumbre generalizada que se pacte por dos años y cuando no se dice nada con respecto al tiempo de duración de ésta, se entiende que se prorroga por el mismo tiempo anteriormente pactado; y el proceso de revisión se dá cuando ocurren imprevistos de tipo económico ya sea para revisar el salario, disminuido o aumentarlo, en fin todas aquellas situaciones que lesio

-nen el patrimonio de las partes, se revisa para modificarlo o reformarla, pero nunca para terminarla. Esta termina por las causales que claramente tiene establecida la ley.

BIBLIOGRAFIA

CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. :Derecho del Trabajo. -
Relaciones Colectivas. 2ª Ed. Bogotá: A.B.C. 1.
973.

CONSTITUCION NACIONAL. Bogotá: 1.991.

EDUARDO CASTRO, Silvio. Curso de Derecho Laboral Colectivo.
Bogotá: El profesional, 1.990.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho Colectivo del Traba
bajo. 3ª Ed. Bogotá: Jurídicas Dike, 1.990.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colectivo del
Trabajo. 3ª Ed. Bogotá: Temis, 1.986.

LEGIS. Código Sustantivo del Trabajo y procesal del Traba
bajo. Bogotá: Legis, 1.991.

SALAZAR, MIGUEL Gerardo. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. 2ª ED. Bogotá: Temis, 1.963.