

1034470

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

.DR  
#2128  
          

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR**  
**BIBLIOTECA**  
**BARRANQUILLA**

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR**  
**BIBLIOTECA**  
**BARRANQUILLA**

Barranquilla, Noviembre 14 de 1986

Doctor  
CARLOS LLANOS S.  
DECANO FACULTAD DERECHO  
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
E. S. D.

Designado Director y Presidente de la tesis de grado, presentada por el egresado JORGE ELIECER TEJADA ROSARIO, quien la denomina "Conflictos Laborales", doy concepto sobre la misma en los siguientes términos:

Se haya dividida la tesis en seis (6) partes, los que hacen referencia al marco conceptual, Idea, Ordenamiento y fines de los conflictos, al marco político-social, al marco legal de la huelga, sus efectos jurídicos, al marco procedimental, al marco analítico y las conclusiones, todos los anteriores marcos debidamente desarrollados se hayan concentrados de tal forma que convergen a la finalidad de la Investigación realizada, es decir, sobre los conflictos laborales, se trata de un estudio serio, ordenado, metódico, escrito en lenguaje jurídico adecuado a los temas tratados.

Su autor se valió de una selecta bibliografía, que comprende tanto autores nacionales como extranjeros que de por sí le da mérito a la Investigación realizada.

En consecuencia, reunir tanto los requisitos formales como de fondo, imparto aprobación a la tesis para que sea sometida a examen de sustentación.

Del Señor Decano, atentamente,



MARTÍN TATIS ORDOSGOITIA  
C.C. # 7.422.210 B/quilla  
T.P. # 12343 MINJUSTICIA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

CONFLICTOS LABORALES

JORGE ELIECER TEJADA ROSARIO

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
FACULTAD DE DERECHO  
BARRANQUILLA, 1986

CONFLICTOS LABORALES

JORGE ELIECER TEJADA ROSARIO

Trabajo de Grado presentado como  
requisito parcial para optar al título  
de Abogado.

Director: DR. MARTIN TATIS O.,  
Abogado

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

BARRANQUILLA, 1986

Nota de Aceptación

---

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

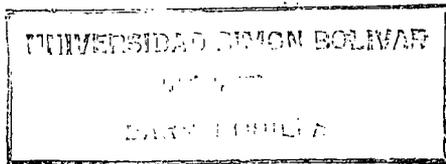
Jurado

Barranquilla, diciembre de 1986

DEDICATORIA

A mis padres MANUEL ANTONIO y BLANCA;

A mis hermanos: BERTILDA, HERNAN, LUIS,  
DORIS y JOSE.



## AGRADECIMIENTOS

El autor expresa sus agradecimientos:

A MARTIN TATIS ORDOSGOITIA, Abogado, director de Tesis.

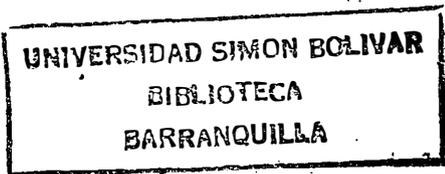
A CHARLES STHULZT NAVARRO, Abogado.

A CESAR MERCADO, Abogado, profesor de la Universidad Simón Bolívar.

A CARLOS LLANOS, Abogado, Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Simón Bolívar.

A CARLOS IGUARAN, Abogado, profesor de la Universidad Simón Bolívar.

A todas aquellas personas que en una u otra forma colaboraron en la elaboración del presente trabajo de grado.

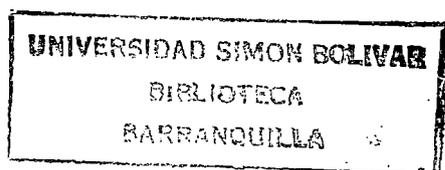


## TABLA DE CONTENIDO

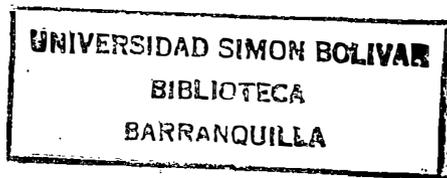
	Pág.
INTRODUCCION	10
1. MARCO CONCEPTUAL	11
1.1 CONCEPTO DE CONFLICTO	11
1.1.1 Clasificación de los conflictos	12
1.1.2 Definición de conflictos	14
1.2 ALCANCE DE LA INTERVENCION ESTATAL EN LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS	16
1.2.1 Solución Pacífica	16
1.2.2 Misión estatal	18
1.2.3 Esbozo de soluciones	19
2. MARCO DE IDEA, ORDENAMIENTO Y FINES DE LOS CONFLICTOS	21
2.1 IDEA	21
2.2 ORDENAMIENTO	22
2.2.1 Conflictos colectivos jurídicos	22

2.2.2 Conflictos colectivos económicos	23
2.3 FINES	25
3. MARCO POLITICO-SOCIAL	28
3.1 LA HUELGA	28
3.2 EL LOCK-OUT	34
3.3 EL BOICOT	37
4. MARCO LEGAL	39
4.1 LEGITIMIDAD DE LA HUELGA	39
4.1.1 Fundamentos de la legalidad	40
4.1.2 Límites especiales de la huelga ilegal	42
4.2 HUELGAS ILICITAS	46
4.3 EFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA	50
4.3.1 En el plano colectivo	50
4.3.2 En el plano del contrato individual de trabajo	51
4.3.3 En el plano de asociación sindical	53
5. MARCO PROCEDIMENTAL	55
5.1 PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS	55
5.1.1 Sistemas	55
5.1.2 La solución entre las partes	56

5.1.3 Conflictos laborales y convenciones colectivas	57
5.1.4 Cláusula compromisoria	58
5.1.5 Jurisdicción y órganos	58
5.2 PLIEGO DE PETICIONES Y EL CONTRA PLIEGO	66
5.2.1 Definición de pliego de peticiones	66
5.2.2 Denuncia de la convención	68
5.2.3 El contrapliego	70
5.2.4 Estructura y presentación del pliego de peticiones	71
5.2.5 Oportunidad de presentación del pliego	72
6. MARCO ANALITICO	
6.1 FUNDAMENTOS DEL DERECHO DE LA CONVENCION COLECTIVA	74
6.1.1 Concepto	74
6.1.2 Naturaleza jurídica	75
6.2 ELEMENTOS ESENCIALES DE LA CONVENCION COLECTIVA	77
6.2.1 Partes	77
6.2.2 Forma escrita	78
6.2.3 Obligatoriedad	79
6.2.4 Consentimiento	79
6.2.5 Objeto	79
6.2.6 Forma	80
6.3 CONTENIDO DE LA CONVENCION COLECTIVA	80



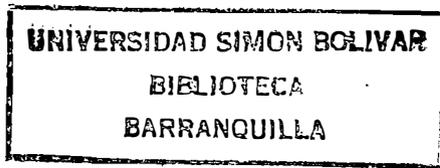
6.3.1 Cláusulas normativas y contractuales	81
6.3.2 Análisis del contenido de la convención colectiva	82
6.4 EFECTOS DE LA CONVENCION COLECTIVA	86
6.4.1 Normativos	86
6.4.2 Obligaciones	88
6.4.3 Efectos con relación al tiempo y al espacio	88
6.4.4 Efectos de las cláusulas que reducen beneficios	91
6.5 EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS EMANADOS DE LA CONVENCION COLECTIVA	92
6.6 EXTENSION DE LA CONVENCION COLECTIVA	95
6.6.1 Por vía administrativa	95
6.6.2 Para los trabajadores no sindicalizados	99
6.7 INTERPRETACION DE LA CONVENCION COLECTIVA	103
6.7.1 Diferentes criterios	103
6.7.2 Métodos	104
7. CONCLUSIONES	105
BIBLIOGRAFIA	108



## INTRODUCCION

El objetivo primordial es esta tesis es aportar a la población de estudios superiores y a la sociedad, una mejor formación a las ideas que periódicamente se presentan como consecuencia de los conflictos laborales tanto colectivos como individuales profesionales, de interés y económicos, en las relaciones obrero-patronales. Quiero adherir a mi tesis una serie de modalidades para llenar todos aquellos vacíos que siempre no dejan de existir en todas las legislaciones del mundo. Así mismo, busco con mi trabajo, una equidad y una igualdad entre patronos y trabajadores del sector privado.

El factor primordial para la subsistencia de la clase trabajadora depende de las relaciones de trabajo y las fuentes de trabajo que le proporcionan este gran beneficio, pero como la clase trabajadora es tan golpeada cada día más por la plutocracia y demás que detentan el poder en nuestro medio, es digno preocuparnos, sobre todo nosotros, los estudiantes de Derecho, como sabedores y concedores del Derecho Laboral, con el fin de buscar una mejor solución al caos.



## 1. MARCO CONCEPTUAL

### 1.1 CONCEPTO DE CONFLICTO

No existe una definición adecuada y precisa de los conflictos de trabajo en la doctrina de autores extranjeros. Juan D. Ramírez Gronda, en su libro *Los conflictos de trabajo*, reproduce una definición de Carnelutti en lo que se presenta el caso de controversia en los conflictos; "Existirá controversia del trabajo cuando alguno pretenda la tutela de su interés, en contraste con el interés de otro". Claro que esta definición no proporciona un concepto adecuado y, por otra parte, la terminología un poco abstracta, dista mucho de la claridad.

Es indudable que los conflictos de trabajo tienen sustantividad propia, que viene de la aplicación del derecho del trabajo a una relación jurídica o social, es pues, una función de estas nociones, que se busca una definición. No se dará con una fórmula perfecta, sólo aproximada, y así se tiene la siguiente citada por Mario de la Cueva: "Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".

La anterior definición es susceptible de abarcar los diferentes conflictos

de trabajo; se habla en, lógicamente, de las relaciones individuales o colectivas del trabajo, que son las dos formas de manifestarse los conflictos de trabajo, y se dice después que son todos los conflictos que se produzcan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones e trabajo".

### **1.1.1 Clasificación de los conflictos**

Después de combinarse las variadas clasificaciones de conflictos colectivos, se tiene como resultado un cuadro final presentado de la siguiente manera:

- a. Conflictos individuales;
- b. Conflictos colectivos de naturaleza económica;
- c. Conflictos colectivos de naturaleza jurídica.

Se observa que la distinción entre conflictos económicos y jurídicos se ha referido únicamente a los conflictos colectivos, por lo que falta indagar si los conflictos individuales también pueden dividirse. Ramírez Gronda, citado por Mario de la Cueva, presenta la posibilidad de esta división en la siguiente referencia:

"La Oficina Internacional del Trabajo anotó que la competencia del Juez deberá buscarse en la naturaleza del conflicto, y agrega, que, de una manera general, la expresión conflicto individual de trabajo se emplea para significar un conflicto de derecho, porque una sección iniciada por una sola persona representa de ordinario una relación con un derecho supuesto adquirido por

dicha persona.

No excluye necesariamente esta presunción de hecho, la posibilidad de que exista un conflicto individual de intereses. Además, esta clase de conflictos depende, en la mayoría de los casos, de la libertad contractual y de las oportunidades a las que voluntariamente dejan las partes fijar nuevos derechos".

El problema planteado por Ramírez Gronda se refiere a la indeterminación de los contratos y relaciones jurídicas y a las facultades del juez para interpretarlos o integrarlos. Teniendo en cuenta estas posibilidades, el juez puede verse obligado a decidir asuntos con valor más bien económico que jurídico. Siempre se ha aceptado la intervención judicial en los contratos de prestación de servicios para fijar el valor de éstos, lo que permite un juicio bonado en consideraciones de carácter social y económico. Tal es el caso del artículo 50 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice: "Todo contrato de trabajo es revisable cuando quiera que sobrevengan imprevinibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la existencia de tales alteraciones, corresponde a la justicia del trabajo decidir sobre ella y, mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor".

Resumiendo se tiene que en los conflictos individuales la actividad económica del juez sirve para buscar el equivalente de una prestación, mientras que en los conflictos colectivos económicos se creó la norma jurídica, base de las futuras relaciones de trabajo.

### 1.1.2 Definición de conflictos

Se trata de buscar una definición más o menos acertada de los conflictos colectivos e individuales. En el proyecto "Bojonez de Ley Federal de Trabajo", en Méjico, se encuentran las dos definiciones siguientes:

a. Se entiende por conflicto colectivo de trabajo, toda controversia de naturaleza económica que tienda a la fijación o modificación de las condiciones de trabajo y todo conflicto de carácter jurídico que se refiera a la interpretación genérica o explicación de contrato colectivo de trabajo, siempre que en éste último caso se afecta un interés de los grupos sindicales y no el de personas determinadas.

b. Se entiende por conflicto individual de trabajo toda controversia que deriva del contrato individual de trabajo, del contrato colectivo de trabajo, de la ley del trabajo o de cualesquiera otras disposiciones que reglamentan las relaciones entre trabajadores y patronos, siempre que afecta a personas determinadas y no al interés de los sindicatos.

Mario de la Cueva, en su libro Derecho Mexicano del Trabajo, criticó estas dos definiciones tomadas de la legislación italiana y propone a continuación las más adecuadas, así:

a. Para los conflictos colectivos se entiende por conflicto colectivo de trabajo, la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión y superación de las condiciones general de trabajo y las de carácter

jurídico que versen sobre el derecho a la existencia y a la libertad de los grupos profesionales o la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso se afecte el interés profesional que representan los sindicatos.

b. Para los conflictos individuales se entiende por conflicto individual de trabajo, toda controversia sobre interpretación o cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo.

El artículo 1º. del Código Sustantivo del Trabajo, con un carácter tutelar o proteccionista, establece el objeto propio del derecho del trabajo, así: "La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surjan entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social".

Miguel Gerardo Salazar, en su curso de Derecho Procesal del Trabajo, clasifica los conflictos de trabajo en:

- a. Conflictos individuales;
- b. Conflictos colectivos;
- c. Conflictos de naturaleza jurídica, y
- d. Conflictos de naturaleza económica.

Y concluye: "... no sobra advertir que tanto los conflictos individuales como los colectivos pueden ser de naturaleza jurídica o naturaleza económica, según el objeto y finalidad del conflicto".

Además los define en la siguiente forma:

"Por conflictos individuales de trabajo se entienden aquellos que surgen entre los sujetos de una singular y concreta relación de trabajo, es decir, entre un empleador y un trabajador, individualmente considerados, y ligados por una relación de derecho laboral".

"Conflicto colectivo de trabajo es aquel que surge entre un empleador y los trabajadores de su empresa colectiva y no singularmente considerados".

"Conflicto de naturaleza jurídica es el que versa sobre la interpretación de un derecho nacido y actual; poco importa que éste tenga su fuente de origen en un precepto formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo, su interpretación dependen normalmente del juez; en este caso, del juez del trabajo".

"Conflicto de naturaleza económica, por el contrario, no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido fundado sobre la ley o sobre el contrato, sino sobre una sencilla reivindicación tendiente a modificar un derecho existente o a crear uno nuevo. Este género de conflicto depende normalmente del conciliador o del árbitro".

## **1.2 ALCANCE DE LA INTERVENCION ESTATAL EN LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS**

### **1.2.1 Solución pacífica**

Entre las muchas singularidades del mundo jurídico laboral, se encuentra aquella de los conflictos que se plantean en las relaciones obrero-patronales. En otros campos, el conflicto entre las partes opuestas (tratos anteriores entre compradores y vendedores) o acordes (socios de hecho), puede llevarlas a la terminación de la negociación o del vínculo y al cese del conflicto, por desaparecer la pugna.

Al contrario, en los conflictos laborales lo principal está en que las partes (discrepantes en un momento determinado) procuran alargar en lo futuro el nexo anterior, con superiores condiciones para una de ellas y a costa, los más de las veces, de la otra o bien de la clientela o del público en general.

Se trata de prolongar la colaboración y convivencia con ciertas y mejores modificaciones. Si esa unión laboral finalizara por la discrepancia o dificultad surgida, no se encontraría un auténtico conflicto de esa naturaleza, sino al contrario, ante la conclusión de una actividad profesional para la parte que hubiera tomado la determinación, o que la soportara sin deseos de reanudar la prestación de servicios activa o pasivamente.

De ahí que todo conflicto de trabajo exige una solución: se pugna, pues, por novar, innovar, o por renovar una relación entre partes, y no por extinguir los lazos que generan el contrato laboral. Y cuando se trata de un conflicto individual, la solución está en la justicia laboral, con jurisdicción suficiente para resolverlos; si es el caso de conflictos colectivos, la solución más aceptada consiste en la conciliación y el arbitraje, métodos que se aplican entre nosotros por medio de organismos de carácter administrativo.

En caso de admitirse el enfrentamiento de trabajadores y patronos, las huelgas de los primeros y la abstención productora o directiva de los últimos como algo inevitable, mientras las relaciones entre unos y otros fuerza una lucha de intereses, la lógica no aprueba como recurso que se agregue a la obligada violencia, la incontenible injusticia y el daño económico general.

La razón impone que los conflictos concluyen siempre, necesariamente, ya cediendo los patronos, ya los trabajadores, o unos y otros. No puede caber duda que lo efectuado tarde, con perjuicio de todos y después de un largo tiempo de hostilidades, puede lograrse, al contrario, sin daño a persona alguna y rodeados de una sana paz y armonía.

### **1.2.2 Misión estatal**

Entre las misiones del Estado se encuentra una muy importante y es la de intervenir en los conflictos colectivos de trabajo, teniendo en cuenta que éstos no sólo afectan a quienes lo promuevan, sino también a los que soportan sus consecuencias. Además, al mismo tiempo que repercutan en relación al orden público en el concepto estricto de ésta, los conflictos degeneran muchas veces en situaciones de hecho que ponen en peligro la paz social.

Por esto, el legislador no puede mantenerse al margen ante problemas de esa naturaleza. Mientras los conflictos individuales de trabajo se solucionan a través de la conciliación voluntaria de las partes, o de la intervención de la justicia laboral es el poder administrativo del Estado el que debe intervenir en los colectivos, por el peligro que entrañan sus consecuencias.

Todas las doctrinas coinciden en afirmar que el Estado no puede permanecer inactivo ante situaciones como las derivadas de los conflictos de trabajo, en los que se causan extraordinarios perjuicios no sólo a las partes enfrentadas, sino también y con mayor fuerza, a los propios intereses del Estado.

La variedad de conceptos surge al concretar el punto al cual debe llegar esa actitud del Estado, el papel que el Poder Público debe desempeñar, y si la misión de los órganos estatales se limita únicamente a volver a la normalidad el orden quebrantado por el conflicto o puede llegar, incluso, a dar una solución por medio de disposiciones imperativas.

### **1.2.3 Esbozo de soluciones**

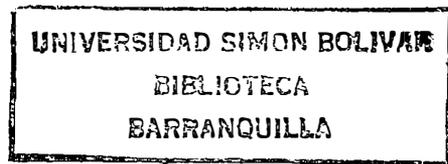
Las diferentes formas de solución de los conflictos colectivos, unas veces por medio de procedimientos jurídicos y otras administrativos, no eliminan la posibilidad de un enfrentamiento directo entre las partes, al que se llega a veces empleando como medio de presión la huelga.

Pero la fórmula que conlleva la paz social a través de una forzosa guerra anterior, desconoce los estragos y los costos de ese procedimiento. Sólo algunos países muy industrializados admiten sin restricciones el derecho a la huelga. Es evidente que cuando se trata de lograr una política tendiente al desarrollo económico y al progreso social, no cabe soportar la pesada carga de las huelgas reiteradas. Es obvio que a menor trabajo, menor producción y a menor producción, menor bienestar general, dentro de la apropiada orientación de la actividad productora y de la capacidad adquisitiva.

de los consumidores.

Es, entonces, necesario la mediación y en ocasiones el arbitraje, en razón a una política por la cual los gobiernos estimen que los trabajadores pueden lograr, lo que sería inútil conseguir por la huelga, empleando sus propios medios.

Por otra parte, se estima, con carácter general, que el desarrollo de programas económicos para el desarrollo nacional exige cierto sacrificio por parte de los trabajadores, en cuanto a la obtención de condiciones más favorables, sin recurrir para ello a la huelga. Se busca, de tal manera, que por medio de la intervención del Estado en la solución de los conflictos laborales, se logran resultados más viables y beneficiosos para los trabajadores, que utilizando como medio principal la huelga.



## 2. MARCO DE IDEA, ORDENAMIENTO Y FINES DE LOS CONFLICTOS

### 2.1 IDEA

La idea de conflicto laboral no es muy fácil de determinar. Se trata de un conflicto en el cual está interesada por lo menos una parte colectiva. Es posible también que dicho conflicto sea organizado y dirigido por un grupo de trabajadores sin unión permanente cuando sea necesaria esa colaboración para representar importantes intereses colectivos. Es el caso de los pliegos de peticiones presentadas por trabajadores no sindicalizados, que obtienen mejoras en sus contratos de trabajo mediante la firma de un pacto colectivo de trabajo, que es el fruto de ese fenómeno transitorio de coalición.

Es importante el carácter colectivo, que se manifiesta cuantitativamente en la participación activa o pasiva de un grupo considerable de personas, pero también cualitativamente afectando un interés común a todo ese grupo como colectividad.

El conflicto colectivo se diferencia de la acumulación de una cantidad de conflictos individuales, tanto por el objeto indicado como también regularmente por los medios aplicados.

Teniendo en cuenta las partes que intervienen, el conflicto colectivo es, en primer término, el conflicto entre la parte patronal, por un lado, y la parte de los trabajadores, por el otro. Pero además, se incluye generalmente en el concepto de conflicto colectivo la disputa existente entre dos grupos del mismo lado.

## **2.2 ORDENAMIENTO**

Los conflictos colectivos son susceptibles de reunirse en varios grupos, siendo éstos distintos según se trate de conflictos colectivos jurídicos o económicos.

### **2.2.1 Conflictos Colectivos Jurídicos**

Se refieren a la interpretación o aplicación de normas reguladoras del trabajo que interesan al grupo de trabajadores de una empresa, como representantes de una comunidad definida de intereses, colectivamente considerados y no en atención a los individuos que particularmente integran ese grupo.

Los conflictos sobre cumplimiento del contrato colectivo pueden versar sobre cualquiera de sus dos elementos, ya sea el obligatorio o el normativo.

a. El elemento obligatorio se divide en dos partes: las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato colectivo, y las reglas que fijan las obligaciones concretas de los autores de la institución.

b. El incumplimiento del elemento normativo del contrato colectivo puede también dar origen a conflictos colectivos, solamente es necesario diferenciar

ciertos conceptos; el elemento normativo comprende dos grandes partes, que son las condiciones individuales y las condiciones colectivas de prestación de los servicios, siendo las primeras las que pasan a integrar el contenido de los contratos individuales de trabajo, y las segundas las prestaciones a que se obliga el empresario en beneficio de la comunidad obrera, o bien, los servicios sociales a que se obliga el patrono. El incumplimiento de las obligaciones que componen estos servicios sociales, da lugar a conflictos colectivos.

Y de una manera general, todos los conflictos colectivos que surgen entre empleadores y trabajadores, con motivo de la violación, inobservancia o interpretación de las estipulaciones contenidas en un contrato sindical, en una convención colectiva de trabajo, en un pacto colectivo de trabajo, o en el reglamento de trabajo, o de los ordenamientos de un laudo arbitral, que en abstracto interese a los trabajadores de la empresa como representantes de intereses comunes, por su naturaleza misma tales conflictos son jurídicos o de derecho.

### **2.2.2 Conflictos Colectivos Económicos**

Si la finalidad del conflicto colectivo es la de lograr la modificación o supresión de las condiciones de trabajo existentes en una empresa, o la creación de nuevas condiciones de trabajo, por no estar previstas, por su naturaleza, ese conflicto es económico.

Estudiando detenidamente los grupos existentes dentro de los conflictos

colectivos económicos, se tiene:

a. Conflictos para la creación de condiciones generales de trabajo. Estos conflictos suponen un campo no explorado y únicamente pueden ser planteados por los trabajadores, ya que solamente ellos tienen la facultad de iniciar la celebración de un contrato colectivo.

b. Conflictos para la modificación de las condiciones generales de trabajo. Supone este segundo grupo, la existencia de un contrato de trabajo (colectivo) y puede ser iniciado por los trabajadores o por el empresario.

Esta circunstancia determina que el grupo se divida, según la parte que lo promueva, en dos especies: conflictos que procuran el mejoramiento, y conflictos que promueven la reducción (se les denomina a los dos de este grupo "contrapliegos") en beneficio o no de los trabajadores y de las condiciones de trabajo vigentes.

A su vez, los reajustes pueden ocasionar un triple efecto, pues es factible que la situación económica de la empresa requiera la disminución del personal, la aminoración de las horas de trabajo, o la reducción de los beneficios que el contrato colectivo otorgue a los obreros (disminución de salarios, como el caso más frecuente, y de los descansos, vacaciones, etc.).

c. Conflictos para la suspensión de la vigencia de las condiciones de trabajo. La suspensión del orden jurídico de una empresa origina conflictos colectivos de naturaleza económica, pues implica la casación de los trabajos de la

empresa; los obreros en su totalidad quedan suspendidos y dejan de recibir los salarios y demás prestaciones. Esta suspensión puede ser iniciada por los empresarios únicamente; los trabajadores no tienen derecho a solicitar la suspensión de los trabajos en una negociación. Esta suspensión es una medida de carácter transitorio, cuyo efecto es suspender temporalmente la vigencia de las relaciones individuales de los contratos individuales de trabajo.

d. Conflictos para la supresión de las condiciones de trabajo. Son aquellos que tienen por objeto el cierre definitivo de la empresa, o sea, la terminación de los contratos de trabajo. Pueden únicamente promoverse por los patronos, ya que los trabajadores no pueden exigir que se cierren las empresas. La consecuencia que producen estos conflictos, es la terminación de las relaciones individuales de trabajo.

### **2.3 FINES**

El conflicto colectivo entre un grupo de trabajadores y un patrono persigue fines muy diversos.

Se trata de estudiar únicamente los llamados conflictos de intereses económicos, cuyos fines van unidos casi siempre a la configuración de las condiciones generales de trabajo y cuyas reclamaciones respectivas deben cumplirlas mediante la celebración de una convención colectiva.

Muchas veces el objeto del conflicto se limita a una sola reclamación, al

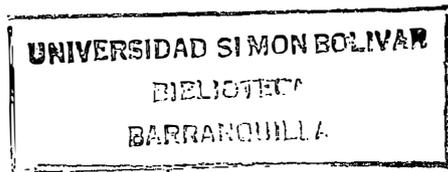
margen de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, y que sin embargo afecta el interés del grupo de trabajadores, presunta o realmente, por ejemplo, cuando los trabajadores exigen el traslado o despido de un superior o compañero, por perturbador, o la revocación de tal despido o de alguna otra medida singular de la dirección de la empresa, llamadas "peticiones de protesta", y que generalmente la hacen a través de comités de reclamos o de asuntos laborales, creados en convenciones colectivas con representación del patrón y el trabajador y que tiene algún poder decisorio. Ocurre también que el objeto del conflicto no existe propiamente entre las partes directas de ésta, sino que la parte que toma una medida colectiva de presión se dirige a otra distinta de la que afecta, porque no tiene la posibilidad de alcanzar a aquella directamente. Son precisamente los casos de las peticiones por simpatía o solidaridad. En estos casos se trata de propósitos unidos en alguna forma a cuestiones de trabajo y que también los resuelven los comités laborales.

Pero es que actualmente los conflictos colectivos de trabajo están regulados en los códigos o leyes orgánicas de los distintos países, en los que taxativamente se establecen los procedimientos y la vigilancia administrativa o judicial, normas éstas que son de orden público donde está comprometido el interés general (salud nacional). En el Código Sustantivo del Trabajo, en Colombia se consagra todo conflicto sólo podrá degenerar en suspensión colectiva de trabajo, cualquiera que sea su origen, cuando no hayan cumplido los procedimientos de las etapas de Arreglo Directo y Conciliación, y para la declaratoria de la huelga en el artículo 31 del Decreto 2351 de 1965, se establece el siguiente procedimiento:

a. Terminadas las etapas de arreglo directo y de conciliación de las partes, sin que se hubiere logrado un arreglo del conflicto, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de la huelga o por solicitar al Ministerio de Trabajo que el diferendo se somete a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio.

b. La huelga o la solicitud del arbitramento serán decididas en votación secreta, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o por la asamblea general del sindicato o sindicatos a que están afiliados más de la mitad de los trabajadores. Antes de celebrarse la asamblea, se dará aviso a las autoridades del trabajo para que éste pueda presenciar y comprobar su desarrollo.

La Ley 48 de 1968, en el inciso 2º del numeral 2 del artículo 3º, agrega: "El Ministerio del trabajo, de oficio o a solicitud del sindicato, o un defecto de éstos, de los trabajadores, en asamblea general someterá a votación de la totalidad de los trabajadores de la empresa si desean o no sujetar las mencionadas diferencias a fallo arbitral, y si la mayoría absoluta de ellos optare por lo primero, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro del término máximo de tres (3) días hábiles si se hallare suspendido, y se convocará dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al tribunal de arbitramento obligatorio llamado a proferir dicho fallo".



### 3. MARCO POLITICO-SOCIAL

#### 3.1 LA HUELGA

En el conflicto colectivo de trabajo es el medio más importante y frecuente que se utiliza. Las definiciones sobre huelga que se han dado son numerosas. Se puede decir que se trata de una interrupción concertada del trabajo por parte de un grupo importante de trabajadores, decididos a reanudar el trabajo una vez satisfechas sus reclamaciones o cumplidos los otros posibles fines de su actitud. Casi todas las definiciones coinciden con esta idea. Aunque se ha notado, sin embargo, cierta evolución en los conceptos sobre huelga en cuanto a que últimamente insisten más en la interrupción concertada del trabajo, que en los posibles fines de ésta.

Esta evolución se debe precisamente, a que los objetivos económicos no son siempre decisivos, sino que, prácticamente, con frecuencia prevalecen otros fines. Además, la amplitud con que se ha acostumbrado calificar como huelga a toda interrupción concertada del trabajo, sin reparar en su sujeto, hace más necesaria una distinción entre huelgas físicas o ilícitas.

La interrupción concertada del trabajo por parte de los trabajadores, no significa terminación de los contratos de trabajo en ninguna forma. Por

el contrario, ellos están decididos a reanudar el trabajo una vez terminada la huelga. Además, no se puede estar en huelga fuera de un contrato en vigor. Precisamente, estar en huelga es abstenerse de cumplir un contrato de trabajo vigente. Creer que la huelga suprime el contrato, equivale casi a negar el derecho a la huelga misma, porque una vez terminado dicho contrato, la inexecución del trabajo no podría calificarse como huelga.

Por otro lado, la interrupción tampoco consiste siempre en el hecho de que los trabajadores no concurran al lugar de trabajo. Es bien conocida la llamada huelga de "brazos caídos", en que los trabajadores ocupan sus puestos de trabajo pero permanecen inactivos. Hay además, otras formas de huelga, como el trabajo denominado "en cim re lenta" en el cual se disminuye a un mínimo el rendimiento, y el llamado trabajo "a reglamento", que prácticamente lleva un resultado parecido.

Hay que tener en cuenta, además, que no toda organización tiene el derecho a la huelga. Así se tiene que las instituciones de servicio público no pueden realizar dicha actividad, como lo establece el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo: "De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos, pero ante este efecto se considera como servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas".

Se ha discutido si la suspensión colectiva de trabajo debe ser ordenada por la organización profesional pertinente o si también puede ser concertada por un grupo de trabajadores no organizados permanentemente. En la práctica prevalecen las huelgas declaradas y conducidas por los sindicatos que ven en este medio de presión el recurso extremo para la realización de sus fines.

Es deseable que únicamente las asociaciones profesionales dirijan las huelgas, porque sólo ellas pueden juzgar su conveniencia y, sobre todo, mantener la disciplina necesaria para que la huelga se desarrolle con la mayor eficacia y se garantice el mínimo de orden y legalidad indispensable. Pero a falta de una norma jurídica no puede excluirse la posibilidad de que alguna otra agrupación de trabajadores haga estallar y trate de conducir el conflicto. Sobre todo en aquellos países en donde la organización sindical es todavía incipiente o se halla restringida, la limitación a los sindicatos del derecho a declarar y conducir la huelga no tendría cabida. Se deduce, entonces, que también la huelga espontánea (no organizada por los sindicatos), es huelga en el sentido del derecho del trabajo, aunque por regla general se le tilda de ilícita.

Para que una huelga ocurra, se requiere que participe un número considerable de trabajadores. No se concibe una huelga con un solo trabajador, pero tampoco es necesario que todos los trabajadores de la empresa se declaren en huelga. Muchas veces se requiere, por razones tácticas, una llamaga "huelga parcial". El sindicato puede ordenar la suspensión del trabajo a ciertos grupos o categorías de trabajadores, cuya actividad basta para

paralizar la empresa.

Cuando una huelga se declara por un sindicato, suele estar sometida a determinadas reglas contenidas en los reglamentos de huelgas que las asociaciones profesionales establecen. Fijan estos reglamentos, sobre todo, los requisitos previos a la declaración de la huelga, tales como agotamiento de todos los medios pacíficos de gestión directa, votación secreta de los trabajadores afectados, etc., y los procedimientos que deben seguirse con respecto a la ejecución de la huelga. En esta reglamentación estricta, que desde luego es obligatoria para los trabajadores afiliados, reside una de las mayores ventajas de los sistemas que reservan el derecho a declarar y conducir la huelga.

En cuanto a esto, el Código Sustantivo del Trabajo, tiene varias normas, que se enuncian en la siguiente forma:

a. Definición de huelga: Dice el artículo 429 al respecto: "Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente título".

b. Desarrollo de la huelga: Según el artículo 32 del Decreto 2351 de 1965, "la cesación colectiva del trabajo, cuando los trabajadores optaron por la huelga, sólo podrá efectuarse transcurridos cinco (5) días de la declaración de ésta y no más de treinta (30) días después. Los trabajadores deberán

abandonar el lugar del trabajo. Dentro del término a que se refiere este artículo, el gobierno, por conducto del Ministerio del Trabajo, podrá intervenir como mediador en la solución del conflicto, y las partes interesadas en él están en la obligación de suministrarle las informaciones que solicite y que tiendan a hacer más eficaz su labor preventiva".

c. Forma de la huelga: El artículo 446 dice: "Cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo y conciliación, si el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados declarare la huelga, ésta debe efectuarse en forma ordenada y pacífica".

La huelga termina, generalmente, cuando el sindicato ordena la reanudación del trabajo, pero, además, por el retorno de los trabajadores en huelga a la normalidad de las actividades de la empresa.

Respecto a estos últimos considerandos, el Código Sustantivo del Trabajo, regula los efectos jurídicos de la huelga "legal" en el artículo 449, de la siguiente forma: "La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dura. El patrono no puede celebrar, entretanto, nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector del trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, maquinarias o elementos básicos, equipos, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de esas dependencias".

En cuanto a los comités de huelga, dice el artículo 445 del Código Sustantivo

del Trabajo: "Los directivos del movimiento pueden constituir comités de huelga que sirvan de agentes de información de los trabajadores y de comunicación con los patronos o sus representantes".

Refiriéndose a las funciones de las autoridades, el artículo 33 del Decreto Legislativo 2351/65 dice:

1°. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades de policía tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción preventiva y represiva que corresponda, a fin de evitar que los huelguistas o cualesquiera personas de conexión con ellos excedan las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes a cometer e infracciones o delitos.

2°. Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los grupos minoritarios de trabajadores aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo.

3°. Durante el desarrollo de una huelga y cuando ésta se prolongue por más de diez (10) días, el Ministerio del Trabajo podrá promover la constitución de un tribunal de tres (3) miembros, designados uno por el patrono, otro por los trabajadores y un tercero por el Ministerio, con el objeto de que propongan a las partes fórmulas de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores se votará en la forma prevista en el artículo 31 de este decreto. Este mismo procedimiento se repetirá con intervalos de veinte

(20) días, sin perjuicio de que las autoridades del trabajo puedan intervenir directamente ante las partes con el propósito de estudiar y proponerles fórmulas de arreglo. En cualquier caso de morosidad o renuncia de las partes para la designación del miembro que les corresponde en los tribunales a que se refiere este artículo, o para reemplazarlo cuando faltare, el Ministerio del Trabajo procederá a hacer la designación respectiva".

Y sobre el arbitramento, el Código Sustantivo del trabajo, en el artículo 452, dice: "1º. Serán sometidos a arbitramento obligatorio: a. Los conflictos colectivos de trabajo que se presentan en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación. b. Los conflictos colectivos de trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento conforme a lo establecido en los artículos de este decreto (Decreto 2351/65). 2º. Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes".

En cuanto a la decisión de este organismo, dice el artículo 458: "Los árbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes".

### **3.2 EL LOCK-OUT**

Antes de los Estados legislaran sobre la estabilidad en el empleo, hasta

comienzos del presente siglo permitieron que se utilizara el esquirolaje como medio de lucha para los empleados que así contrarrestaban la huelga. Consistía en el despido o la suspensión simultánea de una cantidad considerable de trabajadores, ordenada por un patrono o por varios, o por una asociación profesional, con la intención de reincorporarlos, en principio, una vez cumplidos los propósitos del paro. La determinación de si el lock-out se efectuaba mediante despidos o simplemente por suspensión, incumbía a la parte patronal.

El lock-out raras veces se declaró como medio de ataque contra la otra parte, como si se utilizó la huelga, sino que por regla general fue defensivo y se usó como medida técnica sobre todo a las huelgas parciales.

La cuestión de saber si debían pagarse indemnizaciones a los trabajadores despedidos, en este caso de lock-out debía decidirse en derecho como en cualquier otro caso de despido, ya que no había normas especiales que se refirieran al despido colectivo declarado como medida colectiva en un conflicto de trabajo, y teniendo en cuenta que el despido, en oposición, disolvía en forma definitiva el contrato de trabajo. La intención de reincorporar a los trabajadores despedidos no creaba una obligación para el patrono.

En cuanto al número de trabajadores que afectaba el lock-out, rigió el mismo principio que se estableció para el caso de la huelga. Debía tratarse de un número grande para que la desocupación causada contrarrestara, por ejemplo, la medida de la huelga parcial, o ejerciera presión sobre la otra parte.

También terminaba el lock-out de forma parecida a la huelga, podría dejarse prácticamente sin efecto la medida, al admitir el patrono o la mayoría de ellos, nuevamente, una cantidad suficiente de trabajadores de modo que las actividades de la empresa volvieran a tomar su ritmo normal y la desocupación dejare de sentirse como medio de presión; podía terminar, además, porque la mayoría de los trabajadores despidos encontraran ocupación en otra parte.

Pero en Colombia se creó y se hizo ley la institución del Fuero Sindical, consagrado en el artículo 1º del Decreto 204 de 1957, como garantía de la cual gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del Trabajo. Es un privilegio de inamovilidad que no existe para ningún otro trabajador de Colombia, salvo del relativo a la trabajadora en estado de gravidez, por ejemplo.

Fue en 1944 cuando por primera vez se estableció el fuero sindical, o sea el privilegio que los líderes sindicales tiene para no ser tocados por los patronos ni por el gobierno, sino únicamente mediante sentencia judicial.

Esta medida limita la libertad del nombramiento y remoción que normalmente tienen los patronos en relación con su personal, en beneficio de una garantía superior de orden social, como en el derecho de asociaciones y huelga.

Por otra parte, en los artículos 464 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, se enumeran una serie de condiciones a los patronos para que no se suspendan

ni paralicen labores en empresas de servicio público, y en caso de que se presentan de hecho, el gobierno asumirá su dirección. Además, en las que no son de servicio público, podrán clausurar sus labores avisando a los trabajadores con un mes de anticipación, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de los contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor.

### **3.3 EL BOICOT**

Consiste en la negativa patronal de incorporar a determinados trabajadores a la empresa, por ejemplo, o bien a la inversa, en la negativa de los trabajadores a entrar en relaciones laborales con determinados patronos, todo ésto, como medida colectiva aplicada en un conflicto de trabajo.

También se conoce el boicot como una forma de prohibición de comprar los productos de determinadas empresas, cuyos dueños han caído en descrédito con prácticas consideradas desleales, sobre todo con relación a cuestiones de trabajo. El llamamiento de la organización de trabajadores a la obtención a comprar esas mercancías, no sólo va dirigido a los afiliados sino al público en general.

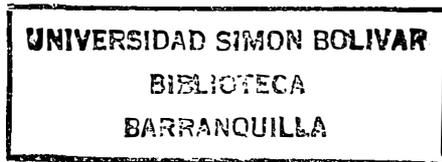
Suele declararse el boicot por alguna organización profesional de una de las dos partes, y muchas veces acompaña otra medida colectiva, como la huelga, al invitar a otros trabajadores indirectamente interesados en la huelga, a no ofrecer sus servicios, a los patronos contra los que se dirige ésta, o al invitar a los patronos no afectados por el paro decidido por uno o varios

de sus colegas, a que no empleen a los trabajadores excluidos.

En contraposición a la huelga y el lock-out, el boicot requiere la intervención de tres partes: uno que invita al boicot, otra a la que se dirige la invitación, y finalmente, la parte boicoteada.

La ejecución del boicot consiste en que las personas invitadas a él y que aceptan la invitación, desde un punto de vista negativo, se abstienen de entrar en relaciones de orden laboral con la persona o personas boicoteadas y, positivamente, en que se disuelvan las relaciones que ya se hubieran establecido.

El boicot no tiene operancia actualmente, pues el Código Sustantivo del Trabajo, lo considera como práctica desleal según el Decreto 3370/62. El Código de Comercio lo califica como una competencia desleal, y los Códigos Penales y de Policía tiene normas que tipifican como delito o infracción esas prácticas.



## 4. MARCO LEGAL

### 4.1 LEGITIMIDAD DE LA HUELGA

Es bastante importante esta cuestión de la legalidad de los medios de presión colectivos, ya que cualquier conflicto colectivo acompañado de uno o varios de los medios de presión, es capaz de repercutir sobre la colectividad en general. Se está sobre un plano en que la evolución del derecho del trabajo corre el peligro de abandonar los cauces normales de precipitarse hacia soluciones violentas.

El problema consiste en hacer una concordancia entre la idea del derecho y de su elaboración y evolución, con los medios institucionales comunes, o bien mediante la "auto-composición" de las partes, con la "autotela" que se manifieste en el empleo de los medios de lucha. El saber si deben admitirse principalmente estos medios, y dónde hay que fijar los límites de su aplicación, se ha convertido en una de las cuestiones más difíciles. Este problema suele presentarse preferentemente para la huelga, ya que la importancia del lock-out y del boicot es reducido en la actualidad.

#### **4.1.1 Fundamentos de la legalidad**

Surge la pregunta de si existe realmente un derecho a la huelga, y en qué se funda ese derecho.

Se plantea la pregunta de si la protección del derecho de asociarse con fines útiles, y principalmente el derecho a la defensa de los intereses profesionales mediante la agremiación y la participación en otras actividades lícitas tendientes a esta defensa, no abarca también el derecho de usar en un caso extremo, medios colectivos de presión y, además, si este derecho no se desprende de la libertad general de que gozan los hombres en un Estado democrático, a los que no se prive de hacer lo que la ley le prohíbe.

Corresponde el derecho de huelga, en su faz material, al individuo, y sólo formalmente al grupo. El derecho del trabajador engendra el de no trabajar (a nadie se le puede obligar a trabajar contra su voluntad, pues viola el artículo 5º del Código Sustantivo del Trabajo). Sin embargo, el derecho de huelga no podría contentarse con su fundamento individualista, porque necesita otra más amplia, que sobre todo sirva de apoyo para su aspecto formal, el que se refiere a la huelga como acto colectivo.

En este sentido, las garantías constitucionales que se refieren a la libertad de asociación y el derecho a la defensa de los intereses profesionales, son de mayor importancia. También el derecho de asociación es, primeramente, un derecho personal, pero la garantía constitucional se extiende a la asociación misma en la cual el derecho personal necesariamente debe concretarse.

La defensa de los intereses profesionales presupone el hecho de la asociación.

Es admitido que la garantía de la agremiación y de la defensa de los intereses profesionales abarca, en principio, el derecho de aplicar los medios colectivos considerados adecuados y usados generalmente para esta defensa, de acuerdo con la evolución histórica de las asociaciones profesionales. La huelga forma parte de estos medios considerados en principio lícitos y adecuados.

De ahí que el derecho a la huelga no puede separarse en ninguna forma del derecho de agremiación y defensa de los intereses profesionales, hasta cuando no se presenta sociológicamente la inadecuación de este medio para la consecución de los fines gremiales, o jurídicamente, al revelarse a las asociaciones otros medios legales equivalentes, sin cuartar la principal autonomía de éstos. Todo esto, sin perjuicio de que los derechos referidos tengan sus límites naturales como cualquier otro derecho.

Los métodos de la conciliación y el arbitraje, preferidos en muchos países para poner a disposición de las partes otros medios adecuados para la solución de sus conflictos colectivos, son un paso importante y tal vez decisivo para desarraigar el derecho a la huelga. El problema consiste en no llevar con ello un ataque destructivo o la autonomía de las asociaciones profesionales.

En la actualidad se opone a la huelga el deber de paz que las partes de una convención colectiva deben reunir durante la vigencia de ésta con respecto a las cuestiones reguladas por dicha convención.

Finalmente, también la democratización del derecho interno de las asociaciones profesionales toma un significado particular desde este punto de vista, sobre todo la obligación de la votación secreta anterior a la declaración de la huelga.

#### **4.1.2 Límites especiales de la huelga ilegal**

En el actual estado de las legislaciones falta un derecho objetivo general de la huelga. Adquieren, entonces, cierta importancia los reglamentos o directivas de los sindicatos, aunque su carácter de derecho objetivo es dudoso. En consecuencia, para la huelga y los demás medios colectivos de lucha son aplicables primordialmente las leyes generales. Se han dictado, sin embargo, algunas normas sobre la materia.

Estas normas tienen por objeto, en primer término, los límites de la aplicación lícita de los medios colectivos de lucha, en particular de la huelga. La legislación plantea al mismo tiempo algunos problemas de orden fundamental; por ejemplo, en Colombia en el aspecto colectivo del trabajo, los empleados oficiales de la Rama Ejecutiva del Poder Público en el orden nacional, están divididos en dos grupos: uno, los empleados públicos, que son los vinculados por una relación legal, reglamentaria o estatutaria o de derecho público, que se incorporan mediante un nombramiento. En el aspecto colectivo pueden asociarse para desarrollar funciones secundarias y presentar solicitudes o memoriales respetuosos con miras al mejoramiento de sus condiciones de empleo, solicitudes que no obligan en cuanto a que deben ser resueltas por convención o laudo arbitral.

El otro, los trabajadores oficiales vinculados por contrato de trabajo con la administración; para ellos ese vínculo contractual determina que pueden presentar pliegos de peticiones, pero la diferencia con el empleado público y con el trabajador particular, es que no disponen como éste, de la huelga como medio de presión, sino que tendrán que irse a un arbitramento obligatorio después de agotarse las etapas de arreglo directo y conciliación, pues la huelga está prohibida por la ley para los trabajadores oficiales.

Para los trabajadores particulares existen prohibiciones de huelga en los servicios públicos, de acuerdo al artículo 1º del Decreto Ext. 753 de 1956, pues trata sobre la prohibición de la huelga y enumera las actividades que se constituyen como servicio público:

- "a. Las que se prestan en cualquiera de las ramas del Poder Público.
- b. Las de empresas de transporte por tierra, agua y aire, y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones.
- c. Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas.
- e. Los de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia.
- f. Las plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados.

- g. Las de todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones.
- h. Las de explotación, elaboración y distribución de sal.
- i. Las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleos y sus derivados, cuando están destinados al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del gobierno".

Complementando el artículo anterior, dice el Decreto 1593 de 1959: "Decláranse de servicio público las actividades de la industria bancaria, ya sean realizadas por el Estado, directa o indirectamente, o por los particulares".

Sin embargo, la anulación del derecho a la huelga que implican las disposiciones citadas, puede considerarse compatible con la garantía principal de ese derecho, ya que la restricción relativa a las empresas de interés vital para la comunidad es adecuada y no va más allá de lo que exige la protección necesaria del interés común. Es más dudosa la incompatibilidad de disposiciones según las cuales se pone al que por motivos extraños al trabajo provocare cesar o suspender el mismo, o estimular tendenciosamente cuestiones políticas, sociales o económicas para entorpecerlo. En cuanto a estas normas, puede deducirse, sobre todo, la ilegalidad de las huelgas políticas; y no caben objeciones desde el punto de vista constitucional, ya que la ley, si bien es cierto no puede oponerse a que los sindicatos persigan fines políticos, puede limitar sus actividades al respecto.

Por otro lado, es por lo menos una imperfección de la ley establecer límites únicamente al derecho de huelga, y no también al derecho correspondiente a los patronos de cerrar sus empresas con fines de lucha (aunque esta última ya está casi abolido).

También se han dictado al respecto normas prohibitivas generales en forma de decretos e inclusive resoluciones ministeriales. Desde luego, puede parecer objetable que la prohibición, en lugar de emanar del Poder Legislativo, provenga del Ejecutivo, tratándose de la restricción de un derecho implícitamente garantizado por la Constitución.

Aparte de las prohibiciones generales para señalar clases de empresas o actividades, categorías de trabajadores o relativos a la huelga, etc., que se declaren en determinadas circunstancias, son comunes y usuales también las privaciones especiales en casos particulares en que el interés predominante de la comunidad exige que no se haga uso de los medios colectivos de lucha.

Tales prohibiciones individuales entran, desde luego, más específicamente en la competencia de las autoridades administrativas. Las prohibiciones individuales suelen ir después de la declaración de la huelga, el cierre, etc., y tiende a ponerles término. La forma exterior de estas prohibiciones es la declaración de la ilegalidad de la medida por parte de la autoridad administrativa.

## 4.2 HUELGAS ILICITAS

Teniendo en cuenta que el hecho de que la licitud de la huelga es la norma y la ilicitud la excepción, se examinan ahora más detenidamente los casos en que aplicación de medios colectivos de lucha, sobre todo la huelga, sin estar expresamente prohibida, es considerada ilícita por el hecho de contrariar el orden público. La licitud de la huelga tiene su límite en el ordenamiento jurídico general.

Se ha calificado de ilícitas a las llamadas huelgas "revolucionarias" porque no persiguen un fin lícito y justo y no son pacíficas en su desarrollo. De esta manera, el fin de la huelga recupera importancia con respecto a su licitud.

Dejando a un lado, en lo posible, las normas prohibitivas, serían ilícitos aquellos fines que contradigan las buenas costumbres y el orden público en general, y las "leyes no escritas" que la opinión pública o la conciencia colectiva en un país haya aceptado en el curso de su evolución histórica y considere necesarias para mantener la organización social establecida, aún teniendo en cuenta la licitud de los medios de lucha aplicados en los conflictos colectivos entre capital y trabajo.

En cuanto a los paros de solidaridad, las legislaciones no son del todo uniformes en su apreciación, aunque prevalece la tendencia a considerarlas ilícitas.

Dentro de esa misma corriente legal también se ha considerado ilícito el

paro político o el de demostración, ya que está por completo fuera del ambiente en que normalmente se desarrollan los conflictos colectivos de trabajo.

Se han apreciado como ilícitas las huelgas parciales y la huelga de protesta, la primera porque no abarca toda la profesión o actividad y no corresponde a una actividad general, y la segunda, porque implica un ataque a la libertad del patrono con respecto al ejercicio de su derecho de dirección, a menos que la actitud patronal sea arbitraria o provocativa.

En ocasiones el ordenamiento jurídico ha visto la ilicitud de la huelga en el hecho de que ésta, aún persiguiendo propósitos profesionales lícitos en sí, peca por el exceso de las pretensiones. Sin embargo, el aspecto cuantitativo de éstas no debiera ser decisivo para la cuestión de la licitud o no de la huelga. No es oficio de los tribunales investigar la justificación económica de una huelga, ni la posibilidad de que la aceptación de ciertas pretensiones pueda causar graves perjuicios a la parte opuesta y tal vez a la economía en general.

La ilicitud de una huelga puede derivar de la función desempeñada. Se presenta la cuestión de saber si los funcionarios públicos entran en el ámbito del derecho del trabajo y sus instituciones específicas, cuestión que siempre se ha contestado negativamente. Por lo cual, tampoco puede reconocérseles un derecho de huelga a la par que no corresponda al Estado un derecho de lock-out con respecto a su personal. En una empresa el funcionario no puede suspender el cumplimiento de sus funciones, sin renunciar a su calidad de

tal. A veces, la ilegalidad viene del hecho de que una huelga considerada lícita en sí, adquiere un carácter ilícito durante su desarrollo.

Entre los medios que pueden convertir una huelga en ilícita, cabe enumerarse los siguientes: no es permitido que la huelga se conduzca acompañada de propaganda sistemáticamente contraria a la verdad, tergiversando los hechos, o en forma provocativa (demagógica). Implica la ilicitud de la huelga la aplicación sistemática de actos punibles. Si bien en estos casos los directamente responsables son los individuos que cometen los actos, la responsabilidad recae sobre la organización, en cuanto que aquellos actos forman parte del plan estratégico y táctico de la huelga. Pero la penalidad de que aquí se trata no es de la huelga misma, sino de ciertos actos "abusivos" que la acompañan. Se trata de actos de "sabotaje" principalmente.

En cuanto a la ilicitud de la huelga, el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, enumera los casos de ilegalidad y sanciones en los conflictos de trabajo, así:

"1º. La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

- a. Cuando se trata de un servicio público.
- b. Cuando se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo y de conciliación en forma legal.
- c. Cuando persiga fines distintos a los profesionales o económicos.
- d. Cuando se declare después de dos (2) meses de terminada la etapa de

conciliación.

e. Cuando haya sido declarada con violación de lo dispuesto en el artículo 444.

f. Cuando no se limita a la suspensión pacífica del trabajo, y

g. Cuando se promueve con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

2º. Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieran intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero, el despedirlos no requerirá calificación judicial. En la misma providencia en que se decreta la ilegalidad se hará tal declaración y se suspenderá por un término de dos (2) a seis (6) meses la personería jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado la suspensión o paro del trabajo, y aún podrá decretarse su disolución, a juicio de la entidad o funcionario que haga la calificación".

Finalmente, la ilicitud de la huelga puede provenir de su inconveniencia en el momento en que se declara. Desde luego, la huelga no es ilícita porque la parte que la declara haya elegido un momento en que el perjuicio infringido a la otra parte es particularmente grave.

La huelga podría tornarse ilícita cuando se la declare caprichosamente, sólo por motivos de prestigio, etc., en un momento en que el conflicto entre las partes se encuentra ya en vías de arreglo.

El artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo, dice en cuanto a la declaración de ilegalidad:

"La ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo, será declarada administrativamente por el Ministerio del Trabajo. La providencia respectiva deberá cumplirse inmediatamente, y contra ella sólo procederán las acciones pertinentes ante el Consejo de Estado.

La reanudación de actividades no será óbice para que el Ministerio haga la declaratoria de ilegalidad correspondiente".

### **4.3 EFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA**

Son varios y se producen en diferentes terrenos.

#### **4.3.1 En el plano colectivo**

Por regla general, en el derecho colectivo la huelga ilícita no produce efectos civiles en contra de las propias organizaciones profesionales. En cambio, la violación de una convención colectiva de trabajo si puede dar motivo a medidas administrativas y produce efectos civiles de carácter indemnizatorio. Y con más razón, claro está, la violación de las disposiciones legales prohibitorias de la huelga implica sanciones, pues en la misma providencia administrativa en que se decretó la ilegalidad se hará tal declaración, y se suspenderá por un término de dos (2) a seis (6) meses la personería jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado la suspensión o paro del trabajo, y aún podrá decretarse su disolución, a juicio de la entidad

o funcionario que haga la calificación de la huelga, según el aparte final del numeral 2º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo.

#### **4.3.2 En el plano del contrato individual de trabajo**

Teniendo en cuenta que una huelga, lícita o no, sólo suspende el contrato individual de trabajo, la iniciativa de disolverlo queda en manos del patrono.

El problema que se presenta es el de saber si la huelga ilegal o ilícita da al patrono un motivo justo para la disolución. La cuestión debe contestarse afirmativamente, y es decidida en general y en este sentido, una vez declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo cuando el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él; y respecto a los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial, según el aparte 1º del inciso 2º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo.

El Decreto 2164/59 reglamentó los artículos 450 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo que norman sobre la suspensión colectiva ilegal del trabajo, así: Artículo 1º. Declarada la ilegalidad de un paro, el Ministerio del Trabajo intervendrá de inmediato con el objeto de evitar que el patrono correspondiente despida a aquellos trabajadores que hasta ese momento hayan hecho cesación pacífica del trabajo pero determinada por las circunstancias ajenas a su voluntad y creada por las condiciones mismas del paro. Es entendido, sin embargo, que el patrono quedará en libertad de despedir a todos los trabajadores que, una vez conocida la declaratoria

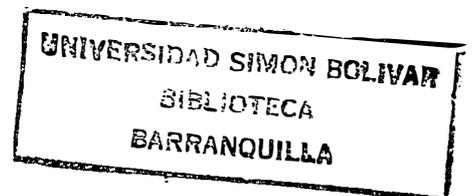
de ilegalidad, persistieren en el paro por cualquier causa".

Desde luego, el patrono no está obligado a hacer uso del derecho de despido, y puede renunciar a su ejercicio.

El abandono del trabajo a causa de una huelga ilícita equivale a la interrupción injustificada, lo que constituye para el patrono un justo motivo de despido, como "injuria" a sus intereses. Pero la actitud del trabajador debe ser culpable. Claro que a falta de culpa, o sea en caso de error excusable sobre la licitud de la huelga, o en caso de fuerza mayor, el motivo justo no existe.

De esta manera, tampoco la participación en una huelga ilícita constituye siempre una injuria a los intereses del patrono, sino que esta apreciación depende de las circunstancias.

Para que sea una "injuria" el abandono del trabajo, es necesario, además, que se obligue al trabajador a volver a su trabajo, sobre todo cuando la ilicitud no es manifiesta. En caso de ser declarada ilegal la huelga por parte de la autoridad administrativa, la intimación generalmente está contenida en la propia declaración de ilegabilidad y, entonces, suple la notificación correspondiente al patrono. El trabajador que sepa de la ilegalidad de la huelga debe realizar la máxima diligencia para conocer la situación jurídica en que se halla y, de todos modos, actúa culpablemente si se mantiene completamente pasivo al respecto.



Además, el patrono está obligado a reincorporar a los huelguistas que se presenten oportunamente a reanudar el trabajo, a menos que tenga razones para terminar unilateralmente el contrato por justa causa.

Otros efectos de derecho privado serían las obligaciones de indemnización a cargo de los trabajadores que individualmente hubieren cometido actos ilícitos, sobre todo causando daños intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo.

El numeral 3°. del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo se expresa así: "Las sanciones a que se refiere el inciso anterior no excluyen la acción del patrono contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado".

#### **4.3.3 En el plano de asociación sindical**

El numeral 4°. del artículo 300 del Código Sustantivo del Trabajo, refiriéndose a los miembros de la directiva de un sindicato, dice: "Todo miembro de la directiva de un sindicato que haya originado como sanción la disolución de éste, podrá ser privado del derecho de asociación sindical en cualquier carácter, hasta por el término de tres (3) años, según apreciación del juez en la respectiva providencia o fallo que imponga la disolución y en la cual serán declarados nominalmente tales responsables.

El artículo 381 del Código Sustantivo del Trabajo, se refiere a sanciones a los directores así: "Si el acto u omisión constitutivo de la transgresión

es imputable a algunos 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 si mismo haga del hecho, requerirá el sindicato para que aplique al responsable o a los responsables las sanciones disciplinarias previstas en los estatutos. Vencido el término señalado en el requerimiento, que no será mayor de un (1) mes, sin que haya impuesto las sanciones, se entenderá que hay violación directa del sindicato..." para los efectos de las sanciones del artículo 300 del Código Sustantivo del Trabajo.

## **5. MARCO PROCEDIMENTAL**

### **5.1 PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS**

Debe distinguirse en materia de conflictos de trabajo, entre los sistemas que se establecen para lograr una solución, como la conciliación y el arbitraje, y los órganos o mecanismos que tienen facultades para arreglarlos. Se puede decir que los sistemas constituyen el derecho de fondo para resolver los conflictos de trabajo, mientras que los órganos y los trámites para arreglar esos conflictos constituyen el derecho formal.

#### **5.1.1 Sistemas**

Los sistemas adoptados para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo difieren de un país a otros, y según el Derecho Comparado son:

- Discusión y negociación
- Conciliación
- Mediación
- Arbitraje voluntario
- Investigación o encuesta
- Arbitraje obligatorio

- Intervención judicial y
- Legislación.

Agrupando la conciliación y el arbitraje, cabe formar los siguientes grupos:

- Conciliación voluntaria
- Conciliación voluntaria y arbitraje facultativo.
- Conciliación obligatoria y arbitraje voluntario, y
- Obligatoriedad de la conciliación y del arbitraje.

Los sistemas indicados, si bien imponen en ocasiones obligatoriamente la conciliación o, a falta de ella, el arbitraje, lo hacen como trámite que las partes en conflicto deben necesariamente seguir antes de llevar a cabo la controversia al aspecto de la huelga. Por esta razón se debe distinguir necesariamente entre conciliación y arbitraje como trámites previos a la declaratoria del estado de huelga; y entre la conciliación y el arbitraje como medios de solución de los conflictos ya declarados.

### **5.1.2 La solución entre las partes**

La solución de los conflictos colectivos de trabajo puede lograrse a través de instituciones libres u oficiales. Se admite en ciertos sistemas legislativos que los propios interesados pueden, en relación a las diferencias laborales colectivas, establecer tanto el procedimiento como las instituciones encargadas de resolverlas.

### **5.1.3 Conflictos laborales y convenciones colectivas**

Es frecuente que los conflictos colectivos de trabajo se produzcan como consecuencia de las negociaciones entre patrones y trabajadores que tienden a la conclusión, modificación o interpretación de un contrato colectivo, como también que surjan de la violación de las normas contenidas en un convenio colectivo.

El procedimiento de solución de los conflictos de trabajo tiene, en relación a los convenios colectivos laborales, una importancia muchas veces decisiva; ya que si el procedimiento de elaboración de los convenios de como resultado el logro de éstos, se diluye la posibilidad de que produzcan conflictos colectivos.

Cuando se trata de conflictos de intereses, éstos se dirigen normalmente a crear, mantener o modificar una convención colectiva de trabajo. En tales casos, las partes se encuentran en un conflicto colectivo de intereses; pero en ocasiones las partes no pueden articular el convenio ni lograr un acuerdo por el cual se establezca la cuantía de los beneficios económicos que los patronos deben otorgarle a los trabajadores.

Cuando no hay arreglo directo entre las partes, el convenio colectivo no se logra; en tal caso se necesita para obtener ese equilibrio entre los intereses, que intervengan elementos ajenos a las partes; y cuando el conflicto no termina a pesar de ese auxilio que se presta, entran a regir los procedimientos característicos del arbitraje.

#### **5.1.4 Cláusula compromisoria**

Se define como cláusula compromisoria, según Cabanelles "la estipulación en virtud de la cual se establecen los arbitrios necesarios para resolver toda dificultad que puede surgir, ya sea en la interpretación o en la aplicación del contrato de trabajo".

Las partes agregan al convenio colectivo un compromiso por el cual entienden que, de acuerdo a las normas que se concretan en la propia convención, deben resolverse las diferencias relativas a ellas. En ocasiones, esta cláusula compromisoria se limita a la designación de una comisión paritaria, que tiene por objeto interponer las cláusulas del convenio colectivo que sean objeto de apreciaciones distintas; otras veces la cláusula compromisoria significa el establecimiento de todo un procedimiento a fin de regular la forma de solucionar los conflictos que, como consecuencia de la aplicación del propio convenio, pueden suscitarse.

#### **5.1.5 Jurisdicción y órganos**

Surge la cuestión de si corresponde dirimir la solución de los conflictos laborales colectivos a órganos de carácter judicial o de la esfera administrativa.

Generalmente se afirma que la resolución dada por los órganos administrativos puede ser revisada por la autoridad judicial, a fin de que ésta determine la legalidad o no de tal conflicto, y presente al mismo en forma definitiva

la solución más adecuada en Derecho. Los organismos competentes en los trámites de conciliación y en los arbitrajes pueden tener carácter permanente y ser administrativos o judiciales; los primeros dependen, como norma, de los ministerios de trabajo; los segundos, tienen jurisdicción propia y corresponden al poder judicial.

En cuanto al arbitraje dice Guillermo González Charry: "Ya sabemos que la Constitución Nacional a partir de la reforma de 1936 garantizó el derecho de huelga, con excepción de los servicios públicos. El desarrollo de ese principio y la garantía de la Constitución respecto a ese derecho, figuran en una serie de disposiciones legales recogidas y recopiladas en el código, y que van desde el derecho a formar un sindicato y las condiciones que deben llenar quienes lo componen, hasta el laudo arbitral o la convención colectiva, que son las etapas finales del conflicto, propiamente hablando, y en donde el arbitraje pasa a sustituir el derecho a la huelga. El arbitraje viene a ser un recurso propio exclusivamente de los servicios públicos, mientras que la huelga es propia de la actividad exclusivamente particular".

El literal a. del artículo 34 del Decreto 2351/65 acentúa este concepto al decir que "serán sometidos a arbitramentos obligatorios; a. Los conflictos colectivos de trabajo que se presente en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación". También el artículo 36 del Decreto 2351/65 enuncia la constitución de los tribunales de arbitramento, así: "El tribunal de arbitramento obligatorio en los conflictos colectivos que deben decidirse por este medio, se compondrá de tres (3) miembros designados así: uno para cada una de las partes y un

tercero por el Ministerio del Trabajo, escogidos de la lista a que se refiere el artículo anterior. Ninguna persona podrá actuar como árbitro más de tres (3) veces en un mismo año". Además, el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo dice en cuanto a la decisión de los árbitros "Los árbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes".

Según Miguel Gerardo Salazar, en su curso de Derecho Procesal del Trabajo: "El artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, se refiere de una manera general a las controversias que surjan entre empleadores y trabajadores por razón de una relación de trabajo. De modo que pueden ser objeto de decisión arbitral tanto las controversias de naturaleza jurídica o de derecho, como los de naturaleza económica o de interés".

Dice el artículo 131 del Código Sustantivo del Trabajo, que "la cláusula compromisoria deberá hacerse constar siempre por escrito, bien en el contrato individual, en el contrato sindical, en la convención colectiva o en cualquier otro documento otorgado posteriormente". La decisión de las partes de someter la solución de su controversia al arbitramento, debe estipularse por escrito a través del contrato de compromiso o de la cláusula compromisoria, en que se renuncia a hacer valer las respectivas pretensiones ante los jueces ordinarios.

El laudo pronunciado para resolver un conflicto jurídico no difiere en su fondo ni en su forma de la sentencia jurisdiccional común, pues se limita a declarar un derecho nadio y actual.

El fallo arbitral que se pronunciará tiene la fuerza de cosa juzgada y sólo será susceptible del curso de homologación de que trata el artículo 140 del C.P.T. El anterior código judicial, en su artículo 473, le debe al laudo arbitral la fuerza de cosa juzgada y hacía absolutamente nula cualquier decisión posterior que le fuera contraria, pronunciada en el mismo asunto y entre las mismas partes, situación absurda que no permitía defenderse de ninguna naturaleza con el laudo, producto de alguna conducta ilícita o dolosa, o si hubo exceso de facultades. El Capítulo IV del Título 18 del nuevo Código de Procedimiento Civil consagra el recurso de revisión contra los laudos arbitrales. Esto no suprime la autonomía de éstos para fallar con independencia de los órganos normales del poder judicial. El fallo arbitral es susceptible de "aclaración", como la sentencia común.

Guillermo Camacho Henríquez, en su obra de Relaciones Colectivas (edición de 1973), se refiere así del arbitraje: "El arbitraje en materia laboral se conoce desde la expedición de la Ley 78 de 1919. En los conflictos de intereses se conoce la forma puramente voluntaria, la forma obligatoria y una forma sui géneris que la ley asimila al arbitraje obligatorio".

La justicia arbitral para los conflictos colectivos de intereses se concreta en los tribunales de arbitramento cuya función no consiste, como en los

tribunales ordinarios, en declarar el derecho, sino crearlo. Estos tribunales están formados o integrados por tres miembros árbitros, como se había dicho anteriormente, y un secretario, quienes ejercen funciones públicas y por lo tanto deben ser imparciales, no deben estar vinculados a las partes en forma alguna.

El Tribunal de Arbitramento tiene por función decidir sobre las peticiones contenidas en el pliego respectivo, de las cuales no se haya logrado acuerdo entre las partes en la etapa de arreglo directo de conciliación. El fallo, laudo o sentencia arbitral es de "equidad" y tendrá por objeto crear o modificar normas jurídicas que consagran nuevas condiciones de trabajo.

La ley expresamente lo equipara a convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo, resultando por este aspecto, un sustituto de aquella, obligado a las partes a guardar la paz social durante su vigencia.

La equidad reside en atender las demandas de mejoramiento laboral; según la justicia intrínseca de las mismas condiciones económicas de la empresa.

La Honorable Suprema de Justicia ha dicho: "Al afirmarse que los fallos en los conflictos de naturaleza económica se profieren en equidad, se está atendiendo tal principio en su verdadero sentido es decir, de justicia natural, de equilibrio, de armonía de los intereses de las partes en conflicto, pues de otra manera se caería en la arbitrariedad, en la injusticia. Por eso los elementos de estudio que se le presentan a los árbitros para decidir en equidad, deben ser analizados con detenimiento, buen juicio y responsabilidad, midiendo

las consecuencias que puedan derivarse del fallo, para no quebrantar aquel sano principio".

Contra los laudos arbitrales que decidan conflictos económicos al igual que para los jurídicos, ha establecido la ley un recurso extraordinario conocido con el nombre de homologación. El objeto del recurso es estudiar la regularidad del laudo arbitral colectivo, con el fin de declararlo exequible, si el tribunal no hubiere extralimitado el objeto para el cual se le convocó, o anulándolo en caso contrario. Es sabido que el Tribunal se convoca exclusivamente para resolver sobre aquellos puntos del pliego de los trabajadores o del patrono, o de ambos, sobre los cuales no se hubiere llegado a ningún acuerdo en las anteriores etapas de arreglo directo y conciliación".

La Honorable Corte, por medio de la Sala de Casación Laboral, sólo conoce del recurso contra laudos dictados en las "empresas de servicios públicos", sean estos oficiales o particulares. La evolución, en cuanto al recurso de homologación de los laudos arbitrales por parte de la Honorable Corte, ha sido desde 1964, la siguiente:

"1º. De conformidad con el artículo 11 del Decreto 528 del C.P.T., la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia conoce "de la homologación de laudos arbitrales en los casos previstos por el artículo 143 del C.P.T.", y ellos no eran otros que los proferidos por tribunales especiales, cuando el arbitraje fuera de carácter obligatorio".

2º. Cuando entró a regir el Decreto 528 de 1964, solamente tenía el carácter

de obligatorio el arbitraje para decidir los conflictos colectivos de trabajo que se presentaron en los servicios públicos y que no hubieran podido resolverse mediante arreglo directo o conciliación (Artículo 452 C.S.T.).

3°. Posteriormente, el Decreto 2351 de 1965, amplió los casos de tribunales especiales y estableció en su artículo 54 que serían sometidos a arbitramento obligatorio, además de los conflictos colectivos, en servicios públicos, no resueltos en arreglo directo o conciliación (literal a), aquellos en que los trabajadores optaren por él, conforme a lo establecido en el artículo 31 ibídem (literal b).

4°. El Decreto Legislativo 939 de 1966 estableció un nuevo caso de Tribunal Especial de Arbitramento Obligatorio cuando una huelga se prolongue por más de treinta (30) días, "sin que las partes encuentren fórmula de solución del conflicto que dió origen al cese de actividades", dentro de dos modalidades: a. Los trabajadores tienen facultad de solicitar su convocatoria dentro de los diez (10) días siguientes a los treinta del cese de actividades, aplicándose entonces las disposiciones legales y vigentes y b. Cuando las partes de común acuerdo, a los trabajadores no piden su constitución, conforme a lo dicho en el literal anterior, el Ministerio de Trabajo podrá ordenar que se constituya.

5°. La Ley 48 de 1968, que con modificaciones y adopciones adoptó como estatutos permanentes los decretos números 2351 de 1965 y 939 de 1966, estableció otro caso de arbitraje obligatorio en empresas que no sean de servicio público y dijo en el aparte 4 de su artículo 3°:

"Si una huelga, por razón de su naturaleza o magnitud, afecta de manera grave los intereses de la economía nacional considerado en su conjunto, el Presidente de la República podrá ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga, y que los diferendos que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral. Pero el presidente no podrá tomar esa decisión sin el concepto previo y favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia".

6°. La Sala de Casación Laboral de la Corte, en virtud de las creaciones hechas por los decretos de 1965 y 1966 de tribunales especiales, tuvo que conocer de la homologación de laudos proferidos por éstos tanto en el sector oficial como en el privado, y su competencia la afirmó en el artículo 11 del Decreto 528 de 1964.

7°. Vino luego la expedición de la Ley 16 de 1968, que atribuyó estos asuntos a la Sala Laboral de los Tribunales Superiores del Distrito Judicial, perdiendo de esta manera la Corte Suprema la competencia para continuar conociendo de laudos arbitrales pronunciados por el sector privado, sea voluntario o forzoso el arbitramento que los produjo y siempre que se tratara de conflictos en servicios públicos.

8°. La Ley 16 de 1968, que modificó la anterior, atribuyó competencia a los Tribunales Superiores para conocer por medio de la Sala Laboral de la homologación de los laudos arbitrales en los casos previstos en el artículo 141 del C. de P.T. (Decreto 2158 de 1948) y de los que se dicten para el sector privado conforme a los artículos 31, literal b. y 34 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 y el Decreto 939 de 1966, con las modificaciones

y adiciones adoptadas por el artículo 3º. de la Ley 48 de 1968.

9º. Indica lo anterior que en materia de competencia para conocer del recurso de homologación, se volvió al principio que informó el artículo 143 del C.P.T. es decir, que la Corte, por medio de su Sala de Casación Laboral, sólo conoce del recurso contra laudos dictados para resolver conflictos colectivos en las empresas de servicio público, sean éstas oficiales o particulares" (Sala Laboral, 25 de mayo de 1970. Magistrado ponente: Doctor Jorge Gaviria Salazar).

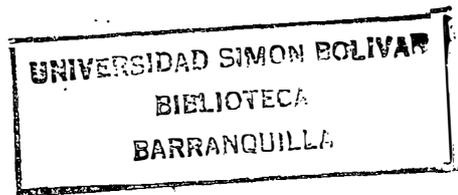
## **5.2 PLIEGO DE PETICIONES Y EL CONTRA PLIEGO**

### **5.2.1 Definición de pliego de peticiones**

Desde el punto de vista legal: No está legalmente definido al pliego de peticiones, es decir, en el Código Sustantivo del Trabajo, no hay una norma que presente la definición de este documento.

Se puede decir, sin embargo, que el pliego de peticiones es "un conjunto de solicitudes que presentan los trabajadores a sus patronos, en uso de un derecho claramente definido, las cuales condensan legítimas aspiraciones de mejoramiento económico y social". Definición citada por Andrés Almarales en su obra "Los pliegos de peticiones".

Desde el punto de vista de los trabajadores: Para éstos el pliego constituye una perspectiva de mejoramiento en el nivel social; significa también una



estabilidad en su empleo.

Contenido del pliego de peticiones en su aspecto formal: Es el mismo de la convención colectiva, es decir, establecer condiciones de trabajo. Es el conflicto económico o de intereses que nace como consecuencia de la presentación del pliego de peticiones, dando origen a la contratación colectiva con el objeto de llegar a un estatuto normativo.

Contenido del pliego de peticiones en su aspecto material: Implica el contenido mismo de las aspiraciones de los trabajadores, consagrados en el pliego.

Aspecto de forma del pliego de peticiones: Hace relación con las formalidades externas y presenta diferentes condiciones que se resumen así:

a. Ser presentado por las asociaciones del primer grado, sindicatos. El artículo 374 del Código Sustantivo del Trabajo, en su numeral 2º, dice: "Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los patronos, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidos por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios".

b. Las asociaciones de segundo grado, federaciones, también pueden presentar pliegos de peticiones. Esto se deduce del artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, que al definir la convención colectiva establece: "...es la que

se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales (se ha subrayado) de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia".

c. Es la atribución exclusiva de la asamblea de los sindicatos o federaciones, según el artículo 376 del Código Sustantivo del Trabajo: "...la adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los patronos a más tardar dos meses después: se enumera también con una atribución, la "designación de negociadores, en el mismo artículo. Si no emana de la Asamblea, el patrono no está obligado a discutir el pliego.

d. Deberá ser por escrito y copia, debidamente autenticado de que fue aprobado por la Asamblea del Sindicato y que agotó el procedimiento indicado en los estatutos.

e. Presentación del pliego al patrono. Según el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo: "...el respectivo sindicato a los trabajadores nombrarán una delegación de tres (3) de entre ellos para que presente al patrono, o a quien lo represente, el pliego de peticiones que formulan".

### **5.2.2 Denuncia de la convención**

Antes de presentarse el pliego de peticiones, se procede legalmente a la denuncia de la convención colectiva del trabajo. El artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, dice al respecto: "A menos que se hayan pactado

normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieran hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darle por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que contarán desde la fecha señalada para su terminación".

Este artículo es muy claro, se refiere a la prórroga automática, "si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expedición de su término..." no se hace manifestación de la decisión de darle por terminado, "...se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que contarán desde la fecha señalada para su terminación".

Formalidades de la denuncia: Está prevista la forma de la denuncia en el artículo 14 del Decreto 616 de 1954, en los siguientes términos: "Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada una convención colectiva de trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el Inspector del Trabajo del lugar y, en su defecto, ante el alcalde, funcionario que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia será integrado al destinatario por dicho funcionario, y las copias serán detenidas para el Departamento Nacional del Trabajo y para el denunciante de la convención".

Una vez hecha la denuncia, el sindicato puede presentar su nuevo pliego de peticiones y la convención denunciada, "continuará vigente hasta tanto

se firme una nueva".

Pero las normas citadas anteriormente, sólo reglamentan la presentación de pliegos por aquellos sindicatos que ya hubieren firmado convenciones con sus respectivas empresas, más no así la de las organizaciones que vayan a presentar su pliego por primera vez.

Presentación de pliegos por primera vez: La situación está contemplada por los artículos 372 y 367 del Código Sustantivo del Trabajo para el caso de los sindicatos que vayan a presentar su pliego por primera vez, cuyos textos son:

"Artículo 372. Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no tenga el reconocimiento de su personería jurídica y sólo durante la vigencia de este reconocimiento".

"Artículo 367. La resolución sobre reconocimiento de la personería jurídica del sindicato debe ser publicada por cuenta de éste, una sola vez, en el Diario Oficial, y surte sus efectos quince (15) días después de la publicación".

### **5.2.3 El contrapliego**

Como actitud frecuente en el plano sindical, las empresas han venido presentando a los trabajadores, en los últimos tiempos, los llamados "contrapliegos".

Son las peticiones que el patrono presenta a sus trabajadores en los órdenes económico, social y administrativo, en nombre y representación de la empresa.

Los hechos que se registran en el ámbito laboral en tal sentido son muchos, y con esa orientación las empresas han procedido denunciar la convención que va a expirar, como primer paso.

El 12 de junio de 1970 esta situación llegó a la Honorable Corte Suprema de Justicia y se pronunció sobre los contraplegos, en sentencia surgida ante la demanda de inconstitucionalidad de una parte del artículo 3º de la Ley 48 de 1968. Esta providencia fue debatida y controvertida en los diferentes medios forenses, y protocolizó jurídicamente la facultad que permite a los patronos presentar ante sus respectivos trabajadores, contraplegos en el trámite señalado para el acuerdo de una nueva convención colectiva de trabajo.

#### **5.2.4 Estructura y presentación del pliego de peticiones**

El profesor Omar Morales Benítez, en su estudio "El pliego de peticiones", al tratar del contexto y forma, puntualiza que "no hay un señalamiento legal en lo que concierne al contenido y forma del pliego. Pero debe entenderse que él debe contener el nombre, domicilio y dirección del sindicato a lo menos, la designación del patrono a quien se dirige, el ordenamiento de las peticiones (división en artículos, cláusulas, capítulos), etc.

Además, el proyecto del pliego deberá ir a la aprobación de las Asambleas

Generales de los diversos sindicatos, y la comisión negociadora se conformará con tres representantes. Es elegida esta comisión por una asamblea conjunta, en la que toman asiento, sin discriminación alguna, los miembros de los diferentes sindicatos, en proporción al número de afiliados que tenga cada sindicato en la empresa, cuando coexiste uno de base y uno gremial.

En cuanto al orden de los puntos del pliego, no habiendo norma legal que especifique cuál debe ser el primero y cuál el último, por simple lógica se debe pensar que éstos deben ordenarse de acuerdo a su importancia, según el sindicato.

Los textos de cada uno de los puntos del pliego deben ir en forma clara, para evitar confusiones. Los pliegos de peticiones generalmente van firmados por el presidente y el secretario del sindicato".

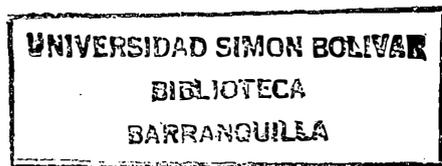
El pliego de peticiones debe ser entregado al gerente de la empresa o al representante por una comisión de la junta directiva del sindicato encabezada por el presidente.

Al recibir el pliego de peticiones el representante de la empresa, debe entregar una constancia de tal hecho, enseguida se envía una copia a las autoridades laborales del lugar.

#### **5.2.5 Oportunidad de presentación del pliego**

Al no existir una convención colectiva y si se fuera a pactar por primera

vez, el pliego de peticiones se puede presentar en cualquier momento, sin que dicho tiempo sea exagerado, sino más bien, un lapso prudencial que cuenta con la representación preferencial de hacer uso o no de esa facultad.



## **6. MARCO ANALITICO**

### **6.1 FUNDAMENTOS DEL DERECHO DE LA CONVENCION COLECTIVA**

#### **6.1.1 Concepto**

La convención colectiva de trabajo es la afirmación más clara de las aspiraciones de los trabajadores y de sus organizaciones, de influir en forma directa en la configuración de las condiciones de trabajo.

Al mismo tiempo, es el resultado natural de la evolución que conduce del derecho individual al derecho colectivo. La influencia del trabajador individual que se hallaba sólo frente al patrono era casi nula (excepto en los casos de los empleados dirigentes o de algunos técnicos), mientras que con la formación de asociaciones, esta influencia aumentó, y la fijación de las condiciones de trabajo fue, por un lado, el objeto de una verdadera negociación entre las partes.

Al realizarse esta negociación en el terreno sindical, tuvo también como contenido la determinación genérica de las condiciones de trabajo una regulación general en vez de individual conforme a las exigencias, sobre todo, de las grandes empresas. Estos acuerdos se denominan "CONVENCIONES

COLECTIVAS DE CONDICIONES DE TRABAJO" (o Convenciones Colectivas de Trabajo), tanto por el hecho de intervenir partes colectivas del lado de los trabajadores, como por su contenido general.

### **6.1.2 Naturaleza jurídica**

El carácter obligatorio absoluto de la convención colectiva no es incompatible con su naturaleza jurídica de derecho privado. A pesar de que la convención colectiva tiene efecto de ley, conserva sin embargo, su carácter autónomo, debido a que, en principio, debe su existencia a la autodeterminación de las personas privadas que intervienen en su establecimiento.

Por el hecho de que la convención colectiva defiende un interés público simultáneamente, no se excluye que el Estado, además de las propias partes, vigila tanto el establecimiento como el cumplimiento de las disposiciones convencionales, sobre todo cuando éstas se refieren a objetos que forman parte de la protección del trabajo a cargo, primordialmente, de las autoridades públicas.

Si el Estado ha resuelto dejar parte de sus funciones legislativas y reglamentarias a las asociaciones profesionales legalmente establecidas, de ambos lados, esto no impide que él mismo tome esa parte activa. Pero la convención colectiva no adquiere, por eso, carácter jurídico público. Sería necesario, para ello, que la voluntad de las partes careciera de importancia para el establecimiento de la convención colectiva.

La forma del "contrato normativo", elaborada en general por las organizaciones profesionales de ambos lados, es considerada la más propicia en el campo en que actúa (condiciones de trabajo), y como un acto de autodisciplina o de autoimposición de normas, y al cual se le atribuye obligatoriedad para todos los interesados.

En efecto, habiéndose asegurado la igualdad de condiciones para los grupos sociales que intervienen en su negociación, la convención colectiva a que se llega ofrece ciertas garantías en el sentido de un arreglo justo y satisfactorio de los intereses mutuos, al que por esta misma razón parece ser digno de alcanzar carácter obligatorio.

El cambio de denominación "Contrato Normativo" por "Convención Colectiva", es debido a que el primero en realidad no es un contrato en sentido técnico, en cuanto tiene por contenido el establecimiento de normas objetivas, pues no regula relaciones jurídicas inmediatas entre los dos grupos que lo concluyen.

No sólo la función de la convención colectiva es diferente de la de un verdadero contrato (en cuanto "Contrato Normativo"), sino que sobretodo el contrario en sentido técnico, por regla general, sólo tiene efectos entre las partes y no afecta a terceros, desde el punto de vista de la eficacia, en tanto que la convención colectiva está destinada a surtir efectos, precisamente, sobre sujetos distintos de quienes la estipulan.

Aparte de la palabra "convención", se utiliza también el término "acuerdo", para referirse a la misma figura jurídica, totalmente opuesta al contrato.

El hecho de que en su aspecto normativo la convención colectiva no es un contrato dicho técnicamente, excluye también en general, la aplicación de las reglas jurídicas que disciplinan los contratos de derecho civil. Podrían aplicarse estas reglas sólo por analogía y dentro de ciertos límites.

## **6.2 ELEMENTOS ESENCIALES DE LA CONVENCION COLECTIVA**

### **6.2.1 Partes**

De acuerdo a la naturaleza y finalidad de la convención colectiva, sus partes deben ser representantes de los dos lados, que, primordialmente, obogan por intereses diferentes en la vida del trabajo, susceptibles de ser equilibrados mediante la convención.

La ley determina la capacidad de ser parte de una convención colectiva. Esta aptitud es parte de la capacidad jurídica general, o de la especial que tuvieran las asociaciones profesionales reconocidas. Las personas ineptas para participar en una convención colectiva conforme a la ley, y de acuerdo con su capacidad en general, sólo pueden celebrar convenios colectivos que se rigen por el derecho común, es decir, sin efecto obligatorio, y que carecen de este efecto, sobre todo, con respecto a terceros no afiliados a ninguna de las partes contratantes.

La posibilidad de formar parte de una convención colectiva ha sido regulada distintamente para los trabajadores y patronos.

Evidentemente la ley ampara el establecimiento de convenciones colectivas

por ramas de "actividades" bien sean por parte de los patronos o por parte de los trabajadores y, aún cuando la ley no lo dice, ya es costumbre que los pliegos de peticiones sean presentados simultáneamente por una misma rama industrial o actividad económica como sucede con la industria de la construcción, que se presenta unida la parte sindical con aspiraciones similares y medios de lucha coordinados, lo cual ejerce una presión decisiva en los diversos estamentos y más hoy día en que el desarrollo económico del país está montado sobre el crecimiento de la construcción de viviendas. Por su parte, los patronos también se unen para hacer ofrecimientos que estudian en conjunto a través de sus agremiaciones.

### **6.2.2 Forma escrita**

Deben celebrarse por escrito las convenciones colectivas de trabajo. No es suficiente para ello la expresión de la voluntad de las partes por instrumento particular. El artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo que trata de la "forma" instituye que la convención colectiva debe celebrarse por escrito y que se extenderá en tantos ejemplares cuantos sean las partes y que uno o más se depositará necesariamente en el Departamento Nacional del Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Y que sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto.

La convención colectiva de trabajo debe ser negociada y firmada por los representantes de ambas partes que actuaron en el conflicto y si lo hacen en la etapa de arreglo directo, estarán investidas de amplias facultades.

Si es en la etapa de conciliación también estarán previstos de suficientes poderes para firmar cualquier convención, pero pueden convenir en hacerlo ad referendum, como establece el artículo 439 del Código Sustantivo del Trabajo.

### **6.2.3 Obligatoriedad**

Debiera existir una ley en que se obligue al patrón a celebrar contratos colectivos con sus trabajadores. Esta debiera ser la forma de contratar. En ello estriba la estabilidad de las relaciones sociales y el progreso del país.

Garantizando el Estado el derecho de huelga a los trabajadores, y siendo aquella consecuencia de la presentación de un pliego de peticiones de los trabajadores para celebrar una convención colectiva, debiera disponer de manera expresa la obligación a los patronos de celebrar convenciones colectivas con sus trabajadores, teniendo en cuenta el interés de la sociedad en evitar el mayor número posible de cesaciones de trabajo.

### **6.2.4 Consentimiento**

En cuanto a los patronos se refiere, el ánimo, la simple voluntad de celebrar una convención colectiva se rige por las normas comunes de derecho.

### **6.2.5 Objeto**

El objeto de la convención colectiva, desde luego, no puede ser otro que

el de fijar las condiciones en las cuales han de continuar prestando su capacidad personal los afiliados. Es, pues, el de modificar favorablemente contratos individuales de trabajo.

Además, no debe ser contrario a las leyes, a la moral, a las buenas costumbres, etc. Es decir, su objeto no debe ser ilícito.

#### **6.2.6 Forma**

La convención siempre consta por escrito, se deposita en la División de Asuntos Colectivos del Ministerio de Trabajo a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes a la firma. Esto es lo que ha servido a la Honorable Corte para afirmar que la convención tiene un aspecto solemne. La razón de ser de este depósito es facilitar la prueba de la existencia, ya que el Ministerio de Trabajo al recibirle sólo tiene la finalidad probatoria. La Honorable Corte ha dicho que es a través de la expedición de la copia por el Ministerio del Trabajo que se aprueba el depósito. Pero hoy se acepta tomar como prueba de la convención la que se le presente al juez en una inspección judicial donde conste que se hizo el depósito ante el Ministerio.

#### **6.3 CONTENIDO DE LA CONVENCION COLECTIVA**

Definida la convención colectiva del trabajo como un acuerdo bilateral entre la organización sindical obrera y un patrón o sindicato patronal, con efectos normativos para regular las condiciones de trabajo que han de regir en los futuros contratos individuales, en una empresa en la categoría profesional,

se ve que el objeto o fin que se propone la convención colectiva es el de establecer condiciones de trabajo, que son de variada naturaleza y regulan la actividad laboral de una empresa y aún de la propia profesión de los sindicatos intervinientes. El conjunto de normas que se refieren a las condiciones pactadas, forma el contenido de la convención colectiva de trabajo.

### **6.3.1 Cláusulas normativas y contractuales**

Cabe ahora preguntar qué materias pueden ser reguladas en una convención colectiva, o mejor, qué relaciones jurídico-laborales pueden ser sometidas a la regulación colectiva convencional, todo esto, a fin de precisar con mayor exactitud el análisis planteado.

La gran importancia que tiene este tipo de regulación como base de paz social se refleja en los avances que ha adquirido en la actualidad y el "poder expansivo" de las convenciones colectivas hace que las materias que conforman el contenido sean cada vez más diversas y con distinta finalidad.

Una primera distinción en la clasificación de las cláusulas de la convención es la que se refiere a denominarlas "normativas" y "contractuales". Según Ignacio Garzón Ferreyra "las primeras son todas las disposiciones de la convención colectiva que regularmente pueden constituir el contenido de una relación individual de trabajo, y según la voluntad expresa o presunta de las partes de la convención, también están destinadas a constituir la. Las cláusulas contractuales regulan las relaciones de las partes estipulantes,

con motivo del establecimiento de la convención".

La distinción resulta de la naturaleza misma de la convención, en su origen, el acuerdo bilateral entre dos grupos produce obligaciones de tipo contractual, privativo, recíproco entre las partes estipulantes. Del "acuerdo" resultará el establecimiento de las normas destinadas a regular las condiciones de trabajo en la empresa o categoría profesional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), divide las cláusulas normativas así:

- a. Las que regulan condiciones de trabajo, y
- b. Las que regulan derechos y obligaciones de las partes.

Más concretamente las cláusulas que regulan condiciones de trabajo son hechas para incorporarlas en los contratos individuales y aptas para ello, mientras que las relativas a las relaciones entre las partes contratantes, no pueden ser propiamente incorporadas a los contratos individuales.

### **6.3.2 Análisis del contenido de la convención colectiva**

El contenido de la convención colectiva se puede dividir en cuatro partes:

- a. Elemento normativo: Se define como las disposiciones de la convención colectiva que legalmente pueden constituir el contenido de una relación de trabajo y que, según la voluntad expresa o presunta de las partes de la

convención, también están destinadas a constituir la. Es lo esencial de la convención, ya que el fin que se proponen las partes intervinientes al concluir el pacto. En él están condensadas sintéticamente las normas que han de presidir la formación de los futuros contratos individuales de trabajo, regulando los derechos y obligaciones recíprocas y estableciendo las conquistas logradas por los trabajadores en su lucha por el mejoramiento social y económico.

Estas normas, que realmente pueden pasar a integrar o completar los contratos individuales de trabajo, son de la más variada naturaleza, pueden ser positivos o negativos y pueden ordenar o prohibir.

Las principales cláusulas pueden referirse a retribución del trabajo, modos de prestación de ésta, cláusulas de exclusión y de preferencia sindical y cláusulas referentes a la terminación de los contratos individuales.

Existen otras divisiones del elemento normativo y son dos series de cláusulas que pueden denominarse, respectivamente, condiciones individuales para la prestación de los servicios, y condiciones colectivas para la prestación de los mismos.

Las dos series persiguen -anota el profesor Mario de la Cueva- la misma finalidad, obtener mejores condiciones de trabajo, pero son, sin embargo, distintas.

La primera de las series está formada por aquellas normas que, según Kaskel

"pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo"; los descansos, las vacaciones, los salarios y, en general, las obligaciones que adquiere un empresario frente a cada trabajador, y naturalmente, las que son a cargo de cada trabajador y en beneficio del patrono.

La segunda serie está formada por ciertas obligaciones que adquiere el empresario para con la comunidad de trabajadores, pueden citarse como ejemplo, los servicios sociales, en que se obliga al empresario a satisfacer necesidades de sus obreros, como hospitales, campos deportivos, departamentos sanitarios, centros recreativos, etc.

Las dos series de normas fijan derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empresarios, pero la primera comprende derechos y obligaciones que necesariamente se individualizan, mientras que la segunda se refiere a normas que imponen obligaciones al patrono, pero que no individualizan inmediatamente al acreedor, así es posible que algún obrero nunca haga uso del servicio de hospital, pero, en cambio, siempre se realizarán, en su favor o en su contra, las normas de la primera serie de todas maneras, en el caso de la segunda serie, todos los trabajadores son acreedores en potencia, y si el empresario no tiene establecido el servicio, podrían reclamar la indemnización correspondiente

b. Elemento obligacional: El origen del convenio colectivo y el acuerdo entre los dos grupos sociales, que caracteriza el nacimiento de la institución, genera obligaciones entre las partes intervinientes, al tiempo que les impone

ciertas normas a observar, para asegurar la plena efectividad del elemento normativo.

Crea la convención, entre los grupos pactantes, verdaderas obligaciones contractuales, obligación de no hacer nada que pueda comprometer la ejecución leal de la convención, garantía de ejecución de los miembros del grupo, obligación de no denunciar la convención en un plazo determinado, obligación de someter los diferendos colectivos a los procedimientos convencionales de conciliación y arbitraje.

Estas obligaciones son sancionadas por una acción de responsabilidad contractual. Aquí se encuentran los efectos ordinarios de todo contrato. A los deberes y derechos mutuos de carácter obligacional son aplicables las reglas comunes del derecho de obligaciones, y, especialmente, los contratos.

c. Envoltura protectora: Como lo indica su nombre, es el revestimiento exterior de los anteriores elementos, y se define como el conjunto de cláusulas destinadas a asegurar la aplicación del contrato colectivo.

Según este concepto, todas las disposiciones de la convención colectiva que se refieren a la vida y duración de la institución constituyen la envoltura, es decir, la capa protectora de los dos elementos anteriores, normativo y obligacional.

Si todo convenio colectivo de trabajo tiende, principalmente, a establecer

reglas generales de obligatoriedad que entran a regir los contratos individuales, ello se hace posible mediante la coexistencia de disposiciones que aseguran la efectiva aplicación de las normas establecidas.

d. Elemento accidental o transitorio: Las cláusulas accidentales o transitorias, como su nombre lo indica, no constituyen lo esencial de la convención. Pueden estar ausentes de ella y son convenientes sólo como un nexo entre una situación anterior y la nueva que va a regir el convenio. Muchas veces constituyen el elemento de adaptación, a fin de que la convención colectiva surta plena eficacia entre los grupos pactantes, considerando la situación existente al momento de su vigencia.

Aunque generalmente estas cláusulas no sobreviven, al momento inicial sus efectos son de naturaleza contractual, similares a los de las cláusulas obligaciones, en cuanto imponen ciertas reglas de conducta, positivas o negativas, a observar por las partes intervinientes y les fija obligaciones concretas que cumplir.

## **6.4 EFECTOS DE LA CONVENCION COLECTIVA**

### **6.4.1 Normativos**

Son de carácter abstracto y general, el resultado de la proyección de las cláusulas llamadas normativas, es decir, el fin mismo de la institución, que procura establecer "condiciones" de prestación del trabajo.

Los efectos de las cláusulas normativas se extienden a las entidades

intervinientes en la convención (sindicatos, organizaciones profesionales), a los afiliados a dichas entidades que no han intervenido directamente en la conclusión del convenio, y a terceros, extraños a las organizaciones, que pertenezcan a la categoría profesional estipulante.

a. Sobre las organizaciones pactantes: Porque la convención colectiva tiende a constituir la "ley profesional" de los grupos intervinientes, o el "estatuto de condiciones mínimas de trabajo", las entidades sindicales deben acatar las normas pactadas, en cuanto a ellos se refiere, y han de velar porque se cumplan en los contratos individuales que se realicen posteriormente.

b. Respecto a los afiliados a las organizaciones: Los asociados a las organizaciones sindicales intervinientes quedan obligados por las cláusulas de la convención colectiva desde el momento en que éste entra en vigencia.

En lo sucesivo, los contratos individuales de trabajo que se efectúen deben ceñirse a las disposiciones reglamentarias contenidas en la convención. Los contratos que existían en el momento de entrar en vigencia la convención, reemplazan las disposiciones en pugna con las nuevas que contiene el convenio; es el resultado del ordenamiento legal del trabajo, que impone el acatamiento de los contratos individuales a las convenciones colectivas y de éstas a la ley. Entonces las cláusulas normativas de la convención pasan a integrar realmente los contratos individuales y los completan.

Se debe entender que las disposiciones normativas son más favorables, pues el objeto de una convención colectiva no puede ser otro que el de mejorar

la situación de los trabajadores.

#### **6.4.2 Obligaciones**

Este es un efecto contractual, de finalidades concretas y determinadas. Sus efectos alcanzan las partes intervinientes, vinculándose con la aplicación del elemento normativo, y determinando las relaciones de carácter contractual entre dichas partes, recayendo principalmente sobre los sindicatos pactantes.

El aspecto obligacional no es muy perceptible en los sistemas donde la propia ley determina el aspecto normativo de las cláusulas de la convención, destinados a regir las relaciones individuales, en cuanto aquellas tienen que ver con la consecución de este efecto. Donde se produce el efecto automáticamente, las propias partes de la convención no tienen que asumir ninguna actitud especial, a la cual podría obligarles la misma convención, en su relación mutua, para que el efecto obligatorio se produzca.

Pero la convención no ha de carecer por esto de todo significado en el campo del derecho de obligaciones, con respecto a las partes de ella.

#### **6.4.3 Efectos con relación al tiempo y al espacio**

a. Efectos temporales: La convención colectiva de trabajo rige durante un tiempo determinado y dentro de un ámbito especial. El plazo puede ser cierto, cuando se determina con el simple transcurso del tiempo que se estipuló e incierto cuando suele acaecer a la terminación de una obra determinada.

La extinción de los términos de la convención en ambos casos se produce del pleno derecho. De la misma forma, sería lícito el convenio por un término fijado, estableciéndose el procedimiento adecuado para su extinción o rescisión. Para tal efecto, dice el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo: "A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminado, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

En cuanto a la denuncia de la convención, dice el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, sustituido por el artículo 14 del Decreto 616/54 "para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada una convención colectiva de trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el inspector del trabajo del lugar, y, en su defecto ante el alcalde, funcionarios que le pondrán la nota de presentación respectiva, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario y las copias serán destinadas para el Departamento Nacional del Trabajo y para el denunciante de la convención.

Formulada así la denuncia de la convención colectiva, ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención.

Estos supuestos configurarían un tipo ordinario o regular de terminar el

convenio colectivo. La "irregular" terminación de la convención proviene generalmente de su incumplimiento por la parte obligada, o de acordar, todos ellos, en dar por terminado el convenio por mutuo acuerdo. A estos casos se agrega la imposibilidad por caso fortuito o fuerza mayor, de continuar vigentes los términos convencionales, y la revisión, tratada en el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice: "Las convenciones colectivas son revisables cuando quiera 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".

b. Efectos especiales: La convención colectiva de trabajo está destinada a producir efectos sobre los contratos de trabajo de una empresa determinada, y se hace extensiva por acto gubernamental.

El Poder Ejecutivo, dentro de un régimen ordenado, puede determinar el ámbito de aplicación. El artículo 472 del Código Sustantivo del Trabajo, lo consagra así: "Cuando haya convenciones colectivas que comprendan más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica, el gobierno puede hacerlas extensivas en todo o en parte, a las demás empresas de la misma industria de esa región que sean de igual o semejante capacidad técnica y económica, pero siempre que en dichas empresas no existan convenciones que consagren mejores condiciones para los trabajadores.

Para los fines a que se refiere el inciso anterior el gobierno puede dividir el país en regiones económicas y catalogar las empresas de igual o semejante capacidad técnico económico de cada rama industrial".

#### **6.4.4 Efectos de las cláusulas que reducen beneficios**

Las cláusulas de una convención colectiva que se trasladan a los contratos individuales de trabajo podrán ser mejoradas por una convención o laudo arbitral, pero no desmejoradas, pues es principio que no pueden decaer las condiciones de trabajo, siendo aplicables el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo sobre normas más favorables, y el artículo 50 del mismo sobre revisión de los contratos de trabajo, que estipula: "Todo contrato de trabajo es revisable cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la existencia de tales alteraciones, corresponde a la justicia del trabajo decidir sobre ella y, mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor".

De manera que si el patrono logra a través del contrapliego desmejorar ciertas condiciones o prerrogativas que se habían logrado anteriormente, no se borran para los trabajadores que ya se beneficiaron; subsiste hasta la terminación de la relación laboral. Pero en cambio si constituyen nuevas condiciones de trabajo y se trasladan a los contratos individuales que por primera vez se benefician de la convención o el laudo arbitral.

Si, por ejemplo, en una convención colectiva se pacta el reconocimiento del derecho de una pensión de jubilación con veinte (20) años de servicio

sin considerar la edad, esa cláusula normativa será ley para los trabajadores sindicalizados o que sindicalicen en el plazo de ella o de quienes se beneficien o se adhieren.

Pero luego la empresa considera muy gravoso ese beneficio y presenta un "contrapliego" y en la convención o laudo el patrono logra introducir una segunda condición que es la de los cincuenta (50) años de edad para tener derecho a la pensión de jubilación; esa cláusula así pactada se trasladará a los contratos de trabajo del personal de obreros no beneficiados en anteriores convenciones o laudo.

#### **6.5 EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS EMANADOS DE LA CONVENCION COLECTIVA**

Es necesario distinguir una vez más la función normativa y la función contractual de la convención colectiva para saber quiénes son acreedores y deudores de ésta. Respecto a la función contractual, es evidente que, en principio, sólo las propias partes de la convención se hallen en las posiciones de acreedores y deudores, con prescindencia de las obligaciones a que están sometidas por las autoridades del trabajo (Jurisdicción administrativa ejercida por los Inspectores de trabajo y alcaldes, que son policía judicial).

Además, la organización especializada del trabajo (jurisdicción jurisdiccional, jueces y magistrados) no conocen de estos asuntos y se limita la competencia a los conflictos individuales de tipo jurídico, que se derivan de los contratos individuales de trabajo, de los asuntos del fuero sindical, cancelación de

personería, disolución y liquidación de asociaciones profesionales, y de la homologación de laudos arbitrales. No habiendo homologación contra las convenciones colectivas, sus cláusulas las interpreta el juez; así, pues, no hay autoridad para objetar la convención.

La demanda por incumplimiento de un deber contractual, o por indemnización en caso de incumplimiento, debe tratarse ante la jurisdicción administrativa de los inspectores del trabajo. El hecho de que tales conflictos colectivos se resuelvan más bien por procedimientos administrativos que por jurisdiccionales, no ha permitido hasta ahora que se considere estos conflictos de competencia de los jueces del trabajo. Estas disposiciones son llamadas de policía administrativa y su no cumplimiento de una sanción a favor del Tesoro Nacional; pero nada más que esto.

Otro caso será si en la convención colectiva de trabajo se ha estipulado que las controversias que de ella surjan sean derimidas por arbitradores, estableciendo la forma de integración del tribunal de arbitramento y el procedimiento que deban observar los árbitros para la decisión de esas controversias.

Los acreedores y deudores de las cláusulas normativas son las partes de los contratos individuales, únicas aptas para violarlas. El cumplimiento se debe pedir, principalmente, mediante el ejercicio de las acciones judiciales que correspondan por incumplimiento de un contrato de trabajo o la indemnización correspondiente. En estas cláusulas se consagra la acción del trabajador y pertenece a la competencia exclusiva de los jueces del

trabajo. Si la titularidad es de interpretación de una norma jurídica impersonal, la sentencia va a ser declarativa, o sea, fija el alcance de la norma; los beneficios deberán intentar la acción para que se radique en ellos mediante sentencia constitutiva lo que se falló en sentencia declarativa. Por ejemplo, el sindicato demanda aclarar la convención colectiva en cuanto a prima de antigüedad, en el sentido de que es por tiempo discontinuo; fallando el asunto a favor del sindicato, se tiene la sentencia declarativa. Luego el trabajador acciona para obtener una sentencia constitutiva. El primero es un conflicto colectivo de tipo jurídico, mientras el segundo es un conflicto individual de carácter jurídico.

Tratándose de conflictos vinculados a la calificación, o cualquier otra cuestión que las partes hubieran sometido a la decisión previa de la comisión paritaria y que no es puro derecho, es posible que se haga necesaria la decisión previa de dicha entidad, creada conforme a la ley. En este caso, la demanda ante el juez del trabajo solamente es viable para hacer ejecutar la resolución de la comisión o pedir la indemnización que correspondiera en caso de incumplimiento.

También puede intervenir las comisiones paritarias en cualquier controversia individual originada por la aplicación de una convención colectiva, pero sólo con carácter conciliatorio, y únicamente cuando lo pida una de las partes de la convención.

En cuanto a la responsabilidad que su incumplimiento entraña, como el contrato individual de trabajo, no se acepta la cláusula penal que tiene por

finalidad asegurar el cumplimiento de la obligación, pues atenta contra el contrato individual de trabajo. Pero en derecho colectivo sí, por partir de la perfecta igualdad y no habiendo coacción y frente a la solidaridad del grupo que se presenta en él. La acción la ejerce el patrón o el sindicato. Esta cláusula es obligacional. La ausencia de un aspecto del "contenido", artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo no hace desaparecer la convención colectiva, pues lo tiene fijado la ley; pero según los artículos 475 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo el incumplimiento de la obligación se traduce en dos aspectos.

a. La acción de la organización sindical para demandar en abstracto para ello (daño emergente y lucro cesante); y

b. La acción del trabajador para demandar el cumplimiento de la ley. En forma de ejemplo, si la empresa no aumenta a un trabajador lo convenido, él tiene una acción para demandar al patrono; pero si el incumplimiento es a todos los trabajadores, la acción es del sindicato. Por esto es esencial fijar la cláusula penal de cumplimiento de la convención que se ventila ante los jueces laborales y la acción administrativa, para solicitar multa por violación de las leyes laborales y que la dictan los inspectores de trabajo.

## **6.6 EXTENSION DE LA CONVENCION COLECTIVA**

### **6.6.1 Por vía administrativa**

El artículo 472 del Código Sustantivo del Trabajo se refiere a la extensión

de la convención colectiva por acto gubernamental de la siguiente manera:

"Cuando hayan convenciones colectivas que comprendan más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial de una determinada región económica, el gobierno puede hacerla extensiva, en todo o en parte, a las demás empresas de la misma industria de esa región que sean de igual o semejante capacidad técnica y económica, pero siempre que en dichas empresas no existan convenciones que consagran mejores condiciones para los trabajadores.

Para los fines a que se refiere el inciso anterior, el gobierno puede dividir el país en regiones económicas y catalogar las empresas de igual o semejante capacidad técnica y económica de cada rama industrial".

a. Procedimiento: Para que proceda la extensión de la convención es necesario el pedido de una de las partes. La extensión de oficio no es posible, además es suficiente la solicitud de cualquiera de las partes. Tratándose de las formas y condiciones de la extensión, la ley la remite a la reglamentación que se dicte. Se infiere en ella que para la extensión se deben reunir las siguientes condiciones:

Según la legislación argentina. En la zona a la cual se aplicará la convención no debe existir asociación profesional representativa de los trabajadores con personalidad gremial, que es la asociación profesional de trabajadores con facultades exclusivas concedidas por la ley podrá representarlos en materia de convenciones colectivas.

En Colombia se aplica un criterio similar al de la ley Federal Mexicana, al consagrar la extensión del convenio colectivo a todos los trabajadores de determinada zona de la industria o región, desde la Ley 6a. de 1945, y luego en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 472. Pero en Méjico se permite a los trabajadores y patronos oponerse individual o colectivamente a la aplicación de una convención normativa, fundada esa oposición en un "interés razonable". Además, el criterio aplicado en Méjico es que cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados, de determinada rama de la industria y determinada región, será obligatorio para todos los patronos y trabajadores, de la misma rama de la industria en la región indicada, si así lo establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

De las investigaciones que se realicen, deben resultar que la convención es adecuada para regular las relaciones de trabajo en la zona.

Al efectuar tales investigaciones se debe tener en cuenta:

- Las condiciones técnicas y económicas en que se desenvuelve la actividad de la empresa y, en particular, tratándose de actividades comerciales o industriales, si los productos son colocados en mercados donde concurren artículos producidos en zonas en las que ya se aplica la convención.
  - Las particularidades de la zona y modalidades de la prestación de servicios.
- Demuestra esto que la finalidad de la extensión consiste, primordialmente,

en la normalización de las condiciones de trabajo y protección de los intereses de ambas partes, para evitar una posible competencia de partes de los establecimientos situados en la zona no alcanzada por la convención.

- Efectos. Consiste el efecto de la extensión en que todas o algunas de las cláusulas normativas de la convención se aplican a la zona a que se extiende, del mismo modo que en el ámbito de aplicación originariamente previsto, es decir, que las citadas cláusulas se trasladan como condiciones mínimas a los contratos individuales de trabajo desde el momento en que la extensión se establece por el ejecutivo. Si una nueva convención se pacta, en nada afecta a la zona de extensión hasta tanto no se haga extensiva durante un acto administrativo.

- Naturaleza jurídica. En gran parte depende de la regulación positiva. Sin duda, el acto mismo de extensión es formalmente un acto administrativo. Pero en cuanto a su carácter material, el acto de extensión sólo es un accesorio de la convención colectiva, es decir, que su homologación y no desvirtúa la naturaleza de la convención como un pacto de derecho privado. Así como la homologación en condiciones de la eficacia de la convención en sus límites originales, la extensión lo es para la zona abarcada por ella, pero no convierte la convención en sí como un acto de derecho público, independiente de la voluntad de las partes que la suscribieron, en cuanto a contenido y período de vigencia se refiere.

Frente a esta teoría convencional (en el sentido de que la intervención de la autoridad administrativa no quita el acto normativo su carácter de convención de partes). Se encuentra la teoría "legal", según la cual la

extensión nula el carácter de la convención en "Acto público, de modo que, en cuanto a su contenido y duración, valdría con independencia de la voluntad (originaria) de las partes.

De acuerdo a una opinión intermedia, la teoría legal tendría que ser aplicada a la zona comprendida en la extensión, por lo menor. Según esta teoría, para que la convención en caso de regir, totalmente o en la zona respectiva, sería necesaria siempre su revocación expresa y la convención dejaría de regir solo en este momento de todos modos, este no es el caso para el ámbito comprendido desde el principio de la convención, donde ésta vence automáticamente. Además, no habría necesidad de que los trabajadores y patronos ya obligados por el efecto normativo de la convención tengan que estar obligados por segunda vez mediante el acto público referido.

#### **6.6.2 Para los trabajadores no sindicalizados**

Los siguientes son los apuntes del Diario Jurídico 833 que tratan en forma explícita este tema: "Es la propia ley la que regula el campo de aplicación de la convención colectiva; en ella se contemplan dos situaciones: la primera considera la extensión de la obligatoriedad a terceros; y la segunda, determina su aplicación en relación a los miembros del sindicato que las haya celebrado y con quienes se adhiere a ellas".

En este último caso prevalece la naturaleza contractual de la convención colectiva del trabajo. En el derecho colombiano, la naturaleza y, por lo tanto, la aplicación de una convención colectiva de trabajo depende de la

importancia del sindicato que la celebra:

a. Cuando el sindicato de trabajadores agrupa a más de la tercera parte de la totalidad de los trabajadores de la empresa en que debe regir la convención, ésta se aplica no importando lo que en contrario se estipula en la propia convención, a todos los trabajadores, y ello, porque en este caso, por sobre la naturaleza contractual que Código Sustantivo de Trabajo en su definición asigna (artículo 467), prevalece el carácter de ley o de norma de derecho objetivo que disposiciones o leyes posteriores le atribuyen en eventos como el que se considera en el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965 y que dice:

"Primero: Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados exceda de la tercera parte en total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extiende a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.

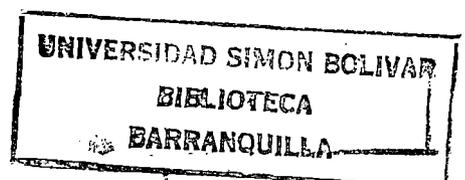
Segundo: Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados del sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.

Tercero: Si el número de miembros del sindicato es menor, solamente se aplica a dichos miembros de la asociación pactante y a quienes adhieran a la convención o ingresen al sindicato posteriormente, predominando la naturaleza contractual de la convención colectiva del trabajo".

Se transcribe a continuación lo expresado por la Honorable Corte de la Sala Laboral en homologación de abril 15 de 1966, conflicto entre la Colombian Petroleum Company y el sindicato de trabajadores de la misma: "Fue en la enmienda laboral de 1965, en el artículo 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965 el que sustituyó el ordenamiento contenido en el artículo 2º del Decreto 18 de 1958 (La convención colectiva de trabajo se aplica a sus afiliados), en el que había venido presidiendo la contratación colectiva desde 1944, artículos 23, Ley 6a. de 1945, Código Sustantivo del Trabajo, artículo 470 y 471, ordinarios.

Y aunque fue un retorno a la fuente, su conveniencia parece incuestionable. Porque los dos sistemas, el de que la convención colectiva se aplique, al igual que la ley, a todos los trabajadores respectivos, y el de que se aplique a quienes lo han pactado, como los contratos de derecho privado, se enfrentan y no cabe duda de que el primero es el que se acomoda a la concepción conminante en los países más avanzados y se sitúa en la línea de progreso de las instituciones laborales.

Precisamente porque se trata de un regreso al primitivo texto del Código, que a su turno reproducía el pertinente de la Ley 6a. de 1945, el entendimiento que ha de darse al aludido artículo 38 del Decreto 2351 de 1965 es el mismo que los sindicatos, los empresarios, intérpretes, árbitros y la jurisprudencia la dieron a aquellos preceptos anteriores, concebidos en iguales términos. Y aunque entonces como ahora de nuevo, se dijo que las normas de la convención celebrada por un sindicato cuyos afiliados excede la tercera



parte del total de los trabajadores de una empresa, se extienden a todos los trabajadores de la misma, "sean o no sindicalizados". Ese "todos" se tomó apenas como enfático, referido al aspecto sindical, para evitar cualquier tratamiento discriminado de los trabajadores que se fundare en las circunstancias de estar o no afiliados al sindicato pactante.

Peró de allí nunca se dedujo que las estipulaciones de la convención colectiva (o las decisiones arbitrarias que las reemplaza en su caso tuvieran que ser idénticas para todos los trabajadores y aplicárselas a todos en la misma forma o medida, sin consideración a su rango jerárquico a su antigüedad en el servicio, a las peculiaridades de cada labor, a la diversidad de las regiones en donde están ubicados los distintos establecimientos, fábricas, o sucursales o agencias, a los niveles de remuneración al grado de productividad de cada cual, etc. Si así fuere, la contratación colectiva perdería una de sus preciosas cualidades, de importancia decisiva para su prosperidad y porvenir; la capacidad de educación o las necesidades y modalidades de cada región y circunstancias económicas, financiera o monetaria y de cada episodio social. Pues su flexibilidad y adaptabilidad, junto con el conocimiento personal de la materia específica de cada estipulación que tienen los contratantes, es lo que hace la convención un instrumento de mayor eficacia y precisión que la ley general para regir las relaciones laborales en los grandes núcleos de trabajo".

En cuanto a los beneficios obtenidos por los trabajadores sindicalizados, la Corte en homologación de 14 de Diciembre de 1964 conflicto entre la Asociación Nacional de Empleados y la Flota Mercante Gran Colombiana,

dijo que tales beneficios se extienden a los no sindicalizados siempre que éstos lo quieran o que no renuncien y que paguen al sindicato la participación de Ley; o en caso de que el número de miembros del sindicato sea superior a la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa en cuyo caso la convención o laudo automáticamente se hace extensiva a todos los trabajadores de ésta como si fuera una ley.

## **6.7 INTERPRETACION DE LA CONVENCION COLECTIVA**

### **6.7.1 Diferentes criterios**

La convención colectiva de trabajo es un acto originado en un acuerdo y perfeccionado mediante un acto de poder público. Es una institución típica del derecho de trabajo. La tarea del intérprete se ha de limitar a los principios que nutran la legislación obrera. No basta para aplicar a la institución el criterio de interpretación de los contratos, pues no es conforme con su naturaleza jurídica. El método de interpretación de las leyes tampoco satisface plenamente en cuanto la convención no es una ley en el sentido político del vocablo. Se divide la cuestión así: La parte obligacional se halla sometida a las reglas que rigen la interpretación de los contratos, mientras las cláusulas normativas deben ser interpretadas de acuerdo con los principios de interpretación de las leyes. Otro criterio, aplicable a la interpretación de los contratos colectivos, tomado de la obra de Garzón Ferreyra, dice que "los efectos de la naturaleza publicista del contrato colectivo no pueden influir sobre aquellos que se refieren al proceso de formación, que es sustancialmente idéntico al de todo contrato. La

interpretación se hace, por consiguiente, mediante la investigación de la común voluntad de los contratantes, más bien que estando al sentido literal de las palabras.

### **6.7.2 Métodos**

Descartando que las reglas de interpretación de los contratos civiles son aptos para ser totalmente aplicados a la convención colectiva de trabajo, la naturaleza jurídica de la institución no se adviene al método. A fin de establecer cuál será éste, se debe fijar previamente la tarea a realizarse dentro del ámbito del derecho de trabajo, lo que de pronto excluye todo principio de orden civilista que no se avenga con la naturaleza y fines propios de la legislación laboral.

Estudiando el contenido de la convención colectiva, se establece que el elemento obligacional es de índole eminentemente civilista. Produce efectos concretos, determinados entre las partes, de la relación y estableciendo obligaciones mutuas. Lo principal, lo característico de la convención colectiva, es el elemento normativo, por tanto, el obligacional puede estar sometido a un régimen distinto para su interpretación, desde que no se confunda con aquel, y sólo está destinado a hacer posible la aplicación del convenio.

## 7. CONCLUSIONES

El elemento obligacional fija deberes de índole eminentemente civiles y en él está expresa la voluntad de las partes como en todo contrato por tanto el criterio de interpretación debe ser el mismo de los contratos, o sea la investigación común de las partes.

La convención por autonomacia es el elemento normativo. Sus disposiciones son aplicables a los contratos individuales del trabajo que celebren las partes intervinientes, los que están representados y aún los terceros que pertenezcan a la profesión u oficio. Su valor es, pues, el de una ley profesional.

El legislador que en este caso son las partes, ha fijado en los términos de la norma un imperativo de conducta a seguir por la colectividad. Una vez sancionada la ley, sus autores desaparecen, adquiere personalidad y la tarea del intérprete no debe ser únicamente la de investigar la voluntad del legislador. La *Retio Legis* "no surge solo con la operación de desentrañar la intención legislativa. El método para interpretar las cláusulas normativas debe ser similar al que se aplica a las leyes.

EL PROBLEMA DE LAS LAGUNAS DE LA CONVENCION COLECTIVA. La

misión del intérprete adquiere extraordinaria importancia cuando se trata de problemas que conllevan las lagunas de la convención colectiva entonces ya no se trata de pensar únicamente en el sentido literal de la norma. La cuestión es nada menos que integrar el convenio completando sus disposiciones con normas de igual valor. Según las normas civiles que el autor anteriormente citado dice: Suponiendo que en una cuestión civil ni pueda resolverse ni por las palabras ni por el espíritu de la ley, se atenderá a los principios de leyes análogas y si aún la cuestión fuere dudosa, se resolverá por los principios generales del derecho teniendo en consideración las circunstancias del caso. Es factible que la convención presente vacíos que hayan escapado a las previsiones de las partes.

Por un principio elemental de derecho el intérprete no debe detenerse ante una posible omisión legal la labor de un juez es resolver la situación que se le plantea.

Una solución puede ser el aplicar principios de leyes análogas, para esto no debe tomarse como un sistema de validez general. Conviene la aplicación análoga de las leyes en el ordenamiento del derecho del trabajo, cuando tal "analogía" es exacta y corresponde a la naturaleza de la misma ley, pero en los convenios colectivos no es posible que se produzca tal situación de modo regular, debido a que ellos tienden a crear una "estatua", una ley propia y, por tanto, original y exclusiva de la profesión que se trate. Las modalidades de cada oficio o empleo pueden ser diferentes uno de otros, en tal caso, el criterio analógico es capaz de conducir a una solución errónea

por el afán de asimilar lo que no es similar.

El antiguo principio de equidad es también sostenido entusiastamente como el criterio más aplicable a la interpretación del trabajo. Generalmente el régimen procesal del Derecho del Trabajo reconoce la facultad jurídica de apreciar la prueba según las libres convenciones. Claro que ello no implica atribuir al juez libertad para juzgar los hechos caprichosamente, al contrario, del lugar a que en las controversias jurídicas puede jugar un papel preponderante del criterio de "Equidad" para las soluciones, ya que sin un amplio margen de igualdad no es posible hacer efectiva la misión tutelar sobre el salario. Poco a poco se va formando una jurisprudencia de equidad, menos estricta que la jurisprudencia legalista.

Según cita de Ignacio Garzón Ferreyra, "La equidad no es más que el criterio de justicia que el juez pretende aplicar, y puede definirse como la solución más oportuna y conveniente de una determinada controversia".

## BIBLIOGRAFIA

- CABANELLA, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo.
- CAMACHO, Enrique Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomo II. Relación Colectiva.
- DERECHO SOCIAL BRASILEÑO. 4ed. Vol. I. Brasil, 1959.
- ESCOBAR URIBE, Ignacio. Los conflictos colectivos de trabajo en Colombia.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colombiano de Trabajo.
- ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo y Procesal del Trabajo.
- RAMIREZ GRONDA, Juan D. Los Conflictos del Trabajo.
- TORRES GIRALDO. Relación Colectiva. Volumen III, 1973.
- GONNET, Paul. Manual de Derecho Sindical.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo.
- ZUBIRIA, Roberto. Derecho Colombiano del Trabajo.