T
331.116
G.643

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
Y SOCIALES

NEGOCIACION COLECTIVA EN LA LEGISLACION COLOMBIANA

TESIS DE GRADO

JOSE ARMANDO GONZALEZ HOYOS

1 9 7 6

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
Y SOCIALES

RECTOR ENCARGADO :

DR. JULIO CABRERA R.

DECANO ENCARGADO :

DR. CARLOS SANTACRUZ

DIRECTOR DE TESIS :

DR. JULIO CABRERA R.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS
PASTO - COLOMBIA
20336 Pl 1
Valor $1000 = Vol.
Fecha X-26-76 Don. X
Fact. Derecho Canje
Librería Autor Cmop.

" LA FACULTAD NO SE HACE RESPONSABLE DE LAS OPINIONES EMITIDAS EN LA - T E S I S, LAS CUALES DEBEN SER - CONSIDERADAS COMO PROPIEDAD DE - LOS AUTORES ".

INDICE DE MATERIAS

INTRODUCCION..... Pág. 1

CAPITULO I

QUE ES NEGOCIAR EN DERECHO DE TRABAJO.

Consideraciones Generales---------- 9
Conflictos Colectivos---------- 11
Negociación Colectiva---------- 26

CAPITULO II

INICIACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Presentación del Pliego al Patrono---------- 32
Comisión Negociadora---------- 35
Protección de los Trabajadores en Conflictos Co - lectivos---------- 36
En qué consiste dicha protección---------- 42

CAPITULO III

SUJETOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Quienes pueden serlo---------- 44
Requisitos de Validez de la Negociación---------- 49
Problemas de la Representación Sindical en la Nego- ciación Colectiva---------- 59

CAPITULO IV

PLIEGO DE PETICIONES

Definición---------- 75
Elaboración y Adopción---------- 75
Presentación del Pliego---------- 78
Requisitos del Pliego---------- 84
Características---------- 84
Negociación sin Pliego Petitorio---------- 85

CAPITULO V

ETAPAS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Consideraciones Generales---------- 93
La Negociación en Colombia---------- 102

CAPITULO VI

DEL ARREGLO DIRECTO

Consideración Preliminar---------- 104
Iniciación y Desarrollo de las Conversaciones 106
Objeto del Arreglo Directo---------- 109
Duración y Culminación de las Conversaciones 109

CAPITULO VII

DE LA CONCILIACION

Anotaciones Generales---------- 111
Conciliadores, Condiciones y Funciones------- 116
Representación de las Partes---------- 118
Duración y Terminación del Proceso Conciliato
rio---------- 119

CAPITULO VIII

CONVENCION COLECTIVA

Apreciación General---------- 122
Definición---------- 122
Ventajas de la Convención---------- 123
Campo de Aplicación---------- 126

CAPITULO IX

PACTO COLECTIVO

Origen---------- 129
Celebración y Efectos---------- 130
CONCLUSIONES---------- 131

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS

I N T R O D U C C I O N .

Convencidos como estamos de la importancia incuestionable que las negociaciones colectivas tuvieron, desde su aparición en el panorama del derecho del trabajo en su rama colectiva, en todos los países del mundo, en unos más que en otros desde luego, como medio sustitutivo de las huelgas, en las luchas por las reivindicaciones sociales y económicas de los trabajadores y del creciente auge y aceptación que hoy tienen, y a no dudarlo seguirán teniéndolo como procedimiento eficaz para determinar en forma concreta, mediante contratos, convenios, pactos o convenciones colectivas las condiciones de trabajo de la clase trabajadora universalmente considerada; es que nos hemos visto impulsados a estudiar y consignar en este trabajo algunos de los aspectos jurídicos de la misma, concretándonos especialmente a la legislación y reglamentación Colombiana.

Más por simple lógica no podemos proseguir nuestro estudio sin antes tratar así sea en forma somera la cuestión relativa al origen de este procedimiento que hoy por hoy impera, en una u otra forma y con mayor o menor intensidad en todas las legislaciones, máxime si se tiene en cuenta que tal procedimiento se halla íntimamente vinculado, dentro de la concepción general del derecho colectivo, con las instituciones económicas, políticas y sociales de un país y su gran repercución en los niveles de vida de los trabajadores y en la

productividad y consiguiente desarrollo del mismo.

El estado de inferioridad de la clase trabajadora en el campo economicoscial y más concretamente en sus relaciones - de trabajo frente al patrono o empresario, imperante en el - siglo XIX, y la creciente industrialización de los países (potencias económicas) impulsó en forma inevitable a los tra- bajadores a buscar una solución a su desigualdad e inferiori- dad y un medio aficaz para que sus condiciones de trabajo - fuesen más uniformes más justas y equitativas; y fué así co- mo abandonaron la discusión aislada y se unieron en agremia- ciones y organizaciones sindicales permanentes a fin de nego- ciar en forma colectiva sus condiciones de trabajo.

En un principio, los trabajadores forzados por sus infe- riores condiciones se veían obligados a presentarse ante el patrono, en grupos desorganizados, esporádicos, sin permanen- cia ni cohesión alguna, a poner en su conocimiento sus que - jas, sus razones de descontento y sus aspiraciones de mejora- miento, y unas veces, en el supuesto caso de que fueran reci- bidos, conseguían algunas concesiones, otras, esas tales con- cesiones degeneraban en simples promesas pues no había juri- dicamente ningún vínculo obligante para el patrono, y las más de las veces el patrono se negaba a discutir con el gru- po. Estas circunstancias dieron origen, como era de suponer- lo, a las huelgas como única arma que podían esgrimir en de- fensa de sus intereses, las que se hicieron entonces frecuen- tes.

Luego, como antes dijimos, empezaron a desarrollarse las organizaciones gremiales (o sindicales) permanentes, y de hecho, a negociar entonces colectivamente, continuándo en tales organizaciones como arma principal la huelga, para defender sus intereses y hacer valer sus reivindicaciones, a la que los patronos o empresarios respondieron con el famoso lockaut o sea el cierre de las empresas, una especie de contrahuelga.

A medida que la industrialización se agigantaba, crecían las grandes organizaciones de eppleadores y las asociaciones sindicales se robustecían en la misma proporción y la huelga y el lockaut se generalizaban como medios de defensa de los intereses de unos y otros.

Pero muy pronto se dieron cuenta de las funestas consecuencias que esos medios implicaban pues que afectaban no solo a las empresas y trabajadores sino también a todo el conglomerado social y al estado mismo. En efecto: a).- Las empresas y empleadores veían disminuída la producción con la pérdida de sus posibles ganancias y los gastos que tal situación les demandaba. b).- Los trabajadores tenían que perder sus salarios ya que no los percibían y las subvenciones recibidas de los sindicatos, cuando las había, eran exiguas, viéndose avocados a las consiguientes consecuencias de hambre y miseria para sus familias. c).- El conglomerado social al que la producción de la empresa estaba destinada tenía que soportar la escasez de los productos y la consiguiente alza de pre

cio de los mismos o su falta total y desde luego las graves consecuencias que todo esto conllevaba cuando se trataba de productos de primera necesidad, de servicios públicos o de - bienes para satisfacer necesidades inaplazables. d).- El Estado mismo veía trastornada su economía, disminuída su capacidad adquisitiva de divisas, truncado su desarrollo y amenazada la paz social.

De ahí surgió la preocupación de todos para eliminar la huelga o reducir a menos su frecuencia y duración, buscando otros métodos más adecuados y menos perniciosos y fué así como nació la negociación colectiva como un medio más eficaz y favorable de resolver los conflictos colectivos entre patrones y trabajadores y de evitar las cesaciones totales del trabajo que tantas consecuencias funestas han traido al orden económicosócial de un país. Las huelgas pues, se fueron abandonando gradualmente en cuanto a su frecuencia y duración y se fué afianzando cada vez más, con la calidad de sustitutiva de las mismas la negociación colectiva, que dejando de lado el fenómeno de la lucha busca solucionar los conflictos con medios más acordes a la época y sobre todo pacíficos, como la - conciliación y el arbitraje.

De otra parte, todos los países, después de haber consignado en sus legislaciones un sistema ampliamente represivo del gremialismo se dieron cuenta que no podían suprimir la huelga y el lockaut sin proporcionar a los empleadores y trabajadores

otros medios de defensa de sus intereses y fué así como sus legislaciones propendieron por instituir y reglamentar medios pacíficos, entre éllos el de las negociaciones colectivas con sus etapas de conciliación y arbitraje que cada día se irán perfeccionando a no dudarlo, gracias a las orientaciones dadas por la OIT mediante tratados bilaterales o plurilaterales, convenios, recomendaciones, resoluciones, etc. y a la buena acogida que éllas han tenido dentro de los gobiernos de los países miembros.

A esto se agrega además el hecho de que los estados en su fín de procurar el bienestar de los ciudadanos y conservar la paz social se han preocupado por reglamentar en forma cuidadosa los medios más eficaces tendientes a procurar tanto a empleadores como a trabajadores la resolución de sus diferencias originadas en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, en una forma amigable y pacífica sin que tengan que acudir a las huelgas ni al lockaut, ya sea mediante las negociaciones colectivas o por cualquier otro procedimiento adecuado a tal fin.

Pero no se crea que esta transformación o evolución hacia las negociaciones colectivas se ha producido de la misma manera en todos los países, y es por eso por lo que hemos creído conveniente hacer la distinción, respecto a la aparición de los conflictos colectivos, a su tratamiento para solucionarlos y a su consiguiente evolución hacia la negocia -

ción colectiva, entre países industrializados y ampliamente desarrollados y los insuficientemente desarrollados o en vía de industrialización, como el nuestro, para hacer resaltar - el hecho de que en los primeros la aparición y desarrollo de la negociación colectiva ha sido más bien rápido debido, como dijimos, al crecimiento de las grandes organizaciones de empleadores por una parte y de trabajadores por otra hasta tal punto que se puede afirmar que la negociación colectiva ha crecido paralelamente con el desarrollo de las mismas; en tanto que en los segundos, es decir en los poco industrializados el crecimiento o evolución tanto de las organizaciones de empleadores como de trabajadores, y por ende de las negociaciones colectivas, ha sido más bien lenta debido precisamente a que sus industrias son escasas e incipientes hasta tal punto que no es aventurado afirmar que el principal empelador en éstos, es el estado.

En lo que se refiere a Colombia son pocas las asociaciones profesionales fuertes y en cuanto a los empleadores, aunque se autoriza la asociación o sindicalización de los mismos (Art.353 C.S. del T.), no existe en la práctica el primer sindicato de empleadores lo cual es debido, a más de las razones anteriormente expuestas, a que en nuestro medio actual, apenas en vía de desarrollo, parecería odioso y hasta reprobable que frente a la organización de los trabajadores se levantara la organización del capital para defender sus

intereses frente a los mismos. Pero aún asi, el país se ha visto avocado a no pocos conflictos colectivos sobre todo en los últimos años, los que han degenerado en huelgas con las consecuencias que éllas conllevan y que han incidido notablemente en la paz social y el desenvolvimiento económico del país y en el nivel de vida de la clase trabajadora.

Sin embargo, a medida que el país se va industrializando y su desarrollo económico abarca otros campos de actividad a medida que las organizaciones de los trabajadores se hacen cada vez más fuertes y se presentan ante los nuevos conflictos colectivos, como secuela necesaria de tales hechos, con nuevos métodos de lucha y nuevas tácticas de reclamación, se ha visto con buenos ojos, tanto por parte de los empleadores como de los trabajadores el desarrollo paralelo de las negociaciones colectivas, puesto en sus manos por nuestra legislación como medio pacífico a la par que beneficioso para el arreglo de tales conflictos hasta tal punto que el gobierno se ha visto en la necesidad de intervenir en el desarrollo de las negociaciones y el legislador impulsado a dotar cada vez más a la administración de medios suficientes para evitar a toda costa las huelgas o cese de actividades que tantas y tan funestas consecuencias han traído para el país en sus diversos campos.

CAPITULO PRIMERO.

QUE ES NEGOCIAR EN DERECHO DE TRABAJO.

CONSIDERACIONES GENERALES.-

Para empezar el estudio del presente capitulo hacemos nuestras las siguientes palabras por la importancia que éllas nos merecen y por estar acordes con nuestro pensamiento :"La gran importancia que revisten las negociaciones colectivas y los - contratos colectivos es debida a que son uno de los métodos - que permiten a los directamente interesados reglamentar las - condiciones de trabajo. Los empleadores y trabajadores de una industria determinada conocen mejor que nadie su situación y sus problemas y en éllos recaerán las consecuencias del con - trato. Las disposiciones contractuales constituyen un código que define los derechos y las obligaciones de cada parte en las relaciones mutuas creadas por el empleo; determinan con precisión una serie de condiciones, y en circunstancias nor - males, durante su periodo de validez, ninguna de las cuestio - nes que tratan puede originar un conflicto que afecte a un de - terminado trabajador".

No podemos ocultar la importancia y bondad, por el con - trario la exaltamos y defendemos -de la negociación colecti - va. Puede decirse en lineas generales y fundadamente que todo

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS

el derecho colectivo gira al rededor de lo que se conoce con el nombre de negociación o contratación colectiva; de otro lado, no podemos negar la relación íntima que existe entre élla y el conflicto colectivo de orden económico como que es la causa mediata de la negociación o lo que es lo mismo lo supone originado a la vez en el pliego de peticiones. Por eso cuando hablamos de negociaciones colectivas nos estamos - refiriendo a remontando necesariamente a existencia de un - conflicto colectivo, económico o de intereses distinto al jurídico o de derecho lo mismo que al individual para el que la misma ley ha señalado su procedimiento de solución.

Siendo esto asi, podemos decir que la negociación colectiva es una institución propia del derecho laboral en su ramo colectivo, que, teniendo como sujetos por una parte a un empleador o grupo de empleadores y a una organización sindical o grupo de trabajadores no sindicalizados por otra, busca establecer las condiciones que han de regir los contrato individuales de trabajo o un sistema de métodos de contratación y la aplicación del mínimo de derechos y garantías en favor de los trabajadores.

Ahora bien, como más adelante lo veremos más detenidamente, nos basta por el momento afirmar que la base de una contratación o negociación colectiva es indiscutiblemente el - pliego de peticiones o sea el conjunto de aspiraciones de la clase trabajadora.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS

Una vez que surge un conflicto de carácter colectivo entre patronos y trabajadores directamente, o entre patronos y organizaciones sindicales, dicho conflicto se traduce, siempre en la contratación o negociación colectiva, por cuanto por disposición legal no puede procederse a la huelga sin agotar antes el procedimiento en élla consagrado o sea el arreglo directo y la conciliación ; de donde se desprenden dos aspectos o situaciones fundamentales que debemos tener en cuenta dada su importancia: a).- La de la organización sindical con personería jurídica reconocida y vigente que presenta pliego de peticiones y b). La de los trabajadores no sindicalizados que también presentan pliegos de peticiones pues que tal derecho no es exclusivo de las organizaciones sindicales. Distinción ésta que conlleva a consecuencias bien diferentes ya que si el pliego es presentado por un sindicato este dá origen, como fórmula de solución al conflicto y resultado de la negociación, a la convención colectiva; mientras que si el pliego lo presenta directamente un grupo de trabajadores no sindicalizados, nos encontramos ante lo que se ha venido llamando una coalición - que dá origen, como fórmula de arreglo, al denominado pacto colectivo.

He aquí la razón de por qué antes hablaremos de conflictos entre empleadores y trabajadores directamente o entre empleadores y organizaciones sindicales. Dada la circunstancia anteriormente anotada es forzoso, estudiar así sea someramente lo relacionado con el conflicto colectivo, para luego de -

terminar las cuestiones sobre negociación colectiva.

CONFLICTOS COLECTIVOS.

Muchas y muy variadas son las definiciones que se han dado de conflictos colectivos de trabajo, pero aquí solo nos permitimos consignar las que, a nuestro entender, son más importantes y de más aceptación dentro de la doctrina y jurisprudencia colombiana.

Mario de la Cueva dice: "Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan con ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo". (Derecho Mexicano del Trabajo T. II., P.750).

Armando Porras López por su parte define los conflictos de trabajo como las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la aplicación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual o colectivo". (Derecho Procesal del Trabajo pág. 69, cita de Miguel Gerardo Salazar, curso de Procedimiento Laboral, Pág. 27).

A nuestro entender, estas definiciones nos parecen quizá las más completas por cuanto en éllas se encierra no solo lo relacionado con los conflictos individuales y colectivos sino también lo que se refiere a los conflictos jurídicos o

de derecho y económicos o de intereses, estos últimos mate - ria de nuestro estudio.

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo no define el con - flicto ni dice tampoco en qué momento nace normalmente. Pero se refiere a él en el Art. 432 cuando dice: "Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado median - te el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres entre é - llos para que presente al patrono, o a quien lo represente , el pliego de las peticiones que formulan".

En relación con este artículo hacemos resaltar por ahora tres aspectos fundamentales: a). Consagra una de las formas de actuación concreta de las organizaciones sindicales que - se traduce en la presentación de pliegos de peticiones y por ende, en su participación necesaria en la negociación o con- tratación colectiva. b).- Al hablar de la presentación del pliego de peticiones da a entender que el conflicto hace - con la presentación del pliego. c). Consagra expresamente el derecho que tienen los trabajadores no sindicalizados para p presentar también su empleador pliegos de peticiones; este punto lo trataremos más a fondo al hablar de los sujetos de la negociación colectiva.

Dijimos que nuestro Código no daba una definición de - conflicto, lo que si hace la Corte Suprema de Justicia, Sala

boral en estos términos: "Se entiende por conflicto de tra - bajo la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión y supresión de las condiciones ge - nerales de trabajo y la de carácter jurídico que verse so - bre el derecho a la existencia y libertad de los grupos pro- fesionales o la interpretación genérica o aplicación del con trato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso se afecte el interés profesional que representan los sindi - catos". (Sent. de Homologación, Octubre 20 , 1949,G. del Trabajo, T. IV. Num.29.40,pág.864, cita de Ortega Torres, C. S. del T.).

De esta suerte tenemos que las principales divisiones de los conflictos del trabajo son: las que los divide en indivi duales y colectivos y la que los divide en jurídicos p de de recho y económicos o de intereses; la última variedad, es la que nos interesa para nuestro estudio y que al decir del pro fesor Guillermo Cabanellas "son aquellos en que la preten - sión que encierran tiene por objeto modificar el sistema nor mativo vigente o crear otro nuevo"; allis verbis, son aque - llos que conllevan en sí cualquier reivindicación del traba- jador; los jurídicos, en cambio, se refieren a la aplicación de un derecho nacido y actual o a la interpretación de una norma sin importar la fuente de donde provenga.

Es de anotar que esta última clasificación establecida por Henri Binet es la adoptada por la Oficina Internacional

del Trabajo (O.I.T.) y también por doctrina y la jurispru - dencia colombiana. Sea de esto lo que fuere, y en ello coin ciden todos los autores, la causa de los conflictos colecti vos de órden económico y de orden jurídico es la violación de las normas legales o contractuales que regulan las rela - ciones de trabajo entre empleadores y trabajadores en un mo mento dado, por una parte, y por otra, las aspiraciones de los trabajadores a fijar en la mejor forma las condiciones de trabajo y contratación en general.

Ahora bien, concretándonos el caso colombiano, hemos de afirmar que todo conflicto en materia de trabajo exige una solución, pero esa solución debe ser adecuada a la naturale za de cada uno; de ahí nuestro interés en consignar en este trabajo las clasificaciones enunciadas anteriormente y acep tadas, como dijimos por nuestra jurisprudencia y doctrinan - tes colombianos, pues que por fuerza de su misma naturaleza tienen formas de solución completamente distintas: Así vemos que las soluciones de los conflictos de carácter individual desembocan por lo general en una sentencia que reconoce a u- na de las partes su derecho, cuando tal conflicto no ha po - dido ser arreglado directamente en forma amigable o por con- ciliación extrajudicial ante un funcionario administrativo como el Inspector del Trabajo.

Dentro de los colectivos, los de orden jurídico o de de - recho por tener una norma creada y versar el conflicto sobre

la interpretación o aplicación del derecho contenido en esa norma, creemos que, como más adelante tendremos oportunidad de determinarlo mejor, deben estar a cargo de las autoridades judiciales; y los de orden económico o de interés están sometidos a un procedimiento especial llamado de negociación colectiva con sus etapas de arreglo directo y conciliación o al arbitramento, sistema éste que, como en otros países, ha sustituído en gran parte al procedimiento bélico de la huelga, con consecuencias positivas benéficas inegables no solo para empleadores y trabajadores sino para el mismo estado colombiano ya que ha permitido conservar la paz social y el progreso económico del mismo. Y es que las huelgas o paros prolongados han hecho sentir dentro de la economía nacional sus graves consecuencias, como tuvimos oportunidad de consignarlo en la introducción.

Por esta razón el gobierno ha tenido que intervenir activamente en el curso de las negociaciones a fin de evitar por todos los medios que se llegud al caso extremo de la huelga. Por otra parte la legislación al respecto, es cada día más precisa y adecuada, con el objeto de hacer más eficaz la intervención directa de la administración en la solución de los conflictos que puedan presentarse entre empleadores y trabajadores, buscando una solución equitativa y conforme a los mismos; para lo cual ha tenido en cuenta el alto grado, nos parece, las orientaciones y recomendaciones que al respecto ha dado la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.).

Según los informes obtenidos por nosotros en la propia sección de negociación colectiva del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la intervención del Ministerio en las negociaciones, en los últimos años, ha sido efectiva y real- mente eficaz ya que casi siempre determina la firma de la - convención o pacto colectivo y se ha visto una disminución notable de las huelgas.

Por lo tanto, en nuestra opinión la intervención de la administración, por intermedio de sus funcionarios, en las negociaciones, y en general en la solución de los conflic- tos colectivos, la consideramos de gran importancia, por - cuanto no dudamos en que dichos funcionarios son personas capaces, ampliamente conocedoras de estos problemas y versa- das igualmente en cuestiones laborales o conocedoras de ma- terias económica-sociales y en consecuencia su intervención puede ser de gran valía en la consecusión de fórmulas de so- lución al conflicto para evitar mayores males a las partes, a la sociedad en general y al estado mismo interesado en la conservación del orden público y de la paz social.

De otro lado, la inexperiencia o insuficiencia en la pre- paración de cuestiones sindicales, de los miembros de la co- misión negociadora, pueden hacer fracasar la negociación, lo mismo que la intransigencia de los representantes del patro- no, con gran perjuicio, muchas veces, para los trabajadores a quienes representan. Y entonces, dada la circunstancia de

que en los conflictos siempre haya una parte fuerte, la patronal y una débil, los trabajadores,es necesario , creemos, que la administración intervenga en defensa de la parte débil, para equilibrar las fuerzas y buscar la solución más adecuada y equitativa a los intereses de las partes en contienda.

Además dichos funcionarios, pueden llegar a comprender por una parte, en forma más profunda y concreta la situación real de los trabajadores, sus problemas, sus aspiraciones, y por otra, tienen también la oportunidad de llegar a conocer las condiciones económicas de la empresa, su tasa de productividad y mercadeo, su incremento de utilidades etc. dadas las atribuciones de que están investidos, según Ley, (Art. 41 del D. 2351 /65) y con tal conocimiento llegar a convencer a los primeros que ajusten sus peticiones a la realidad económica de la empresa y a los segundos que accedan a las peticiones de sus trabajadores, a fin de facilitar el acuerdo deseado, y en tales condiciones pueden concretizar su intervención, proponiendo fórumulas de arreglo, recomendaciones, etc. que la mayoría de las veces son aceptadas por las partes.

Corrobora nuestras anteriores afirmaciones, el D.3136 de 1.968 Dic. 26 que al reorganizar el gobierno por medio del citado decreto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, creó la sección de negociación colectiva, adscrita a la DIVI

SION DE RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO, cuyas principales funciones son las siguientes:

a).- Intervenir directamente en la solución de los con - flictos colectivos de trabajo.

b).- Preparar los documentos e informes necesarios para la convocatoria y funcionamiento de los tribunales de arbi - tramento.

c).- Estudiar y evaluar los avances y progresos sociales logrados, y las dificultades surgidas por dainadecuado manejo de la contratación colectiva. Esto, a nuestro entender, con el fin de adecuar la negociación colectiva a los adelantos y progresos del país en materia económico-social y con el de evitar que la negociación o contratación colectiva se salga - de los cauces señalados por el gobierno y de sus finalidades, por el mal manejo de la institución.

d).- Preparar proyectos de material instructivo en materia de negociación colectiva. Esto con el fin de educar cada día en mejor forma tanto a empleadores como a trabajadores en estas materias, a fin de que la negociación tenga verdadero éxito y cumpla las finalidades para las que fué instituída por el legislador, y como obvia consecuencia evite hasta donde sea posible la huelga. Esto nos parece muy bien, acorde con las necesidades de la época en ese ramo y en conformidad con las recomendaciones de la O.I,T. porque la mayo

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS

ría de las negociaciones fracasan por la falta de educación y el mal empleo de las técnicas en las discusiones de los pliegos reclamatorios.

e).- Estudiar y proponer normas para la solución, por vía conciliatoria, de los conflictos colectivos de trabajo, tratando de promover armónicas relaciones entre empleadores y trabajadores.

Se ve pues plasmada en esta reglamentación la importancia que en Colombia tienen las negociaciones colectivas, a la vez que el deseo del gobierno por dar a este procedimiento su verdadero sentido, y funcionalidad, confirmando la bondad del mismo como lo hemos venido sosteniendo y defendiendo a través de este estudio.

Así pues vemos que, la legislación colombiana, lo mismo que la de otros países, ha tenido el cuidado de tratar en forma adecuada los conflictos del trabajo consagrando en sus normas procedimientos especiales para darles una solución pacífica; asímismo la Jurisprudencia de nuestros Tribunales ha dado también sabias orientaciones al respecto.

En la actualidad la reglamentación a esta materia la encontramos tanto en el C. S. del T. como en el Procedimiento del Trabajo.

El Art. 2o. del C. de Proc. del T. dice que "La jurisdic

ción del Trabajo está instituída para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del con - trato de trabajo.....". Y a renglón seguido el Art. 3o. ex - cluye en forma expresa del conocimiento de la justicia del trabajo los conflictos económicos, cuando dice "la tramita- ción de los conflictos económicos entre patronos y trabaja- dores se continuará adelantando de acuerdo con las leyes es peciales sobre la materia".

Y cuáles son esas Leyes especiales?. Son sencillamente las contenidas en el Título II de la segunda parte bajo - el epígrafe "CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO", reformadas o adicionadas por el Dec. 2351/65 y su reglamentario 1373 del 66 y la Ley 48 de 1.968.

Encontramos al analizar estas disposiciones un vacío - tan apreciable en nuestra legislación que no podemos me - nos de anotarlo en este momento, acerca del tratamiento - procedimental que debe dársele al conflicto colectivo de - orden jurídico; en efecto el Art. 2o. del C. de P. del T., limita la competencia de la Justicia del Trabajo, atribu - yéndole, en esta materia solamente el conocimiento de las controversias resultantes de conflictos jurídicos que se deriven directa o indirectamente del contrato de trabajo , lo que, allis verbis, significa que la justicia del trabajo está impedida para conocer de dichos conflictos.

De otra parte, el procedimiento especial contemplado en el Título II de la segunda parte del C.S. del T. es aplicable exclusivamente a los conflictos colectivos de orden económico por expresa disposición del Art. 3o. del C.P. del T.

La única actuación de la Justicia del Trabajo en los conflictos colectivos de orden económico, que consideramos de gran importancia y extraordinaria trascendencia en este campo del Derecho, por tratarse de un control Jurisdiccional, se da en los casos de homologación de Laudos Arbitrales proferidos por los Tribunales de arbitramento.

El recurso de homologación es un recurso extraordinario, propio del D. del Trabajo en su rama Colectiva, contra laudos arbitrales que tienen por objeto verificar la regularidad del laudo mediante un estudio integral del mismo a fin de verificar su conformidad o no con las normas superiores de la constitución, la Ley, y aún la misma convención vigente por cuanto según el Art. 458 del C. S. del T. se prohibe afectar derechos o facultades de las partes, reconocidos por la Constitución Nacional, por las Leyes o por normas convencionales vigentes.

Por tanto este estudio conlleva el análisis por la Corte o el Tribunal Superior, del pliego de peticiones para ver si los árbitros se conformaron al petitus contenido en el mismo, de la misma negociación para ver si se cumplieron las etapas establecidas en la Ley y de la Institución del ar

bitramento para verificar si se cumplieron los requisitos de fondo y forma en sus diversos momentos: Acto Ministerial de convocatoria de constitución, designación de árbitros, competencia, funcionamiento, etc..

Todo esto con el fin de que se declare la exequibilidad del laudo, dándole la fuerza de sentencia es decir que se homologue, si está conforme con las normas citadas o no ha habido extralimitación en el ejercicio de sus atribuciones por parte del Tribunal de Arbitramento, o se declare la nulidad del mismo en caso contrario es decir su inexequibilidad.

La Corte Suprema de Justicia en fallo del 20 de noviembre de 1.970, al respecto manifiesta: "La función de la Corte en el recurso de Homologación no se limita a comparar las disposiciones de la sentencia con los derechos reconocidos a las partes por la Constitución, la Ley o la convención colectiva vigente, para homologarla si no los afectaren o para declararla inexequible en caso contrario. Su misión es más amplia. Examina la regularidad del Laudo, y al proceder en esta forma, no puede aludir, porque va implícito en ello, el estudio de la naturaleza del conflicto, si se han cumplido las etapas de arreglo directo o de conciliación, si el Tribunal ha sido integrado conforme a la Ley, si ha funcionado tal como ésta lo ordena y si ha proferido sentencia dentro del término respectivo y sobre la materia debatida. El control jurisdiccional que otorga la Ley a la Corte es pues com

pleto". (Homol. 20 Nov./70)

Por lo que se refiere a competencia en este recurso debemos recordar que de conformidad con las Leyes 16/68 y 16-69, la Corte conoce de este recurso solamente cuando se trata de Laudos arbitrales proferidos por Tribunales de Arbitramento obligatorio tratándose de servicios públicos, prestados bien a entidades o empresas públicas o privadas: en los demás casos conocerá del recurso la Sala Laboral del Tribunal Superior respectivo.

Volviendo al tema, hemos de manifestar que este vacío se acentúa aún más si tenemos en cuenta que tanto doctrina-ria como jurisprudencialmente se acepta la división de los conflictos en individuales y colectivos y en jurídicos o de derecho y económicos o de interés que ya tuvimos oportuni-dad de definir, diciendo que los jurídicos versan sobre la interpretación o aplicación de un derecho existente cual-quiera que sea su fuente normativa y los económicos sobre una aspiración o modificar el derecho actual o crear uno nue-vo; siendo esto así, determinada claramente la naturaleza de los conflictos colectivos de orden jurídico y teniendo en cuenta sus características esenciales, creemos que esta clase de controversias debe ser de competencia de la Jus-ticia del Trabajo.

De todas maneras es necesario, y así lo esperamos, que el legislador tenga en cuenta este asunto y en el proyecto

del nuevo código procesal del trabajo sea reglamentado es te aspecto en forma clara y precisa. Además refuerza nuestra opinión, de otra parte, el hecho de que tanto la doc - trina como la Jurisprudencia colombiana aceptan también la existencia de conflictos mixtos, o sea aquellos que al pro pio tiempo envuelven cuestiones de orden jurídico y cuestio nes que representan para los trabajadores una reivindicación económica.

QUIENES PUEDEN PLANTEAR UN CONFLICTO: No hay duda que pueden hacerlo quienes son sujetos de la negociación es de cir tanto empleadores como trabajadores y dentro de estos últimos los sindicalizados y no sindicalizados. Aunque parezca raro el conflicto colectivo puede originarse o ser planteado por los empleadores, caso desde luego de escasa y ninguna ocurrencia, pero no por eso de prohibición e inconveniencia, así lo afirma la Corte al decir que "los conflictos que tiendan a crear condiciones de trabajo solo pueden ser planteados por los trabajadores pero los que buscan la modificación de los ya existentes pueden serlo por éllos o por los patronos".

L común , lo general es que dicho conflicto tenga o - rigen en los trabajadores y dentro de éllos en los sindicalizados, con lo cual no se quiere sostener de ninguna manera que los no sindicalizados no puedan promoverlo mediante la presentación de un pliego petitorio, pues si bien es -

cierto que nuestra legislación reglamenta estas cuestiones basándose en los trabajadores sindicalizados, no por eso debe entendesse que los no sindicalizados no puedan hacerlo y en consecuencia darse tal posibilidad, entre otras cosas porque el Art. 44 de la Const. Nal. y el 12 del C.S.del T. garantizan en forma absoluta la libertad de asociación y en tal virtud los trabajadores de una empresa pueden o no sindicalizarse y hacerlo cuando quieran lo mismo que retirarse o ingresar a un sindicato como a bien tengan, lo cual significa en otras palabras, que los trabajadores no sindicalizados pueden unirse en lo que se ha venido llamando en la doctrina coaliciones así sean transitorias para presentar reclamaciones a su empleador.

Lo que si no ha clarificado la legislación, y por consiguiente constituye un vacío en élla, es el hecho de no indicar el número mínimo de trabajadores coaligados que puedan plantear conflictos de orden económico mediante la presentación de pliegos. Qué hacer entonces?. No hay otra solución, por ahora que dar aplicación al Art. 19 del C. S. del T. acudiendo a la analogía a fin de dar aplicación en este caso al Art. 359 ibidem que regula el caso, en relación con el número mínimo de afiliados para la constitución válida de un sindicato; lo cual significaría que, para que la coalición adquiera poderes para plantear conflictos por medio de pliegos de reclamaciones, necesita un número mínimo de 25 trabajadores.

NEGOCIACION COLECTIVA

Si nos detenemos un aumento a analizar lo que significa en sí el término negociar en general, encontramos que él lleva consigo el ánimo de buscar un acuerdo, hallar un término medio favorable a ambas partes o personas interesadas en la negociación . Ahora bien, con base en esta pequeña consideración creemos que en tal sentido debe entenderse, o que tal es el alcance que debe darse a este término en Derecho del Trabajo y más exactamente en derecho colectivo, del que es propio el procedimiento de la negociación colectiva.

Así pues teniendo en cuenta el objeto de este derecho o mejor su finalidad cual es la regulación de las condiciones de trabajo y contratación entre empleadores y trabajadores, podemos ensayar más que una definición, una respuesta al interrogante planteado, diciendo que negociar en derecho del trabajo es tratar de buscar una solución pacífica a un conflicto trabado entre empleadores y trabajadores con motivo de determinar o establecer las condiciones de trabajo y contratación que los ha de regir en el futuro.

Hablamos de buscar una solución pacífica al conflicto para contraponerla a la solución bélica que es la huelga y el lockaut, la primera como arma principal en manos de los trabajadores para defender sus intereses y reivindicaciones y el se-

gundo como medio de defensa de los empleadores.

A este respecto , en la publicación del Ministerio de Trabajo, del año de 1961 con el título de "NEGOCIACIONES COLECTIVA", encontramos la siguiente definición que nos permitimos transcribir: "Pueden definirse como negociaciones colectivas las que se efectúan entre un empleador y un grupo de empleadores, o una o varias organizaciónes de empleadores, por una parte y una o varias organizaciónes de trabajadores, por otra, con el objeto de llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y de contratación.

Cuando no existe una organización representativa de trabajadores pueden intervenir en las negociaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por éstos conforme a lo dispuesto en la Legislación Nación".

En este orden de ideas, tenemos como elementos de la definición de negociación: Por una parte los sujetos de la misma que son necesariamente los empleadores y los trabajadores; y dentro de los primeros uno solo, personalmente o mediante representante, un grupo, una organización de empleadores o varias organizaciones de los mismos, directamente o por intermedio de sus representantes; dentro de -

los segundos uno o varios sindicatos o los representantes de los trabajadores no sindicalizados.

Por otra el objeto de la negociación: que no es otro - que el de lograr, a través de las conversaciones o discusiones amigables del pliego, un acuerdo, el cual ha de versar necesariamente sobre las condiciones de trabajo y contratación general, entre empleadores y trabajadores.

Como podemos observar la O.I.T. acepta como sujetos de un contrato colectivo y por tanto de una negociación no solo a las organizaciones sindicales sino también a los trabajadores no sindicalizados mediante sus respectivos representantes, en razón de que en los países en vía de industrialización, las organizaciones sindicales son pocas e incipientes y en consecuencia hay muchos trabajadores no asociados aún y sería desde todo punto de vista injusto que se les privara del derecho de elegar sus aspiraciones ante sus empleadores por el solo hecho de no estar organizados en asociaciones - profesionales o sindicatos.

Al terminar este capítulo, nos permitimos manifestar que la estructura actual de nuestro país y su organización económica no le permiten afrontar conflictos colectivos de orden económico y sería de consecuencias graves si se viese avocado a ellos debido al enfrentamiento de los intereses antagónicos del capital y el trabajo y a los demás problemas

de orden político y social que vive hoy el país. Serían pues, supremamente perniciosos tales conflictos para la sociedad en general., pues a más de la difícil situación en que se vive económicamente, tal circunstancia la agravaría, pues se perturbaría el desarrollo de la producción, acentuándose entonces el malestar social, el odio y la miseria.

Por este motivo, defendemos las soluciones pacíficas y rápidas de tales conflictos, en caso de que éllos lleguen a presentarse, y propendemos porque nuestra Legislación en esta materia perfeccione cada vez más la reglamentación de los medios pacíficos para solucionar tales conflictos, haciéndolos más rápidos y efectivos, más sistemáticos y eficaces, a fin de evitar a toda costa que el conflicto se torne bélico y la lucha tome caracteres de violencia y las labores se paralicen o trastornen mediante la huelga , por parte de los trabajadores que defienden el reconocimiento y aceptación de sus aspiraciones, sobretodo en aquellos sectores de la producción en que se elaboran artículos de primera necesidad, de servicios públicos o de bienes destinados a satisfacer necesidades inaplazables.

Con lo anterior, sin embargo, no queremos, ni es nuestra intención dar a entender, que se pretenda vulnerar ni mucho menos desconocer en forma alguna, ni tampoco restringir

el Derecho de Huelga aceptando como principio universal, reconocido y garantizado en el Art. 18 de la Constitución salvo en los servicios públicos, y reglamentado debidamente por la Ley. (C. S. del T.)

Lo que pretendemos es que nuestra Legislacion se proyecte hacia la búsqueda y perfeccionamiento de medios pacíficos en la solución de los conflictos colectivos, entre éllos el de la negociación sin que vaya a menguar siquiera el derecho de huelga consagrado en favor de los trabajadores.

Ahora, el hecho de que las huelgas se vayan restringiendo cada día en cuanto a su frecuencia, no significa en manera alguna el desconocimiento de ese Derecho ni mucho menos que se pretenda acabar con esas conquista lograda por los trabajadores a través de dura lucha como medio de defensa de sus reivindicaciones. Sincillamente, quiere decir que se han hallado medios más eficaces en la sàlución de los conflictos con iguales resultados pero con menos perjuicios para las partes y menos traumatismos económico-sociales. Tal es el caso de la negociación colectiva.

Además, una cosa es tratar de conseguir que las huelgas disminuyan en cuanto a su número y otra muy distinta, desconocer o restringir el derecho a la misma. Pensar de otra manera es nada menos que forzar el sentido de las cosas, vio-

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS

lar abiertamente nuestro ordenamiento jurídico y desconocer el hecho de que también aquí como en otros países la huelga por parte de los trabajadores y el lockaut por parte de los empleadores o empresas son considerados como esenciales, precisamente por ser principios universales, para la libertad de las negociaciones colectivas y los consiguientes convenios pactos o convenciones.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS

CAPITULO SEGUNDO

INICIACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA.

PRESENTACION DEL PLIEGO AL PATRONO.

La presentación del pliego de peticiones al patrono por los trabajadores no sindicalizados o por el sindicato marca la iniciación del conflicto que supone necesariamente la Negociación Colectiva porque de conformidad con el Art. 431 del C.S. del T. no se puede ir a la huelga sin haber agotado previamente las etapas de arreglo directo y conciliación.

Los trabajadores en pleno o el sindicato en asamblea general o las asambleas generales de los distintos sindicatos cuando la representación es conjunta acuerdan las peticiones o aspiraciones de mejoramiento que pretenden, es decir, fijan el contenido del pliego de peticiones y nombran la comisión que ha de llevar su voceria e interpretar su pensamiento de defensa en la discusión del pliego, para que presente el patrono o a quien lo represente, dichas reclamaciones: es la llamada comisión negociadora. Debe presentarse a más tardar dentro de los dos meses, contados a partir de la fecha de su aprobación. (Art. 376 C.S. del T.).

Antes de hablar de la comisión negociadora, debemos hacer dos observaciones que nos parecen de interés: la primera es la de que en cuanto al número de trabajadores coaligados -

que deben acordar el pliego, es aplicable al comentario que hicimos al estudiar el problema del cual era el número de trabajadores coligados para plantear conflictos, donde aplicando la analogía dijimos que debía ser un número no inferior a 25 trabajadores; lo cual es también de suma importancia para la aplicación de la protección a que hace referencia el artículo 25 del Dcto. 2351 de 1.965, pues que tal protección sólo cobija a quienes hayan firmado el pliego.

La segunda es la de que la Ley 48 de 1.968 en su Art. 3o Num. 5o estableció un privilegio para el Sindicato Gremial al que están afiliados el 75% o más de los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad al servicio de la misma empresa, consistente en que el pliego de peticiones presentado por éste, debe discutirse directamente con dicho Sindicato y el acuerdo a que se llegue formará un capítulo especial de la respectiva convención colectiva; lo que significa, y éste es nuestro pensamiento, que dicho pliego debe ser aprobado por la Asamblea general de ese sindicato y no por la del sindicato que lleve la representación.

En cuanto al pliego hemos de adelantar, porque será objeto de estudio especial, lo siguiente: Al presentarse el pliego ha de examinarse ante todo, la naturaleza de la Organización Sindical de donde proviene para efectos de la representación; si la tiene un sindicato representativo, si es conjunta o si

el pliego fué presentado por un sindicato gremial en las condiciones previstas en el Art. 3o. de la Ley 48/68 a fin de darle aplicación a la misma y si fue o no aprobado por la respectiva asamblea o asambleas por ser esta una función indelegable (Art. 374 numeral 2o. C.S. del T.); y si se trata de un pliego presentado por trabajdores no sindicalizados si fue acordado y está firmado por el número requerido según las consideraciones anteriormente hechas al respecto.

Por esta razón el pliego debe ir acompañado de los siguientes requisitos: a).- De una copia auténtica, firmada por el presidante y el secretario, del Acta de la asamblea general en la que fue aprobado el pliego.

b).- De la prueba de que la Comisión Negociadora, fué nombrada legalmente por la asamblea o coalisión de trabajadores, mediante copia también auténtica, haciendo mención de las facultades de que queda investida dicha comisión pues no puede excederse de éllas.

c).- Debe precisarse la fecha de envío y especialmente la de recibo del pieglo ya que desde ese momento surge para el patrono, la obligación de recibir a la comisión negociadora o a la representativa de los trabajadores a fin de iniciar conversaciones y sobre todo porque a partir de esa fecha empieza la protección establecida en el Art. 25 del Dec. 2351 de 1.965, para los trabajadores que hayan presentado el pliego reclamatorio.

Lo mismo si se ha otorgado poder a un Abogado titulado para estos casos, dicho poder debe ser claro y expreso para las actuaciones de la comisión o limitarse esos poderes, lo mismo en la comisión, en el sentido de ser AD REFERENDUM lo que significa que los acuerdos encontrados requieren la ratificación posterior de la asamblea general, pues de lo contrario se entiende que tienen plenos poderes para negociar el pliego. Lo mismo ha de tenerse en cuenta por los patronos en cuanto a sus representantes se refiere.

COMISION NEGOCIADORA.

Ya dijimos que puede ser elegida con el lleno de los requisitos de Ley, y tener determinados claramente sus poderes; en relación con el número de miembros que deben integrarla la ley lo establece en un mínimo de tres. Los que a más de las calidades exigidas en el inciso 2o del Art. 432, deben ser personas versadas en asuntos sindicales, hábiles y conocedores de las cuestiones de productividad de la empresa y en general de los problemas económico-sociales del país; no es que sea obligatorio esto último sino aconsejable y hasta provechoso para el éxito de las negociaciones.

De otro lado hay que tener en cuenta el hecho de que a lo largo de la negociación, la comisión negociadora puede estar asesorada por uno o varios miembros de la Federación o Confederación a que pertenezca el Sindicato sujeto de la negociación,

pero eso si, las funciones de tales miembros, como claramente lo dice el Art.426 del C.S. del T. están reducieas a las de simple asesoría en la discusión del pliego, funciones que cumplen también en general en la tramitación de los conflictos colectivos de trabajo ante los funcionarios del Ministerio del Trabajo o respecto de cualquiera reclamación de la misma indole (D.R. 2258). Por lo que se refiere al patrono la Ley no señala quienes deben ser sus representantes, ni su número y calidades por lo cual se entiende que puede hacerlo como a bien tengan.

PROTECCION DE LOS TRABAJADORES EN CONFLICTOS COLECTIVOS.

Este aspecto fué reglamentado por los artículos 25 del Decreto 2351/65 y 10 del D.R. 1373/66 que en su orden dicen:

Art. 25: "Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto".

Art. 10: " La protección a que se refiere el Art. 25 del Decreto 2351 de 1.965, comprende a los trabajadores afiliados al Sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo me-

diante la firma de la Convención o del Pacto, o quede ejecutoriado el Laudo Arbitral".

La protección especial y transitoria consagrada en las normas anteriormente transcritas no existia en el C.S. del T. y al par que es beneficiosa para los trabajadores es de suma importancia en la determinación de las relaciones obrero-patronales ya que evitan que los empleadores, por el solo hecho de entrar en conflictos con sus trabajadores, al serles presentado un pliego de reclamaciones, puedan tomar represalias contra éllos, haciendo inclusive despidos injustos a fin de desintegrar el sindicato o el número de trabajadores coaligados necesarios para la negociación colectiva.

Habida consideración de la observación anteriormente hecha, no dudamos dd la bondad de la medida contenida en las normas citadas en defensa de los trabajadores que luchan por sus reivindicaciones. Sin embargo, encontramos una deficiencia en estas normas al no decir cuál sería la sanción en caso de la violación de las mismas, por parte de los Empleadores al despedir a un trabajador sin justa causa, amparado por la protección en mención, ni cuándo, cómo ni ante quién debe alegarse y probarse la justa causa.

Nuestra opinión para este caso es que se debe acudir de nuevo a la aplicación del Art.19 del C.S. del T. en el sentido de dar aplicación analógica a las reglas sobre las garantías

del fuero sindical, pues si bien es cierto que no puede considerarse ni como fuero en su estricto sentido ni como una extensión del mismo, no es menor cierto que tal protección participa de ciertas características del mismo especialmente en cuanto a su carácter proteccional de los trabajadores y creemos que el Legislador al establecerla tuvo en cuenta las mismas razones o por lo menos idénticas a las que tuvo al establecer y reglamentar la garantía del Fuero Sindical. Además esta apreciación es tanto más valedera si se tiene en cuenta que el Art. 41 del Decreto 2351/65 prohibe en forma expresa a los funcionarios del Ministerio de Trabajo intervenir en la decisión de cuestiones de esta índole, cuando dice: "Dichos funcionarios (se refiere a los del Ministerio del Ramo) no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales y definir controversias cuya decisión esté atribuída a los Jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores".

Decimos que no es fuero sindical ni una extensión del mismo por cuanto no incluye el requisito exigido por el Art. 405 del C.S. del T. para el fuero o sea la calificación previa de la justa causa por el Juez de Trabajo y porque al darle el Legislador el nombre de PROTECCION y no de fuero quiso distinguir las dos clases de garantías; además el fuero sindical está instituido exclusivamente en favor de trabajadores sindicalizados o que constituyen un sindicato, y la protección en conflictos colectivos favorece también a los trabajadores no sindicaliza-

que presenten pliegos de reclamaciones.

Creemos que la Corte Suprema de Justicia y los Tribunales deberán determinar jurisprudencialmente este asunto y fijar - cuál debe ser el criterio a seguir en tal evento. Investigan - do este aspecto enconntramos una jurisprudencia reciente del Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, que por su acierto y trascendental importancia en el campo del D. colectivo no po demos, menos de transcribirla en esta oportunidad.

Aquella Corporación al resolver el recurso de Homologación contra el Laudo proferido el 6 de Agosto de 1.970, por el Tribu nal de Arbitramento que dirimió el conflicto colectivo de traba jo entre el sindicato Nacional de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros (Sintrafec) y de los Almacenes Generales de Depósito de Café S.A. y las empresas; y concretamente al es - tudiar el Art. 17 del Laudo sobre protección por conflicto , que es del siguiente tenor literal.

"Conforme lo dispone la Ley los trabajadores sindicalizados de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia y de los Alma cenes Generales de Depósito de Café S.A., no podrán ser despedi- dos sin justa causa desde el día en que Sintrafec presente un pliego de peticiones y hasta la firma o expedición ejecutoriada del acto jurídico que ponga fin al conflicto colectivo correspon diente.

"Las empresas quedan obligadas a reintegrar a los traba
jadores que hayan sido despedidos sin justa causa durante la
tramitación de un clonflicto colectivo, en las mismas condi-
ciones vigentes al momento del despido y al pago de los sala
rios correspondientes al lapso en que hayan permanecido cesan
tes. En esta forma queda resuelto el punto 22 del pliego de los
trabajadores".

Manifestó: "La doctrina ha entendido casi unánimemente que
el derecho colectivo del trabajo es la garantía de efectividad
del principio fundamental del derecho labora, que es la protec-
ción al trabajador. Asímismo, ha considerado que su naturaleza
jurídica es de derecho público de ahí que el Profesor Mario de
la Cueva así lo haya nominado y calificado después de definir-
lo como "la facultad de los trabajadores y de los patronos pa-
ra organizarse e intervenir, como grupos, en la solución de los
problemas económicos derivados de los contratos de trabajo". Si
se aplican estas nociones a la disposición arbitral impugnada
en su primera parte, se tienen que el Tribunal de Arbitramento
no hizo nada diferente a plasmar esos principios en la norma
sustancial creada para las relaciones obrero-patronales de las
partes en el presente conflicto. Empero, como el alcance de la
norma arbitral no podía quedarse a mitad de camino apenas como
el simple enunciado teórico de un principio sin funcionalidad,
lo que conduciría en último término a hacerse negatoria el de-
recho de protección era necesario entonces, complementar el pre

cepto sustancial contenido en la primera parte de la decisión arbitral acusada, mediante la adaptación de un derecho adjetivo que le diera la aplicabilidad que requeria aquél , y que no es otro que el consagrado en la segunda parte del prununcia - miento de los árbitros que se examina, cuando termina la consecuencia de la violaci=on del derecho tutelado, en su doble aspecto; el juridico y el econdmico, en éste último al obligar al patrono al pago de los salarios correspondientes al tiempo en que el trabajador despedido durante la vigencia del conflicto colectivo de tranajo estuviere cesante y en aquel en cuanto la norma arbitral creó el derecho al reintegro de los trabajadores que se hallaren en las circunstancias anotadas, con el sostenimiento de las mismas condiciones vigentes al momento del despido, es decir, consagró el intrumento protector de los trabajadores contra esas prácticas desleales como medida de préservación contra las mismas, el reintegro del trabajador o trabajadores afectados por el ejercicio abusivo del derecho de despedir en las circunstancias previstas en el Art. 25 del Decreto 2351 de 1.965 y el que lo reglamentó".

Y más adelante agrega: "En efecto, la Sala estima que en la situación que se examina la creación de una norma que garantice la estabilidad en el empleo a quienes son parte en el conflicto colectivo que se tramita significando asi para los trabajadores mejores condiciones para el futuro, no excede en manera alguna las facultades legales de los árbitros, pues de otra parte no es

acertado afirmar que la resolución arbitral que desarrolla el principio institucional de derecho colectivo laboral sobre protección a los trabajadores durante el conflicto, sea un gravamen impuesto a una de las partes, pues se trata simplemente de la complementación del mandato legal de los articulos 25 y 10 de los Decreto 2351 y 1373, de 1.965 y 1.966, respectivamente, a fin de que dicha norma arbitral tenga una funcionalidad real y no aparente, pues solo asi, con efectiva operancia, puede decirse que cumple su primordial finalidad proteccionistas (Homologación de Diciembre 2 de 1.971).

EN QUE CONSISTE DICHA PROTECCION: En la prohibición impuesta al patrono o empleador para despedir a alguno de los trabajadores a su servicio, sindicalizado o no, que le hayan presentado un pliego de reclamaciones, sin justa causa comprobada; dicha protección cobija a todos los miembros del sindicato o sindicatos que hayan presentado el pliego a a todos los trabajadores no sindicalizados que lo hayan firmado, claro que según las consideraciones hechas por nosotros al respecto, seria en número de 25 o superior; y se extiende desde el momento de presentación del pliego al patrono - (de ahi que sea importante la determinación de la fecha en que lo recibn), hasta que el conflicto quede solucionado definitivamente ya sea mediante la firma de la respectiva Convención Colectiva o Pacto Colectivo o hasta la ejecutoria del Laudo Arbitral si a él hubiere lugar.

Además se debe tener en cuenta que las justas causas a que se refiere el citado Art. 25, son únicamente las enumeradas en forma taxativa en el Art. 7o. del Decreto 2351 de 1.965.

Cuando tratamos lo referente a quienes podían ser sujetos del conflicto tuvimos oportunidad de manifestar que éllos podían ser los mismos sujetos de la negociación colectiva y efectivamente así lo es. Desde un punto de vista general tenemos que pueden ser sujetos de la negociación solamente los Empleadores y los Trabajadores y dentro de los primeros, solo, un grupo, y una o varias organizaciones de empleadores y dentro de los segundos, un sindicato, varios sindicatos, una federación o confederación o directamente los trabajadores no sindicalizados; y tanto unos como otros se hacen presentes en las negociaciones por intermedio de sus respectivos representantes.

Concretándonos más tenemos: a). Por parte de los empleadores: La negociación puede efectuarse por un Empleador directamente o mediante su representante; en el caso corriente en los EE. UU. y en Canadá, cada empleador si no tiene en cuenta su gran potencial industrial y económico, lo mismo que en los países poco industrializados donde las negociaciones colectivas son también frecuentes, debido a que las empresas de carácter industrial son pequeñas y los empleadores por lo general

CAPITULO TERCERO.

SUJETOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA.

QUIENES PUEDEN SERLO.

Cuando tratamos lo referente a quienes podían ser sujetos del conflicto tuvimos oportunidad de manifestar que éllos podían ser los mismos sujetos de la negociación colectiva y efectivamente así lo es. Desde un punto de vista general tenemos que pueden ser sujetos de la negociación solamente los Empleadores y los Trabajdores y dentro de los primeros, uno solo, un grupo, y una o varias organizaciones de empleadores y dentro de los segundos, un sindicato, varios sindicatos, una federación o confederación o directamente los trabajadores no sindicalizados; y tanto unos como otros se hacen presentes en las negociaciones por intermedio de sus respectivos representantes.

Concretándonos más tenemos: a). Por parte de los empleadores: La negociación puede efectuarse por un Empleador directamente o mediante su representante; es el caso corriente en los EE. UU. y en Canadá, caso excepcional si se tiene en cuenta su gran potencial industrial y economico, lo mismo que en los paises poco industrializados donde las negociaciones colectivas son también frecuentes, debido a que las Empresas de carácter industrial son pequeñas y los empleadores por lo ge-

neral, no están agrupados y si lo están, solo en forma muy in-
cipiente.

Pueden ser sujetos de la negociación también, un grupo de eppleadores, cada uno de los cuales dirige o maneja su pro-pia empresa libremente, agrupándose solamente para adoptar una política común o conjunta en la negociación colectiva, sin que esa agrupación contituya en absoluto una organización permanente. Es decir, que así como puede ser sujeto de la negociación un grupo de trabajadores no sindicalizados, de la misma manera puede serlo un grupo de empleadores, aunque su existencia como grupo termine con la negociación, o sea con la firma del Pacto Colectivo o como quiera llamársele, en todo caso acuerdo, ya que se supone que cada empleador debe asumir individualmente la responsabilidad del Pacto o convenio concluído, y cumplir en forma estricta con las obligaciones allí contraídas.

El caso común en los países poderosamente industrializados es el de las negociaciones que se lleven a cabo con los representantes de una sola organización de empleadores y otras finalmente con los representantes de varias organizaciones patronales, cuando cada uno de los miembros de esas organizaciones tienen intereses comunes para defender y corresponden generalmente a las negociaciones de las Federaciones o Confederaciones de empleadores.

b).- <u>Por lo que respecto a los Trabajadores</u>: La negocia-

ción se efectúa por un sindicato, por un grupo de sindicatos que forman generalmente las federaciones o confederaciones de trabajadores, a través de sus respectivos representantes o comisiones negociadores. También pueden celebrar negociaciones los trabajadores no sindicalizados a través de sus respectivos representantes; este caso se dá con más frecuencia en los paises poco industrializados donde existen aún muchos trabajadores no organizados en asociaciones profesionales.

Sin embargo, para que una organización de trabajadores cualquiera qee élla sea, puede ser sujeto de una negociación colectiva tiene que tener la representación de una o más agrupaciones de trabajadores cuyas condiciones de trabajo se discuten, de acuerdo a las reglas que cada legislación establezca al respecto.

No obstante lo dicho, hay que anotar que las legislaciones de algunos países, especialmente en la primera época de los sindicatos y las convenciones colectivas, permitían también que algunos grupos de trabajadores pertenecientes al sindicato -generalmente los llamados comités de huelga- concluyeran contratos colectivos, condicionados claro está, a la aprobación posterior por los restantes trabajadores interesados, y sin comprometer su responsabilidad en cuanto al cumplimiento de las cláusulas materia del acuerdo. Hoy esta clase

de acuerdos ha perdido en absoluto su importancia; no obstante en Colombia, se aplica en forma restringida en cuanto a las facultades dadas a la comisión negociadora o al apoderado, en las negociaciones cuando se hace ad referendum.

En base a las consideraciones generales sobre el punto materia de estudio, podemos analizar ahora el caso colombiano, empezando por afirmar que pueden ser sujetos de la negociación colectiva, entre nosotros todos los anteriormente enumerados sin excepción alguna.

Y respecto de los trabajadores, hay que anotar que las federaciones y confederaciones pueden intervenir en las negociaciones también como asesores del sindicato o sindicatos a éllos afiliados con el lleno de ciertos requisitos que luego veremos. (Art.426 C.S. del T. y D.R. 2258 del 86 Art.lo.).

Para que estas organizaciones de segundo y tercer grado, puedan cumplir sus funciones asesoras de sus afiliados, por medio de sus representantes deben acreditar; 1). Que la organización sindical que representan goza dd personería jurídica. 2). Que esa personería se encuentra vigente y 3). Que el sindicato al cual asesoran está afiliado a la federación o confederación que representan lo que se hace mediante constancia expedida por el secretario general de la Federación o con-

federación respectiva (Decreto Reg. 2258 del 66 Art. 2o).

Se agrega además, como novedad en nuestra legislación el hecho de que la Ley 48 de 1.968 instituyó, dentro de las organizaciones sindicales mismas, un nuevo sujeto de la negociación , a saber el sindicato gremial que agrupe el 75% o más de los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad al servicio de la misma empresa, por cuanto este sindicato puede presentar un pliego separado referente al mejoramiento de las condiciones de trabajo en su respectiva profesión oficio o especialidad y en tal caso dicho pliego debe discutirse o negociarse directamente entre el empleador o empleadores y dicho sindicato y como es obvio, el acuerdo a que se llegue o mejor las estipulaciones que contenga tal acuerdo solo obligan o se aplican a los trabajadores integrantes de ese sindicato o a los no integrantes del mismo que posteriormente adhieren a élla con el lleno de los requisitos de ley, como el aviso escrito al empleador y el descuento de las cuotas de afiliación según el caso por parte de éste y siempre y cuando que los adherentes pertenezcan a la profesión oficio o especialidad del sindicato firmante.

Tan es esto así, que la misma ley ordena que el acuerdo a que se llegue en este caso, formará un capítulo especial de la respectiva convención colectiva. Las distintas hipótesis

que puedan presentarse en relación con este punto las estudiaremos al tratar el problema de la representación.

REQUISITOS DE VALIDEZ DE LA NEGOCIACION.

Si tenemos en cuenta que el objeto de la negociación es la búsqueda de un acuerdo sobre condiciones de trabajo y con-tratación y si ese acuerdo va a plasmarse en última instancia en una convención o pacto colectivo con efectos jurídicos, o lo que es lo mismo si la negociación colectiva va a producir en últimas un acto con efectos jurídicos propios es apenas natural que élla tenga sus elementos o requisitos de validez ; los que sin lugar a duda deben referirse a los sujetos de la negociación, al objeto y a la causa de la misma.

Ahora bien, como en el código sustantivo del trabajo no hay al respecto nos vemos obligados a acudir a las normas que regulan materias semejantes o sea a las normas del Código Civil y concretamente al Art. 1502 del mismo, según el cual son: capacidad, consentimiento, objeto y causa licitos.

A).- CAPACIDAD Y SUS PROYECCIONES EN EL CAMPO DEL TRABAJO: La define el mismo Art. 1502 diciendo "La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma y sin el ministerio o la autorización de otras". Esta capacidad se refiere como vemos, a la capacidad de obligarse o capacidad

de contratar o negociar, ya que el contrato es la manera genérica de contraer obligaciones.

CAPACIDAD DE LOS EMPLEADORES: Es la capacidad común y corriente pero de carácter legal en el sentido de la ya definida; es decir como grupo, como asociación con personalidad distinta a la de sus afiliados. Nótese, según ésto, que aquí nos encontramos refiriendo es a la capacidad jurídica y no a la económica de la Empresa o de los empleadores. Claro está que puede darse el caso de varios socios de una misma empresa, lo que no le quita que jurídicamente y en las relaciones de trabajo con los trabajadores a su servicio sea considerada como una sola empresa o empleador, inclusive aquellas empresas que tienen filiales o sucursales en otros lugares distintos a la sede de la principal, pero donde la administración es una sola, centralizada, y donde rige el mismo reglamento de trabajo, etc..

CAPACIDAD DE LOS TRABAJADORES. Nos referimos a su capacidad como grupo, es decir a la ASOCIACION DE TRABAJADORES O SINDICATO: por esto aspecto el fenómeno de la capacidad reviste gran importancia por cuanto los Sindicatos constituyen auténticas personas jurídicas, con personalidad diferente a la de cada uno de sus afiliados.

NATURALEZA DEL SINDICATO. Los sindicatos pertenecen a la categoría de las personas (Art. 73 C.C.) y dentro de ésta a las per -

sonas jurídicas de Derecho Privado conocidas comunmente con el nombre de Corporaciones o Asociaciones (Art. 633. C.C.). por ser agrupaciones de personas humanas establecidas para la realización de un objeto común (defensa de sus intereses y mejoramiento en sus condiciones de trabajo y contratación) "y cuya voluntad es decisiva, al decir de Vontuhr, para su ulterior desarrollo y actividad". Asi pues en el Sindicato lo mismo que en cualquier sociedad civil o comercial o en - cualquier cooperativa, su establecimiento depende exclusiva- mente de sus socios o miembros, se funda para satisfacer in tereses de dichos socios o miembros y de la voluntad de é - llos depende la modificación del objeti social, su funciona miento y disolución (excepto en el caso de huelga ilegal).

Pero las Corporaciones son a su vez de dos clases: las que persiguen fines de lucro, son las llamadas sociedades y las que no persiguen éstos sino otros fines, como la defensa de los derechos del respectivo gremio, su perfeccionamiento moral e intelectual, y son las verdaderas asociaciones den - tro de cuya categoría se hallan enmarcadas las organizaciones sindicales. Determinada así la naturaleza de los sindicatos , tenemos que agregar que para que dichas Entidades se perfec - cionen como entes jurídicos y puedan actuar como tales necesi tan del reconocimiento de su personería jurídica.

De esta suerte el sindicato [illegible] persona jurídica ,como

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS

ente de Derecho con personalidad distinta de la de sus afiliados, ya reconocida por la autoridad competente, goza de los derechos inherentes a la personalidad legal que posee, pudiendo en tal virtud realizar todos aquellos actos atribuídos normalmente a las personas jurídicas, sin otra limitación que la contenida en las leyes o en sus estatutos. Por esta razón podemos decir que los Sindicatos así considerados, al actuar como tales, desdoblan su personalidad en dos sentidos. Desde el punto de vista del Derecho común y desde el punto de vista del Derecho del Trabajo.

a). Considerada su personalidad por su primer aspecto tienen capacidad para adquirir toda clase de bienes, celebrar con éllos las operaciones propias del Derecho Civil, comparecer en juicio y actuar concretamente como personas de Derecho Civil, es decir, como sujetos de derechos y obligaciones con capacidad para ejercitar las acciones correspondientes, porque aunque según el Art. 355 del C.S. del T. no pueden obrar con fines de lucro, ello no implica que puedan adquirir sus propios bienes que les son necesarios para su funcionamiento y desarrollo.

b).- La otra cara de la personalidad del Sindicato, la que nos interesa, o sea la relacionada con el Derecho del Trabajo se manifiesta con el cumplimiento de todos y cada uno de los objetivos que le señala la Ley y la propia Constitución. De modo pues que como persona jurídica dentro del

Derecho del Trabajo tiene la representación de sus afiliados tanto ante el Estado y los funcionarios Administrativos como frente al patrono y a terceros; facultad de representación que entre otras cosas, no necesita, para su ejercicio poder especial o general alguno, por cuanto es una emanación direc ta de la misma Ley, siempre que se trate claro está, de una representación del gremio o sea de intereses comunes o generales al mismo.

La capacidad de las Asociaciones Sindicales incluye - pues: 1o). Capacidad para representar ante el Estado los intereses profesionales, capacidad ésta que entre nosotros no tiene operancia pues que no existe el llamado gremialismo - de Estado; solo en el Consejo Nacional de Salarios se da la intervención de las Organizaciones Sindicales.

2o).- Capacidad para representar los intereses de los afiliados ante los patronos o empleadores: esa representación es quizá la más importante, la que se concreta en la capacidad para presentar pliegos de peticiones, para discutirlos y negociarlos y para celebrar la respectiva Convención Colectiva, lo mismo que para nombrar conciliadores y árbitros. Art. 374. C.S. del T. y para declarar la huelga en caso dado.

Siendo así que la Asociación Profesional tiene capacidad legal para ejercer todos los actos anteriormente enumerados y siendo así que los actos ejecutados por un incapaz son inexis-

tentes algunas veces y nulos otras, nos preguntamos, cuándo adquiere capacidad legal o de obrar una organización de trabajadores?. La respuesta no puede ser otra que, a partir del reconocimiento de su personería jurídica por el competente funcionario, el cual está supeditado al cumplimiento de una serie de requisitos que se refierenno solo a los anexos que deben presentarse con la solicitud sino especialmente a la naturaleza de las finalidades que la asociación se propone perseguir, a la licitud o ilicitud de los mismos , es decir, que sus actividades no vayan en contra de la Constitución Nacional, las Leyes o las buenas costumbres, Asi se desprende del texto del Art. 372 del C.S. del T. que dice : ?Ningún Sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones de la Ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le corresponden, mientras no tenga el reconocimiento de supersonería jurídica y solo durante la vigencia de este reconocimiento".

Es entendido que ese reconocimiento de la personería jurídica produce los efectos listos, tanto desde el punto de vista del Derecho Civil como el Derecho del Trabajo. Finalmente en virtud de esa Capacidad colectiva que tienen los Sindicatos éstos deben ejercerla especialmente en el sentido de obtener el mejoramiento no solo material sino también moral e intelectual de todos y cada uno de sus afiliados mediante la creación de planes de desarrollo de vivienda y similares de servicios de carácter social (creación de restaurantes, cooperativas), y de orden intelectual (Becas, Escuelas, Con

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS

conferencias, bibliotecas etc.).

De modo pues, el sindicato no puede ejercer ninguna actividad jurídica mientras no tenga la capacidad necesaria la que se adquiere, como ya dijimos, con el reconocimiento de la personería jurídica y los actos que realice serían nulos, y a demás, como dice Mario L. Deveali "difícilmente podría una Asociación profesional explicar las actividades que le son inherentes y que constituyen a la vez susderechos y deberes, en el caso de no tener la capacidad Legal que es una consecuencia de la personería jurídica". Es más los actos ejecutados por el sindicato en tales condiciones, es decir sin el reconocimiento de su personería jurídica se consideran como ejecutados personalmente por quien los realizó a nombre del sindicato y no por el sindicato mismo los efectos de tales actos no comprometen en ningún momento al grupo sindicalizado ni tienen valor jurídico alguno sobre éste.

Al contrario sensu, si el sindicato tiene capacidad por tener personería jurídica reconocida, sus actos se consideran como realizados por él y no por el sujeto o sujetos que obraron en representación suya. Por otra parte, los actos realizados por los representantes de un sindicato con personería jurídica vigente serán del sindicato mismo y sus efectos se extenderán a todos sus afiliados; pero si dichos representantes lo realizan una vez terminada la vigencia de la personería se atribuirán a quien o quie

nes lo realicen personalmente y éllos únicamente deberán responder por los mismos.

En relación con la capacidad de los trabajadores no sindicalizados debemos hacer la misma observación hecha en relación con los trabajadores sindicalizados en el sentido de que los estudiamos en cuanto se refiere el grupo coaligado y no individualmente. Recordemos que esta es una institución o figura propia del derecho del trabajo en su mama colectiva y por ende su capacidad se concreta solamente en ese campo; referida pues la capacidad como grupo,qae es la que se relaciona con nuestro estudio, opinamos que élla nace de hecho, en el momento en el momento en que los trabajadores se coaligan para la consecusión de un fin concreto y que se traduce en el campo del derecho laboral en su capacidad para presentar pliegos de peticiones, para negociarlos a través de sus representantes, para celebrar los pactos colectivos correspondientes y para nombrar conciliadores y árbitros y finalmente para declarar la huelga.

A esto se reduce su capacidad como grupo ya que cumplidos sus fines desaparece la coalición y con élla su capacidad. Lo anterior por cuanto no podria concebirse una institución de tal naturaleza en el derecho laboral, con las facultades anteriormente anotadas, sin que se lo reconociera su capacidad de obrar legalmente en desarrollo del reconocimiento hecho por el derecho del trabajo.

B) CONSENTIMIENTO LIBRE: Para que el consentimiento sea jurídicamente perfecto es necesario que no adolezca de vicios . Podrá, en estas condiciones, darse el caso de un consentimiento viciado en las negociaciones colectivas?. Creemos que si, tal - sería el caso de la asociación o agrupación de trabajadores (Sin dicatos patronales, distintos de los sindicatos de patronos) do minadas por los empleadores o empresas. De ahí que dichas asocia ciones no puedan ser considradas con representación para una ne giciación por la sencilla razón de que hallándose bajo el control o la influencia de los empleadores, ve menguada totalmente su li bertad e independencia para tratar de conseguir el merjoramiento de las condiciones de trabajo y contratación para el grupo de trabajadores que representa.

Pos eso la OIT al definir los contratos colectivos con signa en su parte final: "Ninguno de los términos de la presente definición (se refiere a las organizaciines representativas de los trabajadores o a los representantes de los mismos) deberá interpretarse de suerte que implique el reconocimiento de una organización de trabajadores, creada dominada o sostenida económica mente por los empleadores o sus representantes". Esto es apenas natural, porque de entregarle la representación de los trabajado res a un sindicato de esta clase sería ir desde un principio al fracaso de la negociación y en tal caso lo mejor sería renunciar desde un principio a las aspiraciones de mejoramiento.

C).- OBJETO LICITO: Aparentemente, basados en el objeto que persigue la negociación podría pensarse que en éllas no se daría un objeto ilícito, Sin embargo examinando detenidamente el contenido de dicho objeto encontramos que si en la negociación se lucha por el mejoramiento en las condiciones de trabajo y contratación, es lógico pensar que todo lo que se salga de ese marco es ilícito tal sería por ejemplo que la negociación buscara desmejorar las condiciones de trabajo existentes en los contratos vigentes o que dicha negociación tuviese otros fines V. gr. políticos, revolucionarios, etc., en tal caso, es apenas natural que tales negociaciones no tendrían ningún efecto pues se estarían violando las normas del Código Sustantivo del Trabajo y más concretamente su Art. 13 que al respecto dispone:"Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores. No produce efecto algunos cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo."

D)- CAUSA LICITA. La define el Art. 1524 del C.C . en los siguientes términos: "Se entiende por causa el motivo que induce al acto o contrato; y por causa ilícita la prohibida por la Ley, o contraria a las buenas costumbres o al orden público". Para la negociación colectiva es aplicable la norma del C.C., y la causa de élla no es otra que la de buscar un acuerdo en las condiciones de trabajo y contratación entre empleadores y trabajadores dándole por lo consiguiente una solución pacífica al conflicto plantea

do. Por consiguiente si la negociación tiene una causa distinta a la anteriormente enunciada, puede ser considerada como ilícita.

PROBLEMAS DE LA REPRESENTACION SINDICAL EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

En el punto anterior estudiamos el problema de la capacidad de las asociaciones de trabajo y dentro de élla la de representación, ante el estado, ante los empleadores, antes los funcionarios administrativos y ante terceros. Pero nos preguntamos ahora, a quien o mejor a qué sindicato corresponde la representación de los trabajadores en una negociación o contratación colectiva; no solo por la importancia que conlleva sino por la significación que comporta en la unidad de lucha y de conquista ante aquéllos.

Aunque realmente en éste uno de los aspectos más complicados procuraremos estudiarlo en la mejor forma y sobre todo con la claridad del caso hasta donde nos sea humanamente posible, para tal fin estudiaremos detenidamente cada una de las hipótesis que al respecto puedan presentarse.

Pero antes, tenemos que ver la clasificación de los sindicatos en nuestra organización sindical actual, la que nosinteresa para el caso, así sea en forma rápida, por ser la base del desarrollo de este punto en la solución del problema de saber o determinar a qué organización sindical corresponde representar a los trabaja -

dores de una empresa en las negociaciones de pliegos reclamato - rios.

El Art. 356 del C.S. del T. clasifica los sindicatos de trabajadores de la siguiente manera:

1o).- Sindicatos de Base: Son los mismos llamados de em presa; los formados por individuos de varias profesiones oficios o especialidades que prestan sus servicios en una misma empresa , establecimiento o institución.

2o).- Sindicatos de Industria: Los formados por indivi - duos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma ra ma industrial.

3o).- Sindicatos Gremiales: Los formados por trabajado - res de una misma profesión, oficio o especialidad.

4o).- Sindicatos de Oficios Varios: Los formados por tra- bajadores de diversas profesiones, disimiles o inconexas. Estos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad profesión u oficio en el número mínimo re- querido para formar una gremial, y solo mientras subsita esta cir- cunstancia.

Se ha venido considerando que esta clasificación se re - fiere solo a trabajadores independientes y que en forma alguna no pueden extenddrse a trabajadores oficiales ni a los empleados pú blicos; y esto es lógico, porque si el estado no constituye una

empresa ni pública ni privada riñe con su misma naturaleza, que dentro de su organización se dé un sindicato de base o de indus_ tria. De ahí que, según la naturaleza de la labor o actividad que desempeñen, los trabajadores para efectos de la sindicali - zación pueden dividirse en particulares, oficiales y eppleados públicos resultando así una clasificación de sindicatos en:

a).- Sindicatos de Trabajadores Independientes.

b).- Sindicatos de Trabajadores Oficiales.

c).- Sindicatos de Empleados Públicos.

Esta clasificación, aunque no parezca de suma importan_ cia pues el derecho colectivo los trata de diferates maneras en - cuanto a sus relaciones sindicales y sus actividades como tales porque de conformidad con los artículos 414 y 416, estos trabaja - dores también pueden asociarse en sindicatos con excepción de los Miembros del Ejército Nacional y de los Cuerpos o Fuerzas de Pòli_ cía de cualquier orden , pero su radio de acción como tales es distintos, así:

a).- Los sindicatos de trabajadores particulares e indepen_ dientes pueden presentar pliego de peticiones, negociarlo, celebrar convenciones colectivas e ir a la huelga.

b).- Los sindicatos de trabajadores oficiales tienen las - mismas facultades de los anteriores excepto la de ir a la huelga por expresa prohibición de la Constitución Nacional. (Art.18 (416

C.S. del T.)

c).- Los sindicatos de empleados públicos, la Ley autoriza su constitución y funcionamiento, pero no pueden presentar pliegos de peticiones, celebrar convenciones colectivas ni menos ir a la huelga. Sus facultades están reducidas a formular peticiones respetuosas a los funcionarios respectivos de la administración (414 Or. 4o.C.S.del T.) Esto, como es de público conocimiento, desde el punto de vista puramente jurídico porque en la práctica se han presentado cese de actividades (paro, huelgas), y el gobierno claro está, por razones de orden público, económico y social ha tenido que entrar, en ciertas condiciones, en conversaciones con los huelguistas para conseguir soluciones rápidas al conflicto y conjurar las crisis que pueden presentarse por tal motivo, pero repito, con carácter más político y socioeconómico que jurídico.

Volviendo al tema que nos ocupa, proseguimos nuestro estudio consignado ante todo en ciertas observaciones preliminares que nos parecen importantes:

1o).- El problema de la representación sindical se reduce únicamente para efectos de la contratación o negociación colectiva y nada más; lo que, a contrario sensu, significa, que para las demás relaciones de trabajo la representación continúa en el respectivo sindicato según la clasificación vista al principio.

2o).- Que la Ley prohibe terminantemente el paralelismo sindical o sea la coexistencia de la misma empresa de dos o más sindicatos de base, y que en caso de que éllo suceda, el que tenga mayor número de afiliados absorbe a los demás en las condiciones establecidas por D.R. 1373 del 66. De ahi que cuando se declare la unidad de empresa de conformidad con el Art. 194 del C.S. del T., los varios sindicatos que existan deberán agruparse en uno solo (nos referimos a los de base).

3o).- Que está también expresamente prohibido a un trabajador pertenecer a la vez a varios sindicatos de la misma clase o actividad (Art. 360 del C.S. del T); esto para darle estabilidad y a la vez seriedad a las distintas organizaciones sindicales. Con ese mismo fin se prohibe compeler directa o indirectamente a los trabajadores de una empresa a ingresar a un sindicato o a retirarse de él. (379 C.S. del T.) o a que no se retir del sindicato a que pertenece para ingresar a otro, agregamos, esto sobre todo cuando se trata de determinar a qué organización sindical corresponde la representación de los trabajadores en la negociación del pliego; maniobra que puede ser utilizada con tal fin, para obtener la mayoria requerida por la Ley para tales casos.

4o).- Que la Ley 48 de 1.968 al ordenar que el pliego de peticiones presentado por un sindicato gremial que tenga el 75% o más de los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, al servicio de la empresa, se negocie directamente con ese

sindicato, está otorgando la representación , para efectos de la contratación o negociación del pliego al sindicato citado.

Con estas observaciones veamos como se determina la re - presentación anotada: a).- Cuando en la Empresa no hay sino un solo sindicato, de cualquier clase que él sea, no hay problema con la representación, pues que ese sindicato la tendrá para todos los efectos de las relaciones obrero-patronales, también en el referente a la negociación, en otras palabras corresponde al ejercicio normal de sus funciones conforme al Art. 373 del C.S. del T..

b).- Cuando en la misma empresa coexisten varios sindicatos de los ya enumerados y definidos, es decir, de base, de industria, o gremiales la representación de los trabajadores en las negociaciones colectivas corresponderá al sindicato que agrupe la mayoría de los trabajadores de la empresa (D.2351/65, Art. 26) y esta mayoría está concretada por el D.R. 1373/66 en la mitad más uno de esos trabajadores.

En este caso para efectos de la elaboración y acuerdo del pliego de reclamaciones se procederá así: el sindicato representativo fijará fecha para la celebración de la Asamblea General en la que deberá aprobarse el pliego de peticiones que se le presentará al patrono, la que se deberá avisar a los otros con

treinta días de anticipación a fin, dice el decreto 1373/66, de que éstos puedan enviar, si así lo acuerdan, los puntos o materias que les interesen; y además nombrará - es el procedimiento general - una comisión de entre sus afiliados para que elaboren un proyecto de pliego, señalándoles un período prudencial no mayor de treinta días para su presentación, pues es el término anticipado que la Ley le señala para que fije la fecha de la Asamblea General que debe aprobarlo.

A su vez, los demás sindicatos de la empresa, a excepción del gremial en los casos de la Ley 48/68, tantas veces nombrado , que puede presentar pliegos separadamente, podrán elaborar también una especie de pliego en el que consignarán los puntos o peticiones que les interesen. Hecho esto, el sindicato representativo se reunirá en Asamblea General en la fecha citada a fin de estudiar por los otros sindicatos y decidir por mayoría de votos si las incluyen o no dentro del pliego.

El numeral 3o. del Art. 11 del D.R. 1373/66, agrega que "si los sindicatos minoritarios no solicitan al mayoritario (es decir, al representativo) la inclusión de sus peticiones en el pliego, se entenderá que no tienen interés en la negociación colectiva".

La redacción del Art. , tal como aparece, da a entender que los afiliados a los sindicatos minoritarios no pueden asistir directamente ni por intermedio de sus representantes o delegados a la Asamblea General dél sindicato mayoritario en la que se irá a aprobar el pliego que en definitiva se presentará al patrono. La cuestión nos parece un tanto injusta por las razones que a continuación expondremos:

1a).- El pliego que da origen a la Negociación Colectiva debe buscar necesariamente el mejoramiento en las condiciones de trabajo y contratación de todos los trabajadores de la empresa o lo que es lo mismo debe contener las aspiraciones de mejoramiento de todos y cada uno de dichos trabajadores y no solamente las de los afiliados al sindicato representativo y para quee esto se cumpla a cabalidad, no es suficiente el envio de las peticiones en cita sino que es necesario que los autores o proponentes las sustenten y expongan la bondad de cada una de éllas a la par que las defiendan ante la Asamblea General del Sindicato representativo ya directamente o por medio de delegados.

Por tanto, es nuestra opinión, la que en la citada Asamblea deba admitirse directamente a los sindicatos minoritarios o al menos a sus delegados, a más de las razones anteriormente expuestas, a fin de que sepan cuál es el contenido del pliego que se va a presentar al patrono y el motivo de su compromiso al

apoyo de un cese de actividades en caso de que fracase la nego - ciación.

2o.- De otra parte, repetimos, los sindicatos minorita - rios o sus representantes deben estar presentes en la Asamblea General del mayoritario a fin de exponer las razones de sus espe - ciales peticiones y dada su activación sostenerlas y luchar para que les sean incluidas en el pliego, ya que realmente dejar esas peticion es a la buena voluntad de la Asamblea General del sindi- cato mayoritario es aventurado y hasta dudoso pensar que sean in- cluidas, máxime si hacen relación, como es natural , o favorecen a un oficio o especialidad determinada, a más de que no debe ol- vidarse de que precisamente con motivo de la determinación de la representación ha podido haber fricciones o disgustos entre los distintos sindicatos de la empresa especialmente la diferencia del mayoritario en cuanto al número de afiliados es exigua en re- lación con los otros.

Por lo demás, la intervención señalada en los términos in- mediatamente anteriores debe ser Activa y no meramente Pasiva en el sentido de que los sindicatos minoritarios o sus representantes deben tener voz y voto en la discusión y aprobación de cada una de las peticiones del pliego, en las que se entienden incluidas, tanto las del proyecto del sindicato mayoritario como las propues_ tas por los demás. Con esto se gana mucho terreno en cuanto a las

relaciones inter-sindicales lo mismo que en la lucha por las reivindicaciones de todos los trabajadores.

Claro está, que de otro lado, la Ley dice que el rechazo de inclusión en el pliego, de las peticiones de los sindicatos minoritarios, debe ser razonada y tomada por mayoría de votos, pero de todos modos, las fundamentaciones de las peticiones por correo son muy aventuradas en cuanto a su efectividad. De ahí que seamos partidários de la necesidad de la asistencia con voz y voto, por parte de los sindicatos minortiarios, en la Asamblea General del mayoritario en la que se discute y aprueba el pliego.

3o).- Es más, creemos , que aunque las peticiones de los trabajadores de sindicatos minoritarios no hayan sido acordadas de antemano pueden serlo dentro de la misma Asamblea y allí mismo fundamentarse y sostenerse o bien no presentarse ninguna por considerar que las que contienen el proyecto de pliego presentado por la comisión de elaboración, llenan plenamente sus aspiraciones de mejoramiento.

Otra forma de participación, de menor categoria y eficacia claro está, de los sindicatos minoritarios en la elaboración y perfeccionamiento del pliego, seria la inclusión de la comisión redactora del proyecto, nombrada por el sindicato representativo, de uno o más representantes de los demás sindicatos; además es mucho más útil y beneficioso no solo para los

rabajadores en general sino para el desarrollo y fortalecimiento
el sindicalismo, la absoluta unidad de criterios y de acción en
os medios de lucha por sus reivindicaciones, a más de que los con
lictos, inter-sindicales por estas causas suelen ser perniciosos
ara tales organizaciones.

Se podría pensar que la intervención de los sindicatos mine
itarios directamente o por intermedio de sus representantes en la -
iscusión y aprobación del pliego, restaría autoridad o menguaría
el carácter representativo de que está investido el sindicato mayo-
itario, lo cual, en nuestra opinión no se daría, por cuanto la re-
presentación va a tener efectividad es durante la negociación del -
pliego a los trámites posteriores del conflicto planteado si es el
caso y no antes; por el contrario, la participación de todos los -
sindicatos en la discusión y aprobación del pliego les dá más unidad
y fortalecimiento y más seguridad al sindicato representativo en su
papel de negociador, porque si bien no va a intervenir el sindicato
en pleno, lo hace a través de la comisión negociadora, nombrada por
él y de su seno.

C).- REPRESENTACION CONJUNTA: Se da cuando ninguno de los
sindicatos que funcionan en la empresa, agrupa a la mayoría de los
trabajadores de la misma, para efectos de la negociación del plie -
go. En estos casos se integra una comisión formada por sendas re -
presentantes de los sindicatos para que en el plazo máximo de trein

ta días elaboren un proyecto de pliego que será acordado por mayo-
ría y luego sometido a la aprobación de la Asamblea de cada uno
de los sindicatos y aprobado en esa forma se presenta al patrono.
Preparado el pliego en la forma anteriormente dicha, se procede a
nombrar la comisión negociadora lo que se hace en Asamblea General
conjunta de todo el personal sindicalizado, al servicio de la em -
presa, dentro de los treinta días siguientes al en que fué acorda-
do el pliego, la que es presidida por el Inspector del trabajo, la
comisión está integrada por tres miembros escogidos en la forma in
dicada en el numeral 4o. del D.R . 1373/66.

No habiendo acuerdo en la elaboración y aprobación del -
pliego en la forma anteriormente transcrita, la representación co-
rresponderá al sindicato que escojan en Asamblea General, todos
los trabajadores sindicalizados de la empresa , por mayoría absolu-
ta en votación secreta y papeleta escrita.

El sindicato así elegido comunicará a los otros con trein
ta días de anticipación la elaboración del pliego, para que éstos
puedan presentarle dentro de los 10 días siguientes, contados a
partir del recibo de la comunicación, los puntos específicos de su
ocupación, especialidad u oficio los que deberá incluir dentro del
pliego y además deberá admitir la asesoría de sendos representantes
de los demás sindicatos no solo para la inclusión de los puntos si-
no para la negociación del pliego.

Esta sí es una solución justa y acorde con el espíritu y necesidades de cada una de las organizaciones sindicales y con lleva un carácter más claro de unidad y colaboración entre las mismas, pues que impone la obligación al sindicato que lleva la representación de incluir dentro del pliego los puntos o peticiones específicos propuestos por cada sindicato y la de admitir la asesoría de sendos representantes de los demás sindicatos aún para los efectos de la negociación. Hecho éste que, para satisfacción nuestra, corrobora las observaciones hechas por nosotros en el punto anterior.

Finalmente, y dada la circunstancia de que los trabajadores deben estar representados en la negociación colectiva, se dispone que el Ministerio, designe el sindicato que debe llevar la representación, previa la investigación que realice la división de asuntos colectivos, hoy dividión de relaciones colectivas del trabajo.

D).- Por otra parte en cuanto a representación se refiere, puede darse el caso de dos sindicatos representativos en una misma negociación o contratación colectiva, a saber, cuando en una empresa coexisten un sindicato de base, uno gremial y uno de industria y el sindicato de base agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa pero a su vez el sindicato gremial agrupa el 75% o más de los mismos, pertenecientes a una misma profesión, oficio o especialidad y al tiempo que los trabajadores presentan un pliego, los afiliados al

sindicato gremial presentan también pliego.

En tal caso el sindicato de base representa a todos los trabajadores sindicalizados de la empresa, en el pliego que éstos presentan y el sindicato gremial representa únicamente a los trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad que hayan presentado su pliego, porquede acuerdo con la Ley 48/68 este pliego debe negociarse directamente con el Sindicato gremial . En este evento se darán dos pliegos de peticiones, dos sindicatos representativos en la negociación, dosnegociaciones pero una sola convención colectiva, de acuerdo con la Ley 48/68, Art. 3o. Num. 5o).

La finalidad de esta reglamentación, parece ser la de dar un mayor fortalecimiento a los sindicatos de las profesiones y oficios especializados, una mayor factibilidad de éxito en las negociaciones, haciéndo de éllas un medio más idóneo de acercamiento y colaboración entre empleadores y trabajadores y más eficaz , de rápida solución al conflicto que la presentación del pliego conlleva. Los anterior lo sostenemos con base en que, como es natural , los trabajadores de una determinada profesión o especialidad conocen más a fondo los problemas laborales que afectan la respectiva profesión y más de cerca las necesidades que aquejan a todos en general y cada uno en particular de los trabajadores, que los sindicatos de base por agrupar trabajadores de varias especialidades, oficios o profesiones.

Además , ellos conocen más de cerca, la productividad y desarrollo de la empresa en su respectivo ramo a los pro - blemas de la misma con relación a su empleador y con base en este conocimiento puede formular pliegos acordes con las necesidades de sus afiliados y con las posibilidades de la epresa, lo que también les facilitará su negociación por cuanto la mayoría de las veces la falta de acuerdo en - las negociaciónes se debe a que se presentan pliegos con - tentivos de peticios desorbitadas.

E).- Finalmente, puede darse el caso de un solo sindicato con dos representaciones. Tal sería el caso del anterior en el que la representación de todos los trabajadores en la ne_ gociación corresponde al sindicato gremial y éste se encuen_ tra dentro de las condiciones del Art. 3o. Num.5o de la Ley 48/68 para proponer pliegos. Pero puede suceder que tal sin- dicato, por llevar la representación, considere, es lo más lógico, hacer sus peticiones especiales dentro del pliego ge- neral, esto con el fin de facilitarla negociación.

Para terminar, debemos aclarar, en cuanto al caso de los dos pliegos y de las dos negociaciones con una sola convención colectiva , que en el supuesto de que en las cláusulas acorda- dad en la convención originada en el pliego general haya algu nas favorables a los afiliados del sindicato gremial, éllas le

serán aplicables a estos; en cambio, las cláusulas acordadas en razón del pliego del sindicato gremial, y que forman un capitulo especial de la convención, solo son aplicadas a los trabajadores del respectivo sindicato negociador a los que posteriormente adhieran, pero teniendo en cuenta que dichos trabajadores pertenezcan al mismo oficio, profesión o especialidad.

CAPITULO CUARTO.

PLIEGO DE PETICIONES.

DEFINICION.

El Código con relativa frecuencia se refiere al pliego de peticiones, asignando a los sindicatos la facultad de presentarlo al patrono y nombrar la comisión negociadora del mismo; pero no lo define en ninguna parte.

Qué debe entenderse entonces por pliego de peticiones?. Debe entenderse por tal, el conjunto o cúmulo de aspiraciones de los trabajadores, en relación con las condiciones de trabajo y contratación, en un momento dado, y consignadas en un escrito en forma precisa, clara y concreta.

ELABORACION Y ADOPCION.

No trae nuestra Legislación una norma acerca de quien o quienes deben elaborar el pliego de peticiones, de donde se deduce que a este respecto hay plena libertad tanto para los trabajadores sindicalizados como para los no sindicalizados. Por regla general dicha labor se encomienda a una comisión o grupo de trabajadores escogidos por el sindicato representativo o gremial en su caso o por los sindicatos cuando la representación es conjunta, o por los trabajadores coaligados.

No sobra anotar al respecto que para la integración de las citadas comisiones o grupos ha de tenerse en cuenta que deben serlo por miembros del sindicato o trabajadores que conozcan a fondo tanto los problemas económicos y sociales del país en general como los de los trabajadores y especialmente sus necesidades como grupo y en particular , a la vez que la capacidad económica de las empresas, su productividad y desarrollo; todo con el fin de que las peticiones del pliego se ajusten en lo posible a la capacidad económica de la empresa y a las necesidades del grupo de trabajadores afiliados o no al sindicato, y con el fin de evitar que en los pliegos se hagan peticiones demasiado altas, que son por lo general la causa de la demora en la discusión del pliego y a veces la del fracaso de la misma negociación, por la negativa desde un principio por parte de los empleadores a las pretensiones de los trabajadores. Todo lo cual rompe los medios pacíficos de solución al conflicto conduciendo a la huelga o al arbitramento según el caso.

No queremos decir con esto sin embargo, ni mucho menos dar a entender que el pliego contentivo de las peticiones sean conformista en las mismas y menos que menoscaben las aspiraciones de los trabajadores; se debe luchar por su mejoramiento, se debe pedir por encima de lo que al patrono pueda conceder , pero no hasta llegar a la exageración, es decir que sean moderadas las peticiones para evitar que desde un principio se cree un ánimo adverso a tales peticiones por par-

te del empleador o de sus representantes, lo que puede, entre otras cosas conllevar fácilmente a la ruptura de la negociación en la primera etapa o sea en la del arreglo directo.

Estas mismas consideraciones deben tenerse en cuenta, y quizá con mayor razón al adaptarse el pliego a reclamaciones que en definitiva deberá presentarse al patronó , por las asambleas generales de los sindicatos representativos o gremiales en su caso o por los trabajadores no sindicalizados. Debe tenerse en cuenta además que la adopción del pliego en los casos de los sindicatos debe hacerse por la mitad más uno de los afiliados tratándose de los trabajadores no sindicalizados debe llevar las firmas de por lo menos veinticinco trabajadores coaligados.

En cuanto al contenido del pliego tampoco dice nada nuestra Legislación, ni en cuanto a su forma ; y aunque en algunos países la Ley reglamenta parcialmente al menos las cuestiones que son objeto de discusión de las negociaciones colectivas y por ende de obligatoria inclusión en los pliegos, nuestro legislador, podemos decir , ha dejado al árbitrio de los autores del pliego la inclusión de tales materias, observándose, sin embargo, que uno de los puntos que necesariamente se incluye en los pliego es el punto de aumento de salarios.

De esta suerte entre nosotros, el pliego puede contener toda

de peticiones , entre otras y en vía de ejemplo podemos citar :
sentación de los trabajadores; modificación o aumento de sala -
extensión de los mínimos previstos en la Ley sobre : Cesantía,
iones, Jornada de trabajo, Pensión de Jubilación, Pensiones de
idez, Seguro de Vida , Indemnizaciones por accidentes de tra-
y por enfermedad tanto profesional como no profesional; causa-
ara terminación del Contrato con previo aviso o sin él, fuera
s señaladas en la Ley; estabilidad en el empleo; mejoramiento
s condiciones de trabajo y formas de contratación; capacitación,
os para tal fin; otros aspectos como Ascensos, Estímulos, etc..

o obstante la libertad dada por la Ley para la elaboración y
nido del pliego, constituyen una limitación a élla, ciertos he-
tales como la determinación del nombre y domicilio del sindica-
chos tales como la determinación del nombre y domicilio del sin-
o o sindicatos que llevan la representación, o el nombre, domi -
e identificación del empleador o empleadores a quien va dirigi-
xigencia ésta ordenada de las peticiones porque aunque el patro-
empleador no puede rechazar el pliego por defectos de forma es
nente desde todo punto de vista la determinación clara, preci-
ordenada de las peticiones.

NTACION DEL PLIEGO.

l pliego de peticiones debe presentarse directamente al patrono

o a su representante, sin que, como ocurre en otros paises, in - tervenga ningún funcionario del estado, por una comisión del sindicato: COMISION NEGOCIADORA, o por los representantes de los trabajadores no sindicalizados, según el caso, en número de tres como mínimo de acuerdo con el Art. 432 del C.S. del T.

A más de las condiciones legales exigidas por el inciso 2o del Art . en mención, a saber: "ser colombiano, mayor de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, y que hayan estado al servicio de éste por más de 6 meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el estqblecimiento cuando fuere menor de 6 meses"; es de anotar y debe suponerse que los integrantes de la comisión negociadora o los representantes de los trabajadores no sindicalizados deben llenar las mismas calidades anotadas ya para la comisión elaboradora del pliego, y ser cuando menos versados en cuestiones sindicales. Igualmente la comisión o los representantes de los trabajadores deben tener claramente determinadas sus facultades para actuar y manifestarse si dichas facultades son plenas o ad referendum en el sentido de que los acuerdos y decisiones tomadas estén sujetas a la aprobación posterior del sindicato o de los trabajadores.

En este punto se nos plantea un interrogante; En qué momento u oportunidad debe presentarse el pliego de peticiones?. Para dar-

le respuesta a este interrogante hay que distinguir y analizar dos situaciones:

a).- Cuándo existe una convención o pacto colectivo vigente entre el empleador y el sindicato o grupo de trabajadores que presentan el pliego. En este caso la oportunidad para presentar el pliego tiene intima relación con el fenómeno de la denuncia del pacto o convención que contempla el C.S. del T. en su artículo 479 cuyo numeral segundo fué modificado por el D.L. 616/56 Art. 14. En el sentido de que denunciada la Convención ante el Inspector del Trabajo del lugar ésta continuará vigente hasta que se firme otra nueva , y no terminará a la expiración del respectivo plazo, como decía el numeral modificado.

De acuerdo con el Art. 477 ibidem en concordancia con el 47 los pactos o convenciones colectivas tienen las siguientes modalidades en cuanto a su duración; pueden celebrarse:

1).- Por un término fijo o determinado.

2).- Por el tiempo que resulte de la naturaleza de una obra o trabajo.

3).- Por término indefinido.

Es importante anotar que cualquiera que sea la forma de dura-

ción de la convención o pacto, vencido el término estipulado éstos se prorrogaron de seis en seis meses por ministerio de la Ley (Arts. 478 y 481 del C.S. del T.).

Ahora, la única forma de evitar la prórroga es la denuncia a que ya hicimos referencia, pero haciéndola dentro del término estipulado por las partes en la misma convención o pacto o dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores al vencimiento del término.

De otro lado, si la denuncia es la manifestación escrita de voluntad de una de las partes para terminarla, esto significa que con la denuncia cesan las obligaciones contraídas en élla. Siendo esto así, qué normas regularán entonces las condiciones de trabajo entre empleadores y trabajadores durante el tiempo comprendido entre la terminación de la convención o pacto y la celebración de uno nuevo?. Será acaso por las normas vigentes anteriores a la convención o pacto denunciado? Al menos pensar en éllo sería no solo injusto desde todo punto de vista sino completamente absurdo.

En previsión de esta situación y para que las relaciones entre patronos y trabajadores durante el tiempo antes citado, no quedara sin regulación, la misma ley dispuso que "formulada la de

nuncia de la convención colectiva, ésta continuará vigente has_
ta tanto se firme una nueva convención". (Art. 479. Num. 2o.C.
S. del T.).

Teniendo en cuenta que la presentación del pliego plantea con_
flicto colectivo que puede influir en la paz laboral y social con_
siguida en una convención anterior, es apenas lógico concluir que
no puede presentarse un nuevo pliego mientras esté vigente una
convención o pacto.

Desde cuándo pues, pueden presentarse pliegos?. La oportuni -
dad para presentar pliegos, nos parece, debe fijarse a partir de
la denuncia de la convención o pacto por cuanto a partir de este
momento, por lo que respecta a los trabajadores, éstos están ma-
nifestando con tal acto su descontento o (desacuerdo) con la con_
vención o pacto que los rige y su deseo de mejorar sus condicio-
nes de trabajo y contratación a través de una nueva (convención
o pacto).

Además nada impide que las negociaciones sobre nuevo pliego
presentado por los Trabajadores, se inicie antes de que se cum-
pla el plazo pactado para la convención o pactos anteriores, por_
que de todas maneras se encuentra denunciado lo que significa
que regirá hasta que se efectúe, continuará la anterior conven -
ción o pacto en vigencia hasta que esto suceda.

Por lo demás, denunciado un pacto o convención, no se fija término perentorio durante el cual deba presentar el grupo obrero el pliego de peticiones, asunto que, se entiende, queda por lo tanto a su ARBITRIO.

b).- Cuando no exista Pacto o Convención Colectiva, el pliego puede presentarse en cualquier tiempo, salvo que ya se hubiese presentado otro y se halle en tramitación por un grupo de trabajadores o por un sindicato.

Nos permitimos anotar finalmente a este respecto, que puede darse el caso de que el sindicato representativo no haga uso de su derecho en forma indefinida, circunstancia que perjudica enormemente a los demás sindicatos o al grupo obrero, en sus intereses. Esto, a nuestro parecer, crea para los demás sindicatos o para otro grupo obrero el derecho de tomar la vocería al respecto, transcurrido desde luego un tiempo prudencial, sin que el sindicato referido ejercite ese derecho, porque no hay razón valedera para que esa negligencia vaya a perjudicar los derechos de los trabajadores y éstos estén obigados a sopottarla. Nuestra legislación desafortunadamente nada dice al respecto, por lo que se espera que en una próxima reforma se tenga en cuenta y se regle - mente esta situación de verdadera anormalidad.

REQUISITOS DEL PLIEGO .-

Ellos pueden ser:

a).- Debe presentarse por escrito.

b).- Las peticiones deben consignarse en forma ordenada, clara y precisa, para que no haya dificultades en su negociación.

c).- Debe haber sido aprobado por la Asamblea General del Sindicato representativo o gremial en su caso, o por las Asambleas de los distintos sindicatos cuando la representación es conjunta y con las formalidades que exige la Ley.

d).- Debe designarse en él el nombre y domicilio del sindicato o sindicatos que lleven la representación.

e).- En caso de ser presentado por un grupo de trabajadores coaligados, debe ir firmado por un número no menor de veinticinco (25) y determinar el domicilio e identificación de los firmantes.

f).- Debe designarse o determinarse el empleador o empleadores a que va dirigido.

g).- Finalmente debe ir acompañado de copia del Acta de la Asamblea General en la que fué aprobado.

CARACTERISTICAS.

a).- Es el medio normal de provocar un conflicto de orden económico o de intereses, por el sindicato o un grupo coaligado

de trabajadores.

b).- Contiene en forma sintética, clara y precisa las aspiraciones de los trabajadores.

c).- Es el medio común para provocar la acción del empleados o empleadores en el mejoramiento de las condiciones de trabajad y contratación para sus trabajadores, a través de la negociación colectiva.

d).- Estando vigente una convención o pacto colectivo no puede presentarse un nuevo pliego de peticiones.

e).- En cuanto a la negociación podemos decir que ésta se origina en el pliego de reclamaciones.

NEGOCIACION SIN PLIEGO PETITORIO

Todos los aspectos hasta aquí comentados acerca de la negociación colectiva han girado al rededor de la existencia de un pliego reclamatorio cuya presentación al patrono da origen a un conflicto colectivo de orden económico que es necesario tratar por uno de los medios establecidos por nuestra Legislación para tal fin; o dicho de otra manera, hemos hecho este estudio en base a que la negociación tiene como fundamento un pliego de peticiones.

Pero, nos encontramos ahora ante el siguiente interrogante: ES POSIBLE UNA NEGOCIACION COLECTIVA SIN UN PLIEGO PETITORIO PREVIO?.

La respuesta a este interrogante no es realmente fácil como a simple vista puede pensarse, ella encierra una cuestión de fondo en su contenido y especialmente en las implicaciones que pueda tener en el campo de las relaciones obrero-patronales cuestiones que es necesario examinar con mucho cuidado. En efec_ to:

A).- Si damos una respuesta afirmativa al interrogante, se nos diría que estamos restando la importancia que tienen las organizaciones sindicales y los grupos de trabajadores coaliga- dos puesto que en tal hipótesis, grupos pequeños de trabajadores menores de veinticinco (25), podrían actuar en sus reclamaciones ante sus empleadores en la misma forma y con igual capacidad re- presentativa que los primeros y entonces sobrarían tales organi- zaciones y no tendrían razón de ser. Además deberíamos admitir ineludiblemente a esos pequeños grupos como sujetos de las nego- ciaciones colectivas, pues teniéndo capacidad para presentar pliegos de peticiones, la tienen para la negociación de los mis - mos y para celebrar convenciones y pactos colectivos.

Esto significaría, al aceptarlo, contrariar abiertamente nuestrasd afirmaciones y comentarios hechos, y lo que es MAS GRA- VE desconocer sin razón, las concepciones de la doctrina y juris- prudencia nacional y violar en forma flagrante nuestras leyes, a

la vez que la doctrina de grandes tratadistas internacionales que solo aceptan como sujetos de las negociaciones, en relación con los tranajadores, a las organizaciones sindicales legalmente constituídas y al grupo de trabajadores coaligados, éstos últimos por aplicación análógica del Art. 359 del C.S. del T., en número no inferior a veinticinco (25) de acuerdo a los en nuestros comentarios; y que son precisamente los únicos que tienen capacidad para presentar pliegos de peticiones.

B).- De otra parte, si nos pronunciamos por la negativa, o sea que NO puede darse una negociación sin pliego de peticiones, tememos que se nos pueda tachar o se tenga tal posición como un atropello a los derechos de los trabajadores conformados por grupos pequeños cuyo número no es suficiente para sindicalizarse o coaligarse , entendida ésta última en el sentido aquí explicado, para adquirir capacidad para presentar pliegos e intervenir en su tramitación hasta sus últimos resultados; tal sería el caso de las empresas que tienen menos de veinticinco trabajadores a su servicio.

En estos casos se pensaría que se les está desconociendo el derecho que como trabajadores tienden al mejoramiento de sus condiciones de trabajo y contratación.

Por esta razón, para poder dar una respuesta acorde con las anteriores observaciones, nos vemos precisados a repasar algunos aspectos tanto de la negociación como del pliego de peticiones, para, con base en éllos determinar si puede darse entre nosotros tal tipo de negociación.

Vimos, al tratar de los elementos de la negociación que uno de éllos era sujeto de la misma, y que éstos eran: empleadores y trabajadores y dentro de éstos últimos, las organizaciones sindicales y los trabajadores coaligados, a la vez que tratamos la capacidad como uno de los requisitos esenciales para negociar.

Al estudiar el punto de la capacidad, nos preguntamos - cuándo se adquiría legalmente, y dijimos que los Sindicatos la conseguían con el reconocimiento de su personería jurídica, para el cual era requisito esencial tener un número de afiliados no menor a veinticinco (25) trabajadores y que dicha capacidad se concretaba en el campo del derecho del trabajo, entre otros, a presentar pliegos petitorios y representar a los trabajadores en su negociación.

Refiriéndonos a los trabajadores coaligados, dijimos que éllos también tenían capacidad para presentar pliegos de reclama

ciones, anotando el vacío de que adolecia nuestra Legislación en este punto al no decir qué número de trabajadores era el suficiente para poder presentar pliegos y negociarlos, por lo cual sostuvimos que para el caso era necesario dar aplicación al Art. 19 del C.S. del T. llenándo el vacio con normas que regulen casos o materia semejantes, concretamente el Art. 359 ibidem que exige para constituir un sindicato 25 trabajadores por lo menos. De aquí de desprende que para que la coalición adquiera capacidad para presentar y negociar pliegos, requiere un número de 25 trabajadores como mínimo.

Entre los requisitos que debe tener un pliego para que sea considerado como tal, enumeramos el de que debe ser o mejor haber sido aprobado por la Asamblea General del sindicato o sindicatos respectivos con las formalidades exigidas por la Ley para esos casos; y cuando de trabajadores coaligados se trata, concordantes con nuestras opiniones, dijimos que debe ir firmado por un número no inferior a 25 trabajadores. Además este requisito lo exigimos también para efectos de la aplicación del Art. 25 del D. 2351 de 1965 o sea para la protección de los trabajadores en conflictos colectivos. Es un requisito sine quo non. En este orden de ideas, y para ser lógico, tenemos que concluir diciendo que nuestra opinion es que no puede darse una negociación sin un pliego petitorio previo, porque no encaja tal posi

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS

bilidad dentro del análisis hecho acerca de los requisitos mínimos para que pueda darse una negociación en tales condiciones. Lo cual no significa que estemos negando sus derechos, a los trabajadores agrupados en número menor de veinticinco (25).

Queremos dar a entender que jurídicamente hablando las solicitudes hechas por esos pequeños grupos de trabajadores a sus empleadores no pueden constituir pliegos petitorios en el sentido analizado, para que puedan dar origen a una negociación colectiva propiamente dicha. Dejamos pues en claro que dichos trabajadores puedan hacer peticiones a sus empleadores en relación con el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y contratación las que pueden dar origen a una negociación especial o sui géneris, pero no a una negociación en el sentido general aquí estudiado. Además, los pliegos presentados por trabajadores no sindicalizados y que dan origen a la celebración de pactos colectivos, son elaborados por sugerencia o a instancia de los mismos patronos.

En efecto no podemos ocultar el hecho de que los empleadores no ven con buenos ojos el surgimiento de las organizaciones sindicales y en previsión de que tal situación se presente o para contrarrestarlas si ya existen, suelen, por intermedio de sus trabajadores de confianza, convencer a los demás de la necesidad de coligarse para reclamar al patrono mejoras en sus condiciones de trabajo; y en consecuencia éllos mismos se hacen nombrar en las

comisiones de elaboración y negociación o hacen que nombren a los de su entera confianza, si es que no llevan ya elaborado el pliego, lo que quiere decir que también éllos conocen el contenido del pacto colectivo que irán a firmar en representación de los trabajadores. Esto se nota con mayor frecuencia en las empresas donde aún no han surgido organizaciones sindicales debido entre otras cosas, al conformismo de los trabajadores y a la falta de iniciativa de los mismos, a la vez que a la asencia de líderes.

Otras veces los patronos hacen una especie de acuerdo con los trabajadores para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y en tal virtud les presentan un escrito contenivo de las ventajas acordadas, para que lo firmen y sea tenido en lo sucesivo como pacto colectivo; y los trabajadores lo hacen, sin darse cuenta la mayoria de las veces, que tales ventajas son más aparentes que reales.

Finalmente, existiendo , sindicato dn la Empresa, ésta puede presentar a los trabajadores no sindicalizados una especie de proyecto de pacto con mejores ventajas que las conseguidas por el sindicato pets lod trabajadores sindicalizados, lo que hace que muchos de tales trabajadores salgan del sindicato para acogerse al citado pacto. Este sistema conlleva el he

cho de que el patrono posteriormente se niegue a negociar un pliego presentado por el sindicato alegando que no está obligado a éllo por haber un pacto vigente entre él y sus trabajadores, en virtud de que nuestra Legislación contempla la unidad de contratación. Todo esto significa ni más ni menos, que los pactos colectivos en el fondo son sugeridos por los patronos o celebrados a iniciativa de los mismos por una u otra causa.

CAPITULO QUINTO.

ETAPAS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA.

CONSIDERACIONES GENERALES.

El eminente tratadista argentino, GUILLERMO CABANELLAS, con gran acierto ha dicho: "La realidad impone que los conflictos de trabajo concluyen siempre, necesariamente, ya cediendo los patronos, ya los trabajadores o unos y otros!. (Tratado de Derecho Laboral, Tomo III, Buenos Aires, 1949, pág. 618).

Siendo tan cierta la anterior afirmación, se impone manifestar que los negociadores deben acudir a la negociación teniendo en mente dos ideas fundamentales: la una, que su objetivo primordial es buscar un acuerdo entre las partes que representan, para la solución del conflicto planteado; la otra, la de que si fracasa la negociación, pueden sobrevenir, como consecuencia, medios violentos de solución.

Para lo primero, deben tener en cuenta que solo habrá posibilidad de una negociación si unos y otros, empleadores y trabajadores, quieren verdaderamente negociar, tienen la firme intención de llegar a un acuerdo, para lo cual deben estar dispuestos a ceder en sus pretensiones de parte y

y hacerse concesiones y comprometerse mutuamente.

Sin embargo, el hecho de que durante las negociaciones am-
bas partes manifiesten el propósito de llegar a un acuerdo ,
no quiere decir que lasconcesiones se hagan, sean estricta y
forzosamente iguales, dada la circunstancia, de que pueden
presentarse casos en los que las pretensiones de una de las
partes tienen que ser reducidas en gran parte como condición
impuesta por la otra, para celebrar acuerdo.

La segunda idea fundamental, a que nos referimos, dice re-
lación más bien al éxito de la negociación e implica para una
y otra el deber de ruptura de las conversaciones entre las
mismas, o sea el fracaso de la negociación puede llevarlos a
la huelga o lockaut.

Ahora bien, habiéndose generalizado las negociaciones co -
lectivas, como medio pacífico de arreglar conflictos, la for-
ma de tramitarse o desarrollarse varía considerablemente en
cada país, razón por la cual , es nuestro propósito dar aquí,
a groso modo, una idea del sistema más generalizado al res -
pecto.

La regla general en casi todos los países, es la de dividir
la negociación en etapas o procedimientos ordenados, forzosos u
obligatorios unas veces, voluntarios otras, en la forma siguien-

te : 1). Tratamiento directo, obligatorio del conflicto a fin de buscar un acuerdo entre las partes, de la misma índole; 2). Proceso o etapa de conciliación, la que algunas Legislaciones preveen como obligatoria ;3) Huelga. 4). Proceso de arbitraje, de carácter voluntario u obligatorio.

1o). TRATAMIENTO DIRECTO OBLIGATORIO. "Tratar colectivamente, dice la Ley Taft-Hartley, es cumplir la obligación del patrono y de los representantes de los trabajadores de reunirse en períodos razonables y conferenciar de buena fe sobre salarios, honorios y otros términos y condiciones de empleo, o negociar un convenio, o alguna cuestión que surja de él y la ejecución de un convenio escrito incorpore algún acuerdo logrado, si es requerido por una de las partes, sin que esa obligación compela a las partes a convenir en una propuesta ni las obligue a hacer una concesión". (Citada por Mario L. De Veali en su obra Derecho Sindical y de Previsión Social, tercera Ed. Buenos Aires, 1957, pag. 208).

Vemos plasmada en la transcripción anteriormente hecha la obligatoriedad que conlleva esta primera etapa de la negociación y consignado en élla en forma perfedta el objetivo general de la misma.

Ahora veamos como se desarrolla la negociación en su primera face, en la generalidad de los casos: una vez que los sujetos de la negociación han cumplido los requisitos que cada una de sus legislaciones les imponen o prescriben para dejar las cosas en estado de iniciar conversaciones, comunmente, los comités o comisiones negociadores fijan de común acuerdo un período de sesiones y nombran un presidente para que las dirija ; quien suele ser, algunas veces, uno de los representantes de los empleadores, el más capaz, desde luego, y con más experiencia en estas cuestiones, quien debe dirigir los debates en forma imparcial, es decir, dando igual oportunidad de intervención en las discusiones a los representantes de ambas partes pues de lo contrario, la sesión degeneraría en otro conflicto de orden interno entre éllos, al protestar los representantes sindicales y rechazar las actuaciones de tal presidente.

Para evitar esta situación, lo común es que en cada sesión cada una de las partes elija como presidente y por turno a uno de sus miembros.

Sin embargo, es de anotar que las comisiones o comités nombrados de parte y parte, antes de que empiecen las sesiones se reunen separadamente a fin de redactar sus propuestas, acordar su posición en las sesiones y estudiar las posibles concesiones que pueden y están dispuestas a hacer es una- especie de sesión preliminar con tal objeto.

Una vez iniciadas las reuniones, se acordará el orden en que se van a discutir cada una de las cláusulas que posteriormente irán a formar el contenido del contrato, convenio , pacto o convención colectiva respectivos.

Por lo general, en la sesión inicial los miembros de comisión negociadora o uno de éllos expondrá en términos generales la situación económica de los trabajadores y hará la defensa de sus peticiones o propuestas; lo mismo efectuará uno de los representantes de los empleadores, en cuanto a la situación económica de la Empresa, analizando las condiciones económicas actuales, el monto de la productividad, el importe de costos etc. de la misma.

Luego se procede a discutir en forma también general las pretensiones de los trabajadores y las propuestas de los empleadores hechas a través de sus representantes; luego se estudia petición por petición. Durante este proceso de estudio pueden presentarse situaciones diversas: Una petición puede ser acatada totalmente por ambas partes, caso en el cual se acepta como cláusula provisional del futuro contrato convenio pacto o convención. Se dice en forma provisional y no definitiva, porque puede suceder que posteriormente, al acoger otra petición, está incida sobre la anterior y entonces

hay necesidad de reformarla para adecuarla según sea el caso; si esto sucede se pasa a la siguiente propuesta o petición, pero si las partes o una de éllas la rechaza - quiere decir que no hay acuerdo yprosiguen las discusio- sobre las otras a fin de conseguir que con el estudih de las demás, la rechazada, tenga la posibilidad de ser modi- ficada o sustutuída por otra.

Puede darse el caso de que una propuesta, por su importancia, o por cualquier otro factor quiera ser exami- nada más detenidamente por ambas partes, caso en el cual el presidente suspende la sesión con tal fin y hasta que las partes puedan reanudarla. Hay que anotar que estas reu- niones separadas, suelen ser más agitadas que las de la pro- pia negociación a causa de que unos consideran exagerada la propuesta y quieren mantenerla a toda costa por creer que con tal posición pueden conseguir mejoras; mientras que otros prefieren modificarla acomodandola más a la rea- lidad, con la esperanza de mejores posibilidades de acep - tación y menos de rechazo por la otra parte.

En el peor de los casos, puede acontecer que tra- tándose de un punto esencial dentro de la negociación, no sea posible llegar a ningún acuerdo, terminando entonces la negociación en su primera parte y sobreviviendo, según

la legislación de cada país, los procedimientos de conciliación y arbitraje, o la huelga.

Terminada la etapa de las discusiones con resultados favorables, por la adopción provisional de cada una de las cláusulas, viene una consideración o revisión general de las mismas y si se encuentran acordes y ordenadas se adoptan como contentivas del contrato, convenio, pacto o convención.

2). CONCILIACION. Este procedimiento ha sido visto con especial simpatía y consagrado por la mayoría de las Legislaciones que regulan lo referente a las negociaciones coledivas, como la segunda posibilidad de lograr un acuerdo a la solución del conflicto; puede ser como ya lo anotamos, voluntaria u obligatoria.

Fracasada pues la negociación en su tratamiento directo para hallar acuerdo, las partes se acogen a esta segunda etapa: Ya sea voluntariamente y sin intervención alguna del estado, o bien en forma obligatoria cuando así lo disponen las leyes respectivas.

CONCILIACION VOLUNTARIA: Es la forma más generalizada, y no solo estudiada cuidadosamente sino recomendada en forma especial, por la organización internacional

dàl Trabajo. No obstante es bueno anotar que esta instancia puede aceptarse o rechazarse libremente por las partes, en algunos países y someterse a un arbitraje voluntario o ir a la huelga.

CONCILIACION OBLIGATWRIA : Tal forma la consagran , como medida previa a la declaración de la huelga o del lockaut, las legislaciones que imponen el arbitraje obligatorio en toda actividad.

Ahora, no siendo posible hallar acuerdo, tampoco en esta forma las partes quedan en libertad para ordenar la huelga o el lockaut, en algunos países; en otros de esta etapa se pasa al arbitraje obligatorio, antes de romper en forma definitiva las negociaciones por medio de la huelga o el lockaut. Cuando las partes han llegado a la conciliación en cualquier forma, en la mayoría de los países se nombran conciliadores, por las autoridades unas veces, por las partes otras a fin de que con su experiencia y habilidad contribuyan al logro de un acuerdo, pudiendo algunas veces encontrar, una solución satisfactoria al conflicto.

3o). HUELGA: Es el medio violento y último en manos de los trabajadores en defensa de sus reivindicaciones. Entrascados los trabajadores en esta situación por haber fra-

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS

casado las negociaciones en cualquiera de sus formas y e - tapas, decimos que se han roto en definitiva dichas nego - ciaciones y agostados los medios pacíficos de solución al conflicto, sobreviniendo un procedimiento violento, de fuerza, que es la huelga o el lockaut, que "dura hasta que una de las partes se da por vencida o hasta que las pérdidas sufridas por ambas, las induce a reunirse de nue- vo para negociar una transacción", o hasta cuando sea so- metido el conflicto a un tribunal de arbitramento obliga- torio para su solución definitiva.

4o). A R B I T R A J E : Concluido el procedi - miento o etapa de conciliación sin ningún resultado posi- tivo, las partes, pueden ir a la huelga o lockaut, algu - nas veces y otras pasar al arbitramento ya sea volunta - rio u obligatorio según los casos.

Avocada esta situación, las partes proceden a ele- gir, uno, dos tres o más miembros (generalmente tres) es- cogiendo casi siempre entre personas completamente ajenas al conflicto; a veces los tribunales se forman agragando, a los miembros independientes, uno o dos representantes de las partes, elegidos por ellas mismas y escogidos de entre los empleadores o los miembros del sindicato o sin- dicatos del sector que se trate, pero sin que pertenezcan

a las partes directamente interesadas en el conflicto, y cuyas funciones en el tribunal son simplemente de asesoramiento y colaboración en la búsqueda de una recta y adecuada solución al problema; todo con arreglo a la Legislación de cada país.

Además, los tribunales de arbitraje pueden instituirse para cada conflicto, o bien establecerse y reglamentarse con carácter permanente, y los procedimientos a seguir en su funcionamiento son bien distintos en cada país. Si el arbitraje se impone como obligatorio es necesario absolutamente que las partes se sometan a él previamente a la declaratoria de la huelga y del lockaut.

LA NEGOCIACION EN COLOMBIA.

Por lo que se refiere a nuestro país, a raiz de los continuos conflictos en que el estado se ha visto envuelto y al no poco número de huelgas que ha tenido que afrontar, con las consecuencias que ya conocemos, se vió obligado a intervenir en forma más aficaz en estas materias, apareciendo como lógico resultado un creciente perfeccionamiento en materia legislativa en cuestiones relacionadas con los conflictos colectivos y especialmente con el procedimiento en su solución por vías pacíficas, y una intervención más aceptada de la administración en el desarrollo de las negociaciones.

Lo anterior lo encontramos claramente sistematizado y reglamentado en el titulo II de la segunda parte del C.S. del T. Dec. 2351 del 65, 1373/66, ley 48/68 y Dec.276/71. Nuestra legislación, en los estatutos anteriormente cita - dos ha puesto en manos de empleadores y trabajadores como medio de solución pacífica de sus conflictos, la negocia ción colectiva.

CAPITULO SEXTO.

DEL ARREGLO DIRECTO.

CONSIDERACION PRELIMINAR.

Este período de la negociación es llamado con gran propiedad, por nuestros C.S. del T., ARREGLO DIRECTO; y decimos que lo hace con gran propiedad porque en verdad es el período de la negociación que podríamos llamar directa, a diferencia de la conciliación y el arbitramento, que son, períodos o momentos indirectos de la misma.

En otras palabras, puede decirse que el arreglo directo constituye francamente la negociación propiamente dicha, pues que es el momento en el que las partes, por medio de sus respectivas comisiones representativas, tienen un contacto o trato directo, y la oportunidad de considerar directamente las pretensiones y propuestas respectivas y discutir ampoiamente unas y otras para conseguir una fórmula de arreglo al conflicto mediante un acuerdo celebrado directamente entre ellas sin que intervengan en su consecución personas extrañas al problema y sin qe, por otra parte, tenga intervención en ninguna forma la administración, por medio de sus funcionarios respectivos.

Podría pensarse para esta etapa en una intervención del Inspector del trabajo respectivo directamente, a fin de colaborar con las partes para la solución del conflicto de una vez. Sin embargo, que tal intervención no sería desde ningún punto de vista conveniente porque las partes deben tener la oportunidad de discutir directamente sus pretensiones sin el auxilio de nadie como lo previó el legislador al establecer el arreglo directo, de otra manera no tendría razón de ser esta institución;y en consecuencia, tal intervención puede ser considerada por las partes, como un atentado a su libertad negociadora y o en atropello a su voluntad de tratar directamente el conflicto, por lo menos en esta etapa.

A contrario sensu, decimos que las otras dos formas o etapas de la negociación son indirectas por cuanto si se logra una solución, ella se consigue mediante la intervención de personas ajenas a las partes y si se da un acuerdo entre éllas no es directamente sobre las pretensiones sino acerca de la designación de conciliador o conciliadores y árbitros.

Lo relativo a representación basta recordar ahora, que respecto del empleador, la Ley no señala quienes

deben ser sus representantes ni su número. Algunas veces, acude el Gerente o Director debidamente autorizado por quien corresponda, acompañado del Jefe de Personal, si lo hay, y asesorado de uno o varios expertos en materias laborales, generalmente abogados especializados, al servicio o no de la empresa. Otras, el empleador no afronta directamente el problema, sino que designa sus representantes los que no necesariamente deben ser tres (3) a diferencia de la comisión negociadora de los trabajadores; son los llamados "negociadores o Delegados Patronales".

INICIACION Y DESARROLLO DE LAS CONVERSACIONES.

Una vez presentado al Empleador el pliego de peticiones por la comisión negociadora, éste o su representante deben recibir, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego, la delegación de los trabajadores, Comisión Negociadora, e iniciar conversaciones dentro de los cinco días siguientes so pena de incurrir en las sanciones establecida por el Inc. 2o. Art. 27, D.2351/65. De modo pues que la iniciación de conversaciones en la etad de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco días hábiles a partir de la presentación del pliego.

El C.S. del T. (Art.433) no decía qué sucedía si el patrono no iniciaba conversaciones en esta etapa dentro de los cinco días, siendo que la Ley en el desarrollo de las negociaciones la impone como una obligación, ni trae sanción alguna para el Empleador que tal hiciera, lo que constituía, sin lugar a duda, una franca deficiencia normativa.

Pero la deficiencia anotada vino a ser subsanada, en buena hora por el Art. 27 del D. 2351/65 mediante la prevención de una sanción, consistente en multas sucesivas de dos mil ($2.000.oo) a cinco mil pesos por cada día de retardo, impuestas por el Ministerio del Trabajo, a aquellos patronos que se nieguen o eludan la discusión de los pliegos de peticiones dentro de la etapa de arreglo directo. Esto, naturalmente, reforzó la noción de obligatoriedad impuesta por nuestra Legislación a esta etapa.

Reunidos pues, los Delegados del patrono por una parte y la comisión negociadora de los trabajadores por la otra, empieza la discusión del pliego de peticiones, situándonos entonces en el campo de la negociación propiamente dicha o proceso directo de Negociación.

No obstante, si bien es cierto que en las reunio-

nes cada parte puede defender con energía sus puntos de vis-
ta, no lo es menos que deben ambas someterse a las leyes del
regateo, característico de esta clase de negociacion, abri-
gando siempre la posibilidad de una transacción entre las
pretensiones de ambas partes; porque si solo se limitan a
exponer sus exigencias, no podría hablarse de negociación ni
llegarse a un acuerdo,que no se ha buscado.

En este orden de ideas, tampoco puede decirse
que hay negociación, cuando la comisión negociadora que re -
presenta a los trabajadores presenta una reivindicación y
los represent antes patronales, después de expuesta en tér-
minos generales la situación de los trabajadores y de escu-
char los fundamentos razonados de tal reivindicación, se li
mitan a rechazarla. Lo mismo se dará, cuando presentada una
petición y hecha la correspondiente oferta, dichas represen
tantes se niegan a examinar, por cualquiera otra petición
o propuesta.

Finalmente, recordamos que, en la primera reu-
nión, cada parte suele hacer una exposición de la situación
económica de cada una de éllas, defender las peticiones con
signadas en el pliego la una y las posibilidades de conce-
siones la otra; pero a medida que las reuniones transcurren
dichas peticiones se irán reduciendo y compensando con las
mutuas concesiones.

OBJETO DEL ARREGLO DIRECTO.

Su objeto no es otro que el de conseguir un acercamiento entre las partes en conflicto, mediante el intercambio de ideas, la discusión amigable y cordial de la situación económica tanto de los trabajadores como de la empresa y el análisis frio de las implicaciones de todo orden, que el conflicto planteado pueda conllevar, con el fin de encontrar una fórmula de arreglo, total o parcial, a dicha situación conflictiva.

DURACION Y CULMINACION DE LAS CONVERSACIONES

Dentro del régimen del C.S. del T., la etapa de arreglo directo no tenia límite, durando en ocasiones varios meses, aunque los trabajadores podían exigir una respuesta concreta a sus peticiones en el término de diez días (Art.434. C.S.del T.), pero el D. 2351/65 en su artículo 28 reformó este sistema, disponiendo que en quince días (15) hábiles tendrá que haberse llegado al final, sin perjuicio, claro está, de que cualquiera de las partes pueda solicitar una prórroga de diez días (10) más, consagrándose así un máximun de treinta días (30) para esta etapa.

CAPITULO SEPTIMO.

DE LA CONCILIACION.

ANOTACIONES GENERALES .

Nos parece de importancia, por lo conveniente, dar una idea así sea en forma rápida, de lo que significa la conciliación en nuestro ordenamiento jurídico y especialmente en el campo del Derecho del Trabajo, antes de adentarnos en el punto materia de nuestro estudio.

QUE ES CONCILIAR: En sentido muy amplio puede decirse que es arreglar diferencias o convenir la forma de solucionar un conflicto planteado entre dos o más sujetos o partes. En verdad es tan amplio este concepto que cabría dentro de él perfectamente cualquier clase de contrato y en especial el de transacción cuyo fin es evitar un litigio o ponerle fin a uno ya iniciado. En sentido propio, se considera como un medio especial de dirimir conflictos de carácter laboral.

Esta institución, fué hasta el 1o. de Julio de 1.971 de aplicación exclusiva en el campo laboral y de necesaria ocurrencia tanto en los conflictos jurídicos indivi-

duales como dn los colectivos de orden económico o de interés y en estos últimos como etapa necesaria y obligatoria de la negociación en la solución de los mismos.

Pero, dada su importancia, como medio de tratar controversias, el legislados extendió su aplicación el campo civil consagrándola en el código de procedimiento civil puesto en vigencia en la fecha anteriormente citada.

La conciliación en el campo laboral puede ser de dos clases; La conciliación de conflictos jurídicos individuales y la de conflictos colectivos o de interés.

1). conciliación de CONFLICTOS JURIDICOS INDIVIDUALES: versa como su nombre lo indica sobre controversias jurídicas de carácter individual, originadas directa o indirectamente en el contrato de trabajo,originadas directa o indirectamente en el contrato de trabajo, y tiene por objeto hallar un acuerdo entre las partes, a fin de darle solución total o parcial a dichas controversias, con la intervención de un funcionario competente.

2a).- CONCILIACION DE CONFLICTOS COLECTIVOS O INTERESES. Versa sobre los conflictos entre patronos y trabajadores originados en una aspiración de éstos últimos, tan

diente a modificar un derecho existente o crear uno nuevo
a través de la firma de un convenio o pacto según el caso
o mediante una sentencia arbitral.

En éste segundo proceso de la negociación, el
conflicto en general o las peticiones no acordadas en la
etapa de arreglo directo, se someten a la consideración
de mediadores para que, por su intermedio, se busque nueva
mente un acercam ento entre las partes, con miras a un po-
sible acuerdo en la solución del conflic to.

Según ésto, la conciliación tiene por objeto -
la búsqueda de fórmulas de arreglo al conflicto en su to -
talidad o simplemente para aquellas peticiones que no hubie
ren sido resueltas directamente entre las partes en la pri-
mera etapa; y esas fórmulas de acuerdo van a tratar de con-
seguirse no por medio de la discusión directa de los emplea-
dores y trabajadores sino mediante el auxilio de personas
ajenas al conflicto, a saber, los conciliadores por ella
nombrados, quienes una vez conocidas y examinadas las pro -
puestas y sus fundamentos, de parte y parte pueden presen-
tar fórmulas y recomendaciones más eficaces, que tiendan al
acercamiento de las miams en la solución del conflicto, en-
treptras cosas porque dichas personas están exentas de la
pasión defensiva de sus pretensiones que se apodera de las

etapa de arreglo directo salvo, respecto de los trabajadores, que la Asamblea General del Sindicato no hubiese nombrado con anterioridad, so pena de incurrir en las sanciones estableci- das en la misma norma (Art. 29) avisándose mutuamente en nom - bramiento, lo mismo que al Ministerio de Trabajo, por escrito.

El conciliador o conciliadores designados deben manifes- tar en el curso de las 24 horas siguientes al aviso de su de - signación, si aceptan o no el cargo; si alguno no acepta o no da respuesta alguna dentro de las 24 horas, la parte que lo nom- bró debe inmediatamente designar su reemplazo.

En cuanto a la designación de conciliadores el C.S. del T. adolecía de una deficiencia al no prescribir un medio coer- citivo o de apremio para obligar a las partes a nombrar su conciliador dentro del tiempo señalado por la norma, o reempla- zar al que no aceptara, inmediatamente, y entonces estas podían por una u otra razón, diferir su designación sin que lo suce - diera nada.

Afortunadamente , el Dec.2351-65 en su Art. 29 corrigió tal deficiencia, disponiendo que la parte que no designe oportu- namente el conciliador será sancionada con multas de$2.000.oo a $ 5.000.oo por cada día de demora, por las autoridades del trabajo (Art.29 #5o.); innovación esta que junto con la del nú- mero 4o sobre la prohibición de nombrar conciliadores a quienes

natural, y éllo forma parte de la táctica de la misma, que las partes se oculten entre sí sus propias intenciones. Además, pue den conseguir en esa misma medida, informaciones, aún confiden ciales o de carácter reservado que en ninguna forma podian dar_ se a conocer las partes.

De otra parte, es posible que a través de las reuniones y de las charlas en éllas sostenidas, en forma separada, puedan las partes manifestar hasta qué punto pueden hacer concesiones; o cualquiera de éllas hacerle saber que está dispuesta a hacer- las sobre determinados puntos siempre y cuando que la contraria a su vez, acceda a hacer los mismo sobre otros puntos del plie- go.

CONDICIONES.- A más de lo dicho en el aparte anterior, los con- ciliadores deben llenar los requisitos exigidos por la ley, a saber: a).- ser colombiano, b).- mayor de edad, c).- conocedo- res de las actividades de la empresa o establecimiento, d).-No haber actuado como representantes de las partes en la etapa de arreglo directo , lo cual es apenas natural, pues de lo con trario, como ya lo dijimos, la conciliación se convertiría en una prolongación inútil del arreglo directo, e).- No haber si- do condenado a pena aflictiva, o habiéndolo sido estar totalmen te rehabilitado (art. 463).

En cuanto al número, es costumbre nombrar cada parte un solo conciliador, es lo más lógico y acorde con las normas legales. Sin embargo, hay que anotar, que entre nosotros , las empresas han venido poniendo en práctica el sistema de nombrar como conciliador al asesor jurídico o abogado de las mismas.

Con las condiciones anteriormente anotadas aceptado el cargo por los conciliadores, éstos deben manifestarlo e iniciar su labor dentro de las 24 horas siguientes convocando a los representantes de las partes para que rindan todos los informes que se les pidan acerca del conflicto quedando en la obligación de hacerlo toda vez que los conciliadores asi lo exijan (Art.438 y 440).

El conciliador o conciliadores determinarán la manera de oir a los representantes de las partes; por regla general se oye en primer lugar a los representantes de los trabajadores y luego a los del patrono y durante el diálogo sostenido pueden exigir toda clase de informaciones, asi sean de naturaleza reservada a condición de que sean mantenidas por éllos con ese mismo carácter. Obtenidas las informaciones necesarias y estudiadas cuidadosamente en relación con el conflicto, los conciliadores pueden presentar una fórmula única o varias soluciones o fórmulas de arreglo buscando tan solo el acercamiento entre las partes, ya que , no debe olvidarse,que éllos solo son

simples mediadores.

FUNCIONES.- Con relaciónaa este punto nuestra ley es muy clara al conferir a los conciliadores el papel de simples mediadores; de modo que sus funciones se reducen a procurar fórmulas de a- cuerdo, insinuaciones o recomendaciones de acercamiento que per mitan un arreglo equitativo del conflitto consultando el mu- tuo interés de las partes; no tienen pues ninguna facultad de - cisoria, esto en el proceso conciliatorio es privativa de las partes; de ahí que sus fórmulas de arreglo, recomendaciones, in sinuaciones o dictámenes, no sean de obligatoria aceptación ra las partes.

REPRESENTANTES DE LAS PARTES.-

Durante éste periodo las partes deben nombrar las perso- nas que lleven su representación ante los conciliadores, y dis pone la ley que tal representación para la empresa o patrono de be hacerse por tres delegados suyos, entre los que pueden en - contrarse el Gerente, Jefe o Director del Establecimiento o em presa.

Los trabajadores pueden estar representados, bien por la misma comisión que actuó en la primera etapa de la negocia- ción o por otra, pues lo que la ley prohibé es que alguno de los integrantes de tal comisión sea designado como conciliador

más no que actúe como representante; lo mismo respecto del patrono; es necesario distinguir pues entre conciliador y representante.

En relación con el sindicato gremial que presenta pliego en las condiciones establecidas en la ley 48/68 , este puede estar representado por la misma comisión negociadora nombrada por él, o por otra y tiene facultad según la citada ley para designar conciliador con miras a lograr un acuerdo sobre su pliego.

Dichos representantes pueden ser, por parte del patrono personas extrañas al conflicto, y de los trabajadores, directivos de una federación o confederación, pero eso sí, conocedores como dice el Art. 439, de los negocios o actividades de que se trata y además, estar investidos de poderes suficientes para acoger las fórmulas propuestas por los conciliadores y suscribir la correspondiente convención o pacto.

DURACION Y DETERMINACION DEL PROCESO CONCILIATORIO.

La labor conciliatoria debe efectuarse en un término de 15 días contados a partir de la fecha de aceptación del cargo, pero vencido este plazo, las partes de común acuerdo, pueden prorrogar su encargo a los conciliadores por 10 días más.

Encontramos una particularidad muy propia de esta etapa, que la diferencia de la del arreglo directo, y que con la de no obligatoriedad para las partes de las fórmulas de arreglo presentadas por los conciliadores, constituyen caracteristicas propias de esta etapa; es la de que el procedimiento de conciliación no puede romperse por ninguna de las partes, sino que debe durar por lo menos los 15 días previstos en el Art. 30 del D.2351 /65.

Además, no debemos olvidar que el citado articulo 30 introduce una innovación consistente en que el Ministerio del Trabajo podrá intervenir, por uno de sus funcionarios en esta etapa del conflicto colaborando con los conciliadores en procura de una adecuada solución al mismo; y tal funcionario, como los conciliadores pueden exigir a las partestodas las informaciones que estime convenientes y estas tienen la obligación de facilitarlas so pnea de incurrir en las sanciones previstas en dicho articulo. Al respécto nos permitimos observar que tal intervención no es obligatoria para el Ministerio ni tampoco necesaria para que la conciliación cumpla sus propias finalidades, pero cuando ésta ocurra, las partes deben aceptarla.

El procedimiento de conciliación puede terminarr

a).- Con un acuerdo, al aceptar las fórmulas o recomendacio - nes propuestas por los conciliadores a las partes, caso en el cual dichos acuerdos deben concretarse en la firma del res pectivo pacto o convención, según el caso (Art.442 C.S. del T.)

b).- Sin acuerdo alguno, al no aceptar las partes las propues tas o insinuaciones del arreglo formuladas por los concilia - dores o el funcionario del trabajo que intervino, debiendo en tonces levantarse un acta general firmada por los conciliado - res , el funcionario de la Administración y los representantes de las partes, en la que se harán constar los resultados de la negociación en éste período, con el objeto de que sirvan de ba se a negociadores e inclusive a los mismos árbitros que puedan intervenir luego en el conflicto.

De todo lo actuado se formará un expediente que será enviado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directa - mente o por intermedio del inspector del trabajo y en su de - fecto por el Alcalde Municipal respectivo.

CAPITULO OCTAVO.

CONVENCION COLECTIVA.

APRECIACION GENERAL.

Antes de concretarnos sobre el tema de la convención y el pacto colectivo hemos de anticipar que en general los fines propios de la negociación colectiva son los de preparar entre patronos y trabajadores un contrato, pacto, convenio o convención con numerosas cláusulas acordadas durante el desarrollo de la misma.

Sea lo primero manifestar que la convención colectiva es la cristalización de los acuerdos conseguidos entre las partes en el curso de la negociación -en cualquiera de sus etapas- que tiene por objeto fijar en forma conreta las condiciones de trabajo que regirán entre patronos y trabajadores durante su vigencia, hasta tal punto que puede decirse que la convención colectiva implica el establecimiento de normas profesionales acordadas directamente por las partes interesadas en la negociación colectiva que sustituyen en cierta forma el poder legislativo del estado en el sentido de que a pesar de la existencia de legislación sobre la materia, las partes pueden acordar en la negociación un sistema legal propio que rija las relaciones entre éllas.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS

DEFINICION

No ha existido un criterio uniforme en la doctrina y la jurisprudencia al respecto; generalmente se toman en cuenta dos aspectos fundamentales; el reconocimiento como sujeto de la negociación colectiva y como parte de la convención a entidades representativas de intereses profesionales, es decir organizaciones sindicales; y el reconocimiento como tales a los trabajadores coaligados.

Pero entre nosotros sólo el primer aspecto puede dar origen a convenciones colectivas, o dicho de otra manera sólo las organizaciones sindicales son capaces de celebrar convenciones colectivas. Así lo consagra el Art. 467 C.S.T. al definiri la convención colectiva de trabajo como "la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia". El segundo aspecto da origen al llamado pacto colectivo.

VENTAJAS DE LA CONVENCION.

Muchas y muy apreciables son las ventajas que trae la convención colectiva tanto de orden general como de carácter particular para cada una de las partes que la suscriben. Aquí solo enunciaremos las principales:

1o).- DE CARACTER GENERAL:

a).- Concilia los intereses de los trabajadores con los de los empleadores o empresas, unificándo las condicio - nes de trabajo y evitándo la lucha de clases.

b).- Contribuye en gran parte al implantamiento y conserva- ción de la paz social, pues permite estabilizar en el tiempo las condiciones de trabajo existetes, lo que redunda como es légocio, en la armonía de las Empresas.

c).- Facilita la acción de instituciones profesionales de acción social como las llamadas comisiones paritarias de conciliación y arbitraje, es decir permite la creación de procedimientos directos entre las partes para la solución de sus conflictos.

d).- Es sin lugar a duda, una de las principales fuentes del derecho del trabajo ya que a través de élla se acelera notablemente el proceso de formación de leyes laborales.

2o).- PARA LOS PATRONOS:

A más de las expuestas en la numeración anterior, en lo pertinente, les permite conocer sus obligaciones, en espe- cial las de orden económico, durante un período más o menos largo fijado por la convención y sobre todo pueden tener la seguridad de que esas m smas condiciones no serán cambiadas

mientras esté vigente la convención colectiva y por en-
de no se verán avocados a un nuevo conflicto colectivo ,
que puede llegar hasta un cese de actividades.

3o.- PARA LOS TRABAJADORES:

a).- Acaba con la desigualdad de los trabajadores en
sus relaciones individuales de trabajo, unificándolas pa-
ra los trabajadores de una empresa, actividad, profesión
u oficio y como sonsecuencia impide que los patronos o -
frezcan y los trabajadores acepten condiciones de traba-
jo menos favorables a las que por cualquier causa amparan
a los trabajadores vinculados a la convención.

b).- Permite acomodar o amoldar las necesidades de los
trabajadores a las circunstancias existentes en un momen -
to determinado, porque sus cláusulas pueden variarse al
terminar su vigencia, o en cualquier tiempo por voluntad
de las partes lo cual es posible gracias a que el plazo
de duración de la convención es generalmente corto y al
papel importante que juega la voluntad de las partes y
la acción permanente de los trabajadores.

c).- Permite obtener concretamente, como resultados de la negociación, el merjoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores sindicalizados y en general de la clase trabajadora.

d).- Propicia una mayor solidiaridad de los trabajadores y la fortalece, ya que la igualdad en las condiciones de trabajo y las ventajas gradualmente obtenidas mediante la convención los hace considerar sus problemas ya no en forma individual sino colectiva.

CAMPO DE APLICACION.-

De acuerdo con los artículos 37 y 38 del Decreto 2351/65, para la aplicación de la convención, hay que tener hoy en cuenta, como condición esencial, el número de trabajadores afiliados al sindicato en relación con la totalidad de los trabajadores de la empresa, para decir que si dicho número no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa la convención solamente será aplicable a los trabajadores del sindicato que la hayan celebrado y a quienes adhieran a élla o ingresen posteriormente al sindicato.

Si el número de trabajadores sindicalizados excede a la tercera parte, las normas de la convención se entenderán a todos los trabajadores de la empresa , sean o no sindicalizados; es una extensión por Ministerio de la misma ley.

Según lo dicho tenemos pues que hay, respecto de la convención una aplicación restringida, una extensión automática y una extensión superior.

APLICACION RESTRINGIDA. Se dá cuando el número de afiliados al sindicato pactante es solamente la tercera parte o menos del total de los trabajadores sindicalizados. No obstante, los no sindicalizados tienen dos maneras a su elección para participar de los beneficios de la convención; en primer lugar adhiriendo a élla, para lo cual es suficiente dirigir a la empresa una carta en la que el trabajador manifiesta su voluntad de adherirse en todas y cada una de sus partes a la convención, autorizándo al mismo tiempo, el descuento durante su vigencia de una suma equivalente a la mitad de la cuota sindical ordinaria conforme al Art. 39 Dec. 2351/65.

Una segunda manera de beneficiarse de la convención es ingresando al sindicato.

EXTENSION AUTOMATICA: Tiene lugar cuando el sindicato contiene más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa; en este caso la convención celebrada por el sindicato se extiende automáticamente por el Ministerio de la Ley a todos los trabajadores de la empresa sean o no sindicalizados.

EXTENSION POSTERIOR: Tiene lugar en los casos en que con posterioridad a la firma de la convención, un sindicato que tenía solo la tercera parte o menos del total de los trabajadores de la empresa, ve aumentado su número a más de la tercera parte; en este caso como en el anterior las normas de la convención, se entienden automáticamente a todos los trabajadores.

CAPITULO NOVENO.

PACTO COLECTIVO.

ORIGEN.- Al estudiar los sujetos de la negociación dijimos que también podían serlo los trabajadores no sindicalizados, wuienes coaligados en número de 25 adquirían capacidad para presentarpliegos de peticiones a sus empleadores y negociarlos a través de sus respectivas comisiones negociadoras compuestas por 3 trabajadores.

Pues bien, como la celebración de convención colectiva está asignada privativamente por nuestra Ley, a las organizaciones sindicales, los trabajadores no sindicalizados al no poder celebrar convenciones no podrían presentar pliegos, lo cual no es así; si lo pueden hacer y el acuerdo a que lleguen se consigna en el llamado Pacto Colectivo.

Entomes el origen del pacto colectivo radica en un pliego de peticiones presentado y nggociado por un grupo de trabajadores no sindicalizados , en la negociación se sigue las mismas reglas expuestas para un pliego presentado por los trabajadores sindicalizados, es decir se deben agotar las etapas de arreglo directo y la de conciliación si fuere el caso.

CELEBRACION Y EFECTOS: Por lo que se refiere a este aspecto dice el Art. 481. "Los pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones estableci - das para las convenciones colectivas, pero solamente son apli cables a quienes los hayan celebrado o adhieran posteriormen te a éllos".

Según ésto, solo dos diferencias pueden anotarse entre pacto y convención;

1o).- En cuanto a su origen: La convención colectiva tiene su origen en un pliego de peticiones presentado por una organización sindical; mientras que el pacto colectivo lo tie ne en un pliego presentado por los trabajadores no sindicali zados , sino coaligados para tal fin.

2o).- En cuanto a sus Efectos: la convención colecti- va es susceptible de producir efectos por extensión automáti- ca en los casos contemplados en la Ley (Art.38,Dec.2351/65) o por acto gubernamental; el pacto, en cambio, solo produce efectos para quienes lo hayan celebrado y para quienes pos - teriormente adhieran a él y nada más (Art.481.C.S.T.).

C O N C L U S I O N E S.

Realmente y como puede apreciarse a través de todo el trabajo, lo que podría formar nuestras conclusiones, quedó plasmado a lo largo del mismo en su oportunidad respectiva. Por eso ahora, y para evitar la repetición solo nos limitamos a agregar lo siguiente:

1o).- De acuerdo con lo aquí expuesto es forzoso concluir que las dos únicas ofrmas de solución del conflicto planteado, contempladas por nuestra legislación son:

a).- El acuerdo amigable entre las partes conseguido a través de la negociación: Bien en la etapa de arreglo directo, en la de conciliación o bien al reanudar conversaciones que se cristalizará en la firma de la convención o pacto colectivo según el caso.

b).- Mediante un fallo arbitral, que suple el desacuerdo o falta de entendimiento de las partes, pronunciado por un Tribunal de Arbitramento.

2o).- Confiamos en que el Legislador en una próxima reforma sobre materia laboral tome nota de las deficiencias normativas, o mejor tenga en cuenta tales deficiencias, reglamentando las respectivas materias en forma clara y precisa.

3o).- Al defender y recalcar la bondad de las negociaciones, reclamamos para la solución de los conflictos económicos o de interés soluciones pacíficas, por lo que pro-pendemos por una Legislación sobre negociaciones colectivas, más perfeccionada, más rápida y efectiva y más sistemáti - zada y efizac.

4o).- Con este fin nos permitimos proponer la formación de juntas o comisiones permanentes en las que estén debidamente representados los trabajadores, constituídas por representantes de tales organizaciones correspondientes a cada Departamento si fuere posible o al menos por los de federaciones y confederaciones en su condición de auténticos representantes de los trabajadores, designados directamente por las asambleas generales de tales entidades y reconocidos por el gobierno como tales y como asesores del mismo en asuntos laborales.

Tales comisiones colaborarían con el gobierno en su carácter de asesoras del mismo, en la orientación y reglamentación de la política general del trabajo, en el perfeccionamiento y ampliación de la Legislación del ramo mediante su participación en la redacción de proyectos de Ley en tal sentido y en el estudio de cada uno de los problemas que se presenten en cualquier empresa o profesión.

B I B L I O G R A F I A

ANTOKILETZ, DANIEL : Derecho del Trabajo y Previsión Social, Tom. II EDIT. KRAFT. - Buenos Aires, 1953

BEALUNDE C. H. : Los Convenios de Trabajo en la- Argentina, Selección Contable,= Buenos Aires, 1958.

BLANCO JUAN EUGENIO : Estudio de los Convenios Colectivos Instituto Nacional de Previ - sión, EDIT. DIANA, Madrid. 1963.

CABANellas, GUILLERMO : Derecho de los Conflictos Labp- rales, EDIT. Bibliográfica Ome- ba, Buenos Aires, 1966

CABANELLAS, GUILLERMO : Tratado de Derecho Laboral, To- mo III, Derecho Colectivo Labo- ral, EDIT. El Gráfico, Buenos- Aires, 1949

CAMACHO E. GUILLERMO : Los Conflictos Colectivos del - Trabajo en el Derecho Colombia- no, Publicación de Mintrabajo - Bogotá, 1963.

CAMACHO E. GUILLERMO : Derecho del Trabajo, relaciones Colectivas Editorial A.B.C. Bo- gotá, 1973.

CALDAS TITO LIVIO Y TRIANA? FRANCISCO F. : Régimen Laboral Colombiano, - EDIT. Legislación Económica - Ltda. Bogotá, 1970.

DE LA CUEVA? MARIO : Derecho Mexicano del Trabajo To mo III, EDIT. Porrira, México - 1938.

DEVEALI, MARIO L. : Derecho Sindical y de Previ - sión Social 3a. Edición EDIT. = de Zavalia, Buenos Aires, 1957.

FRANCO H. IDARRAGA : Derecho del Trabajo Publicación Mintrabajo Bogotá, 1973.

GAETE BERRIOS, ALFREDO : Tratado de Derecho del Trabajo- y Seguridad Social, Tomo III. - EDIT. Jurídica de Chile 1967.

GONZALES CHARRY, GUILLERMO : Derecho del Trabajo Editorial : TEMIS Bogotá, 1974.

HERRNSTADC, ERNESTO : Tratado del Derecho Social Colombiano 2a. Edición. EDIT. A.- B.C. 1947.

MEJIA ROBERTO Y NIÑO FRANCISCO : Derecho Laboral Teórico y Práctico Editorial TEMIS, Bogotá - 1973.

ORTEGA TORRES : Código del Trabajo Editorial - TEMIS, 1973

RODRIGEZ E. GERMAN : Seguridad Social Publicación - Mintrabajo Bogotá, 1973.

SALAZAR, MIGUEL GErarDO : Curso de Derecho Procesal del - Trabajo 2a. Edición, EDIT. TE - MIS, Bogotá, 1963

PUBLICACION DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Las negociaciones Colectivas, - Biblioteca del Ministerio del - trabajo, 1961.

T 20336
331.116
G643 González Hoyos, José Armando
Ej.1. Negociación colectiva en la legislación colombiana

NOMBRE	VENCE
No. del Carnet	
NOMBRE	
No. del Carnet	
NOMBRE	
No. del Carnet	

T
331.116
G643
Ej.1.

20336