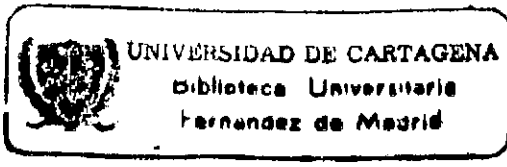


T  
348.7  
A951

SCIB 1



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
Biblioteca Universitaria  
Fernandez de Madrid

"LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO"

S. C I B  
00018189

Anays Ayendaño de Muñoz

46946

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
CARTAGENA, 1983

"LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO"



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
Biblioteca Universitaria  
Fernandez de Madrid

Anays Avendaño de Muñoz

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

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CARTAGENA, 1983

"LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO"

RECTOR

Dr. LUIS H. ARRAUT ESQUIVEL

SECRETARIO GENERAL

Dr. CARLOS MENDIVIL CIADORO

DECANO

Dr. FABIO MORON DIAZ

SECRETARIO ACADEMICO

Dr. PEDRO MACIA HERNANDEZ

PRESIDENTE DE TESIS

Dr. RODRIGO CABALLERO GONZALEZ

EXAMINADOR I

Dr. GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CARTAGENA, 1983

**ARTICULO 83****REGLAMENTO DE LA FACULTAD**

La Facultad no aprueba ni desaprueba las opiniones emitidas en las tesis de grado. Tales opiniones deben ser consideradas como propias de su autor.

Nota de Aceptación

.....  
 \_\_\_\_\_  
 .....  
 \_\_\_\_\_  
 .....  
 \_\_\_\_\_

.....  
 \_\_\_\_\_

Presidente del Jurado

.....  
 \_\_\_\_\_

Jurado

.....  
 \_\_\_\_\_

Jurado

Cartagena,

**DEDICATORIA**

Quisiera dedicar este trabajo a mis padres Manuel Avendaño y Picott y Amira Tinoco de Avendaño, por la orientación y estímulo que me ofrecieron en todos los años de estudio y por la satisfacción que les causa este título que es el paso a una nueva vida como profesional.

A mis hijos: Anays, Alexandra y Angélica, pero especialmente a mi hija mayor Anays, quien a pesar de su corta edad ha sabido comprender y valorar todos estos esfuerzos, brindándome su ayuda en todo lo que estuviera a su alcance.

A mi esposo por su comprensión y a no oponerse a que yo lograra esta meta, a pesar de los problemas que esto ocasionase.

## GRATITUD

Quiero demostrar de una manera sencilla y humilde y con sentimiento mis agradecimientos a tan importante claustro académico, a su cuerpo docente y a todas aquellas personas que de una manera u otra aportaron su grano de arena para colocarme en el sitio donde hoy estoy y por esta razón con los mismos deseos ardientes seguiré con las enseñanzas de mis profesores y trataré de dejar muy en alto el nombre de esta Universidad.

Quiero agradecer al Dr. Rodrigo Caballero González por haber aceptado ser mi Presidente de Tesis; a mis examinadores, Dr. Guillermo Guerrero Figueroa y Dr. Fabio López López, por la colaboración brindada.

Al Dr. Pedro Macia Hernández, Secretario Académico, quien con su tesón y rectitud orienta y guía al estudiante por el camino legal y recto que exige la Facultad.

## CONTENIDO

	Pag.
INTRODUCCIÓN .....	11
<b>CAPÍTULO 1: HISTORIA</b> .....	
1.1 BREVE RESEÑA HISTORICA .....	15
1.2 LAS LUCHAS OBRERAS DURANTE LOS SIGLOS XVI y XVII .....	19
1.3 LA MAQUINA COMO MEDIO DE DESPLAZAMIENTO DE LA MANO DE OBRA .....	21
1.4 INSUFICIENCIA DE LA RELACION INDIVIDUAL .....	24
 <b>CAPITULO 2: DEFINICION</b> .....	 26
2.1 CONCEPTOS DOCTRINARIOS .....	26
2.2 EL TERMINO "CONFLICTO" .....	28
2.3 ANALISIS DEL CONCEPTO .....	29
2.3.1 ENTRE ASOCIACIONES, PROFESIONES O GRUPOS COLECTIVOS .....	30
2.4 CONFLICTOS Y CONTROVERSIAS .....	32
2.5 CRITICAS .....	34





	Pag.
<b>CAPITULO 2: DIFERENTES CLASES DE CONVENCIONES .....</b>	36
3.1 ANTECEDENTES DE LA CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO ...	36
3.2 DENOMINACION .....	37
3.3 CONVENIO COLECTIVO NORMATIVO .....	38
3.4 CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO .....	39
3.5 PACTO COLECTIVO .....	40
3.6 CONTRATO DE TARIFA .....	40
<b>CAPITULO 4: NATURALEZA JURIDICA .....</b>	42
4.1 IMPORTANCIA DEL TEMA .....	42
4.2 TEORIAS .....	50
4.3 TEORIAS SOCIOLOGICAS .....	51
4.4. TEORIAS JURIDICO-SOCIALES .....	53
<b>CAPITULO 5 : MEDIOS DE SOLUCION PACIFICA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO .....</b>	57
5.1 PROCEDIMIENTO QUE SE SIGUE EN NUESTRA LEGISLACION COLOMBIANA EN TODO CONFLICTO COLECTIVO .....	57
5.2 MOMENTO EN QUE SE INICIA EL CONFLICTO COLECTIVO .....	58

	Pag.
5.3 ARREGLO DIRECTO .....	59
5.4 ETAPA CONCILIATORIA .....	60
5.5 ARBITRAJE.....	62
5.6 ARBITRAMENTO VOLUNTARIO .....	63
5.7 ARBITRAMENTOS OBLIGATORIOS .....	64
 <b>CAPITULO 6: CONFORMACION Y CARACTERISTICAS DE LOS</b>	
<b>TRIBUNALES ARBITRALES .....</b>	<b>66</b>
6.1 CONSTITUCION DEL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO .....	66
6.2 PROCEDIMIENTO ARBITRAL .....	66
6.3 LAUDO O FALLO ARBITRAL .....	67
6.4 DISTINCION ENTRE CONCILIACION Y ARBITRAJE .....	68
6.5 EFECTOS JURIDICOS Y VIGENCIA DEL ARBITRAMENTO .....	69
6.6 CONFLICTOS COLECTIVOS EN EL SECTOR DE TRABAJADORES OFICIALES.....	70
CONCLUSIONES .....	73
BIBLIOGRAFIA .....	75

**INTRODUCCION**

## INTRODUCCION

El contrato colectivo es el hecho más trascendental y más digno que se haya realizado en la historia del salariado. Este es un fenómeno de la vida social que nace en forma espontánea en los países de fuerte capitalismo y de un acelerado desarrollo industrial, ya que no procede de una concepción doctrinal previamente actualizada, sino que ha sido precisamente esa doctrina jurídica la que ha ido adecuándose para poder interpretarla, según afirma el Tratadista Caldera.

La gran importancia que revisten hoy en día los conflictos colectivos se deben más que todo al intenso empuje del sindicalismo que actúa como centro motor de las asociaciones obreras coadyuvando de esta manera la lucha conjunta de los ideales económicos, por un lado y los jurídicos por el otro a fin de materializar las reivindicaciones que han de beneficiar al sector de los Trabajadores.

Se asegura con razón que las convenciones colectivas han sido en muchas ocasiones verdaderas precursoras de la Legislación, así como también de la doctrina laboral y de hecho se nos presenta que en muchos países el Derecho del Trabajo se encuentra a la zaga de las convenciones colectivas, lo que vale decir que sus acuerdos se encuentran muy por encima de las normas que regulan las relaciones de trabajo entre empleadores y traba-

jadores. Fenómeno que sólo es explicable teniendo en cuenta la conjunción de intereses entre asalariados y patronos quienes parten de puntos equidistantes alrededor de un interés o fuente social lo cual los habilita para determinar cuales son las verdaderas reglas que corresponden en el Derecho Laboral, no exclusivamente en los momentos de gran armonía y comprensión si no en aquellos desacuerdos o situaciones de tirantez acudiendo a la Conciliación.

Kaskel-Derhs han dicho que sólo la conjunción de esos tres elementos que hemos expuestos hace sonar el acorde perfecto del Derecho Colectivo del Trabajo. Valorando entonces una exposición sistemática de las líneas fundamentales del Derecho del Contrato de Tarifa no podrá nunca prescindir de demostrar el íntimo enlace con las asociaciones profesionales y la conciliación. Tesis compartida por una gran mayoría de Juristas quienes plantean una íntima ligazón de los diversos elementos que constituyen el Derecho Colectivo del Trabajo. Aún cuando el grupo social comprende en su seno los diferentes grupos profesionales, su última referencia debía hacerse a aquella, pero, si tenemos en cuenta que lo profesional especifica a estos grupos sociales, hasta el grado de configurarlas en forma determinante con un valor que les otorga fuerza para crear normas que obligarán a cada uno de los integrantes del grupo o asociación profesional que hayan participado en el acuerdo, lo cual viene a sintetizar la consideración del grupo social en sentido amplio a lo profesional cómo especie restringida del mismo.

Existe un gran principio casi universal que ha sido predicado a nivel de Estados y de las grandes Asociaciones Internacionales Obreras, cual

es: "El interés general de la sociedad está por encima del interés individual". Conclusión a que se llega luego de analizar el contenido doctrinario del moderno Liberal-Democratismo Francés, del Fascismo, del Nazismo, del Comunismo, del Catolicismo social, del Ecletismo dominante en Italia, en Alemania, en Rusia, en Portugal o en el Brasil. Lo cual viene a reflejarse en nuestra disciplina en que el sentido colectivista debe primar sobre el individual, trasluciéndose en un exponente máximo cómo vienen a serlo las Convenciones Colectivas de Trabajo. Aquí las defensas de los intereses son colectivistas en pro del grupo asociado, aún cuando se vaya en detrimento del interés individual. Cada día que pasa y en torno a estos grandes acuerdos o convenios va resaltando la grandeza y la importancia del Derecho Colectivo quien poco a poco se perfila cómo el organizador o consilador de los Derechos de una clase trabajadora relegando a su hermano carnal, el Derecho Individual del Trabajo.

Lucius se pronunció así: El Colectivismo es la revolución de nuestro siglo XX, y el Derecho Laboral no escapa su influencia.

No debemos olvidar sin embargo que ese carácter colectivo no lo es siempre en forma exacta para ambas partes, pues, puede resultar de carácter indudable para el trabajador, más no así, para la parte empresarial que puede en ocasiones llegar a ser una persona única. Concretamente en nuestra Legislación Laboral Colombiana se aprecia este fenómeno de la contratación colectiva con la historia misma de la creación de la UTC coincidiendo el creciente uso de este sistema por parte del Sindicalismo Colombiano.

La Unión de Trabajadores de Colombia (UTC) fue creada en junio de 1946, luego que se dieron las condiciones necesarias para el surgimiento de un nuevo movimiento obrero, el cual debía estar orientado hacia las nuevas estrategias de la Convención Colectiva.

Podemos sustentar en resumen que el desarrollo objetivo de la Unión de Trabajadores de Colombia obedeció a nuevas pautas históricas del momento, a saber:

- 1.- La creencia en la efectividad de las negociaciones colectivas pacíficas como medio para lograr mejoras en las condiciones económicas de los trabajadores.
- 2.- Un rechazo de todas aquellas negociaciones políticas y del partido político por parte de la Federación.
- 3.- La creación de Sindicatos económicamente fuertes en los cuales se use la Huelga para alcanzar objetivos económicos limitados y sólo cuando no queda otra alternativa disponible.

## 1. HISTORIA

### 1.1 BREVE RESEÑA HISTORICA

Al hablar de las contrataciones colectivas debemos hacer un esfuerzo para ubicar históricamente los posibles antecedentes de esta institución que viene a perfilarse como uno de los hechos más trascendentales ocurridos en la historia salarial.

Ya en la Edad Media, hacia el siglo VIII de nuestra era existían especies de corporaciones a semejanza de la Guilda, algo así como una institución de las nacionalidades Sajonas y Germanas del norte de Europa, aparecidas en el siglo IV. En dichas reuniones se trataban los hechos sobresalientes, como los negocios de la paz y de la guerra; aquí se manifiesta una gran solidaridad entre el anfitrión y el compañero de convite, lo cual va a ser la característica de las corporaciones de la Edad Media.

Mas vale anotar, que estas primeras asociaciones no fueron conformadas por el sector de los trabajadores, sino antes por el contrario, fueron el resultado de la preservación de los intereses de los maestros que tenían sus pequeños talleres en donde laboraban oficiales y aprendices llegando al extremo de monopolizar los oficios, obstaculizando la generalización de estos mediante reglas o el lleno de algunos requisitos



CAPITULO 1

HISTORIA

para poder reconocer el talento y la habilidad de alguien que aspirase a ser maestro.

Las contradicciones entre Maestros y Jornaleros se hicieron claras y cada vez más antagónicas llevando a estos últimos a crear las asociaciones de compañeros para oponerla a los gremios de los maestros y defender sus propios intereses.

Estas asociaciones de compañeros recibieron diferentes nombres: en Alemania se llamaron BRUDERSCHAFTEN y en Francia FRATERNITES; aparecieron a mediados del siglo XII y XIII, fueron conformadas especialmente por albañiles, quienes estaban encargados de la construcción de las Catedrales de NOTRE DAME y colonia. Algunas de estas asociaciones se atribuían un orden mítico en la antigüedad, tal como la Unión de Canteros Enfants de Salomón, éstos sostenían que sus reglamentos provenían de Adomiran, arquitecto que dirigió los trabajos del Templo de Jerusalem. Los planes a desarrollar y los objetivos a alcanzar por estas agremiaciones eran los de buscar mejores condiciones de trabajo, aumento de salarios y en general proyectar la defensa de sus intereses económicos. Para tratar de conseguir estas prerrogativas utilizan el boicot en contra de los maestros por no acceder a sus pretensiones o contra los habitantes de otras ciudades o regiones que pretenden quitarles sus trabajos. En otras ocasiones utilizan la HUELGA como sucedió con los zapateros de Londres en 1387 y los de Eimerich en 1460 quienes alcanzaron un acuerdo con el Concejo de la ciudad y los maestros relacionados con el aumento de salario y mejores condiciones de trabajo, lo que se ha considerado como uno de los antecedentes de la CONVENCION COLECTIVA.

Como antecedentes menos remotos y ya en nuestro país podríamos decir en forma comparativa:

Desde el siglo XIX, en los inicios de las sociedades democráticas de artesanos, hasta nuestros días, el derechos que tenemos hoy consagrado era considerado como un delito, por tal razón se persiguió y trató de impedir la creación de sindicatos y el normal desenvolvimiento de sus actividades por todos los medios, utilizando para ello todos los elementos de que disponía el Estado.

Sólo hasta el año 1919 nuestro legislador empezó a ocuparse de la legislación colectiva, pero apenas como solución al conflicto producido por la negociación colectiva, debido a que la práctica usual en esa época era la de ventilar los conflictos por medio de solicitudes rápidas, las cuales habían de resolverse, en la mayoría de los casos el mismo día; de no ocurrir así se ocasionaba la paralización de las labores.

Vale la pena anotar que para la época predominaba por parte de los trabajadores el anarcosindicalismo que seguía el criterio de unas pocas personas. Los anarcosindicalistas rechazaban cualquier forma de negociación pacífica en las empresas.

El artículo 3o. de la Ley 78 de 1919, que legalizó y reglamentó el ejercicio de las huelgas, refiriéndose al acuerdo de las partes como producto del cese de actividades, lo hizo en los siguientes términos: "Si se llega a un acuerdo se extenderá de él una diligencia que fir-

marán la autoridad, los representantes de los huelguistas y los patronos, gerentes o administradores de la fábrica o empresa y de ello se darán sendas copias a las partes. Dicha diligencia y sus copias auténticas tendrán valor de escritura pública para obligar a los interesados al cumplimiento de sus compromisos, salvo el caso respecto al obrero que durante un lapso mayor de 60 días el salario pactado llegare a ser insuficiente por cualquier causa económica para la subsistencia personal de los mismos."

A nuestro juicio, he allí el fundamento jurídico de la convención colectiva en nuestro país como también el de revisión de la convención colectiva, "cuando quiera que sobrevengán imprevisiones y graves alteraciones de la normalidad económica" al decir de los artículos 50, 480 del Código Sustantivo del Trabajo.

- En el 1920 se reglamentó el trámite que debe sufrir la negociación de peticiones de los trabajadores antes de llegar a la paralización de las labores de una empresa; al efecto dijo la ley 21 al referirse a este tema, que los diferendos laborales debían solucionarse en "arreglo directo"; de no ser posible así le sigue diciendo la ley, se debe pasar a la conciliación de intereses, al arbitramento y finalmente la huelga para aquellos casos en que pudiere realizarse. Estas reglamentaciones de la ley pasaron íntegras al Código Sustantivo del Trabajo que hoy rige.

## 1.2 LAS LUCHAS OBRERAS DURANTE LOS SIGLOS XVI y XVII

Como resultado de ese gran fenómeno de la revolución industrial la masa obrera comienza a organizarse para contrarrestar en forma conjunta los desafueros y desatinos de los patronos en sus relaciones de trabajo. Una ingente masa de campesinos y pequeños artesanos son arrojados a la ruina y la miseria por la expropiación que de sus pequeñas parcelas hace el terrateniente con apoyo del parlamento quien aprueba el cercamiento de inmensas zonas de tierra que son transformadas en pastizales para la cría y desarrollo de ovejas, que vendrá a ser el soporte fundamental de la producción de paños.

Desde el primer momento de su nacimiento el proletariado fue reprimido en forma brutal y violenta, Carlos Marx nos lo confirma en su obra EL CAPITAL cuando sostiene: Los contingentes expulsados de sus tierras al desenvolverse las huestes feudales y ser expropiados a empedones y por la fuerza de lo que poseían, formaban un proletariado libre y privado de medios de existencia, que no podrá ser absorbido por las manufacturas con la misma rapidez con que se les arrojaba al vacío.

Coetáneamente con el surgimiento del proletariado aparece la Burguesía Industrial con quien se dan las contradicciones más radicales de que se tenga conocimiento en la evolución de la humanidad y que con el postrer desarrollo de las mismas se establecen las diferencias de clases.

Es así como ha llegado a nuestro conocimiento la realización de gran-

des gestas históricas en cuyo objetivo y contenido ha habido siempre una causa común que identifica el sentimiento de esa clase sumergida que lucha en forma desesperada a fin de lograr una mejor justicia o participar al menos en forma digna e influyente en los órganos de dirección del Estado.

Podemos afirmar sin temor a equivocarnos que los primeros años de la Revolución Industrial llevada a cabo por los obreros fue algo intuitivo que obedecía más al sentimiento ultrajado que a una visión clara y profunda sobre las causas que producían sus males.

Sin embargo, cabe destacar el gran beneficio derivado de algunas experiencias y expresiones de ciertos movimientos obreros que marcharon a la vanguardia de los intereses proletarios, como fueron El Ludismo, el Cartismo, la Conspiración de los iguales y como un hecho espontáneo producto del inconformismo la revolución en Francia en 1848.

Ideólogos del movimiento proletario como Francisco Emilio Babeauf quien a través de su periódico el Tribuno del Pueblo, defiende los intereses de la masa trabajadora y trata de crearle una conciencia independiente de clases, junto con Bunaurotti, Darthe y Merechal quienes en muchas ocasiones debieron pagar encarcelamientos por sus principios y planteamientos y hasta llegaron a ofrendar sus propias vidas.

Otro insigne luchador de los ideales del proletariado fue Ned Ludd

quien acaudilló el movimiento Ludista y se caracterizó por la templanza de sus decisiones, mas debemos aceptar que no había claridad ideológica dentro de este movimiento, pues, sus integrantes creían que eran las máquinas las que originaban sus males, razón por la cual su actitud era la de destruirlas o impedir su instalación.

Fueron tremendas crisis las que sacudieron el viejo continente y las luchas que generalizaron desde Arnold (febrero 1811) hasta Manchester, Liverpool, Lancashire, Cheshire y el Condado de York, es decir en aquellas zonas industrializadas de cualquier ciudad de Francia e Inglaterra.

### **1.3 LA MAQUINA COMO MEDIO DE DESPLAZAMIENTO DE LA MANO DE OBRA.**

Esta evolución social del trabajo es conocido en la historia como la revolución industrial en donde se incrementa el impulso de la producción mediante el uso de las máquinas como resultado del proceso de desarrollo histórico de la sociedad, a pesar de que en la antigüedad hubo algunos inventos de mucha importancia, pero, que no fue fácil su aprovechamiento por las relaciones de producción imperantes en ese momento (Feudalismo).

El rápido desarrollo de la Burguesía se remonta al siglo XVI siendo una de sus causales más determinantes el Descubrimiento de América (12 de octubre de 1492) lo cual permite conocer y utilizar las minas

de oro y plata de América en cuya búsqueda se organizan las grandes cruzadas de exterminio cuya campaña de sometimiento y destrucción menguó en forma considerable, nuestra población indígena.

Posteriormente el descubrimiento en 1498 de la ruta marítima a la India circundando el Africa, permite la ampliación del comercio, la navegación y la industria lo que viene a implicar el uso de mejores técnicas y el perfeccionamiento de las ya conocidas dentro del campo de la Industria. Con el asentamiento de la Revolución Industrial y el surgimiento de una nueva clase (La Burguesía Industrial) se va desplazando en forma rápida el pequeño artesano; estos talleres van desapareciendo poco a poco por no poder competir ni en el plano económico ni en el productivo, fenómeno que incide en el fortalecimiento y progreso de esta nueva clase.

El perfeccionamiento de la técnica comienza en el renglón de la producción de tejidos, cuando un mecánico llamado Kay en 1733 inventó la Lanzadera, máquina que duplica la producción que se podía hacer manualmente. En 1738 Hoon White y Paul Lewis inventaron los rodillos de estirar, reemplazándose de esta manera los dedos del Tejedor.

Posteriormente es inventada la máquina que trabajaba a fuerza de agua hidráulica, llamada Machine Water, que fue registrada por el barbero relojero Arkw Right, pero, que en realidad se atribuye su invento a Higs.



Como es lógico razonar el auge de la industria no se limitó solamente a la industria textilera sino que abarcó otras áreas complementarias o simplemente diferentes, sin embargo el material utilizado para la fabricación de estas máquinas era la madera y la fuerza motriz que las impulsaba, era la tracción animal, lo cual no garantizaba su duración.

Entonces se piensa en la energía de vapor lo que va a facilitar el emplazamiento de las fábricas en las ciudades y cerca a los lugares para la obtención de materias primas así como también cerca a los mercados para una mejor distribución de los productos.

Con el descubrimiento de un nuevo procedimiento para convertir la fundición de hierro en forja en el año de 1762, lo cual es finiquitado posteriormente por Peter Onions y Henry Cort en 1784, se resuelve el problema del material para las máquinas.

Finalmente el uso de la energía eléctrica viene a sentar bases casi que definitivamente en el proceso de tecnificación de la Gran Industria que es la base fundamental sobre la cual se sostiene el Capitalismo imperante que busca cada día medios más sofisticados para mantener las exigencias del pueblo consumidor.

Con todas estas razones por la cual la gran Industria no tuvo más remedio que apoyarse en su propio medio característico de producción de la máquina y producir máquinas por medio de máquinas.

De esta manera se han planteado los rasgos más característicos de las principales etapas del desarrollo de la Revolución Industrial que se dio primeramente en Inglaterra, luego Francia, Alemania y posteriormente en los demás países europeos.

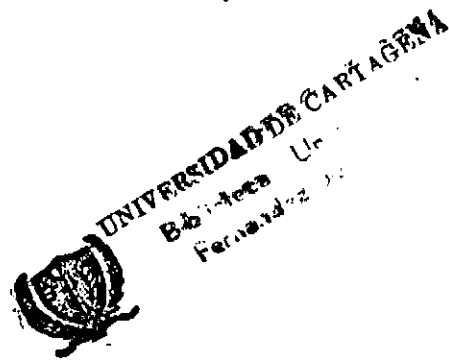
#### 1.4. INSUFICIENCIA DE LA RELACION INDIVIDUAL

Siempre que ha surgido una relación laboral subordinada se presentan los conflictos de trabajo mediante enfrentamientos entre las dos partes en procura de salvaguardar sus respectivos intereses, fenómeno que deriva de un proceso económico, social y político cuyas bases se asientan en un sistema de producción basado en la identidad de grupos de trabajadores, al encontrarse en un mismo plano de igualdad en la producción y la economía. Cada vez que se necesita hacer la defensa de los derechos proletarios, los trabajadores se unen si bien al principio con fines no muy bien claros y precisos, pero, que luego van tomando forma y afianzándose.

El contrato individual de trabajo requiere para su validez que se dé en él el factor libertad para que pueda concertarse libremente el acuerdo de voluntades entre las partes contratantes y no dar así lugar a que se decreta posteriormente su nulidad. Mas la realidad es bien distinta en cuanto al término igualdad, lo cual no deja de ser una utopía puesto que el trabajador siempre se hallaba en condiciones de inferioridad, supeditado necesariamente a la obtención de los medios

de subsistencia de él y de su familia y no tenía otra alternativa que la de transigir o tomar en las condiciones que le eran presentadas la realización del servicio mediante la utilización de su fuerza de trabajo. Aquí se ponía de manifiesto la neta superioridad del poder económico del empresario, imponiendo las condiciones en forma totalmente unilateral.

Vino a ser la celebración de convenios colectivos del Trabajo la solución al problema, catalogado como una forma de expresión jurídica que responde a un nuevo equilibrio de fuerzas sociales, en que ciertos grupos solidarizados por su mutua interdependencia en la actividad productora, aspiran a regular las condiciones de su colaboración la misma por un entendimiento directo entre los órganos representativos de sus respectivos intereses, órganos que ellos espontáneamente han creado. En consecuencia, sostenemos que el contrato individual de trabajo, no representa en realidad el común acuerdo entre las partes y debe ser reemplazado por la tendencia Sindical de imponer la contratación colectiva.



CAPITULO 2

DEFINICION

## 2. DEFINICION

### 2.1 CONCEPTOS DOCTRINARIOS

No existe unidad de criterio con relación a la definición que deba dársele a esta Institución como tampoco los autores logran ponerse de acuerdo para la denominación de la misma.

Son innumerables las clasificaciones que se han intentado y se mencionarán las más importantes a fin de no hacer tan espinoso el asunto: Garzón Ferreira las agrupa en dos tipos:

- 1.- Las partes que intervienen son meramente entidades representativas de los intereses profesionales, o sea, las organizaciones de este tipo.
- 2.- Las que aceptan agrupaciones no organizadas legalmente, por ser el resultado del agrupamiento de trabajadores o empresarios.

Otro autor de renombrado mérito, cual es, González Rothvoss la considera de la siguiente manera:

- 1.- Regulación convencional o pactada.
- 2.- Relación empresarial y trabajadores.
- 3.- Establece dentro del ámbito territorial de vigencia del convenio a los contratos individuales o plurales del trabajo.
- 4.- Intervención por parte de una colectividad, por lo menos por parte de los trabajadores.

Observando la gama de conceptos emitidos por personas autoridad en la materia, hay que conformarse por acoger algunos criterios o conceptos emitidos por instituciones de carácter internacional legalmente reconocidas. La Oficina Internacional del Trabajo las define: Como toda convención escrita concluída, por determinado período, entre uno o varios patrones o una organización patronal de una parte y de otra un grupo de obreros o una organización obrera, con el objeto de determinar las condiciones individuales de trabajo y, en ciertos casos reglamentar otras cuestiones que atañen al trabajo.=

La III Conferencia de Estadística del Trabajo las define como: las convenciones establecidas entre uno o más patrones u organización patronal, de una parte, y una o varias organizaciones obreras de cualquier naturaleza, por la otra, con el objeto de determinar las condiciones individuales de trabajo y, eventualmente, reglamentar otras cosas relativas al trabajo.

Nuestro Código Laboral define las convenciones colectivas: "Como aquellas que se celebran 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".

Al hacer un análisis de las definiciones anotadas, se ve que la expuesta por la III Conferencia de Estadística del Trabajo de Ginebra es la más completa, puesto que se adecúa a la naturaleza del instituto.

## 2.2 EL TERMINO "CONFLICTO"

Es muy conveniente y saludable para la distinción de éste término, hacer un análisis dentro de las diversas acepciones; este vocablo implica oposición de intereses en cuanto las partes no ceden a cualquier choque o colisión de derechos o pretensiones.

Ate=diendo el origen etimológico de esta palabra, deriva esta voz del latín conflictus, quien a su vez procede de conflagere, que significa luchar, pelear, combatir. Su semejanza es muy grande con el vocablo collisio que etimológicamente se deriva de collidere, que significa chocar, rozar.

La coalición suele constituir el prólogo de la colisión, ya sea como agrupación de fuerzas enfrentadas ante el estallido violento, equipa-

rándose en forma alguna al impacto material entre los individuos o núcleos y a la oposición de intereses o aspiraciones y opiniones, reflejándose dentro de la escena económica en que el trabajo se desenvuelve.

Cuando la oposición se manifiesta clara y contundente entre un grupo de trabajadores y una asociación patronal, además de ser un conflicto laboral, teniendo en cuenta la actividad desarrollada por los sujetos, se dice que es también un conflicto colectivo, puesto que atañe a la colectividad, no teniendo en cuenta la relación individual del trabajo, sino más bien destacando la autonomía concebida por el grupo con relación a sus derechos e intereses.

Es muy frecuente en lo laboral utilizar el término conflicto frente a aquellos problemas de cierta aspereza, entre partes muy difíciles de reducir al convencimiento, y desplazando para la concreción de ciertas acometidas de los trabajadores o contra ellos al uso de la pala-ra colisión.

### 2.3 ANALISIS DEL CONCEPTO

Se ha establecido con toda razón, que la convención colectiva es un acuerdo bilateral, ya que su contenido no emana de una sola de las partes ni ha sido impuesta por el Estado sino que en virtud de ese gran principio de libertad sus cláusulas son el resultado del entendimiento razonado de las partes que en ella intervienen. Durand-Lau-



ssaud, dicen que los acuerdos de los trabajadores independientes para el ejercicio de su actividad no constituyen convenciones colectivas.

De este principio de la bilateralidad se han desprendido muchas consecuencias, unas veces benéficas y otras veces contradictorias con relación a ciertas reivindicaciones alcanzadas por la masa proletaria; en todo caso los patrones se han visto limitados en su autonomía y se han obligado a ceder cierta parte de sus derechos en un intento de mantener la estabilidad y la defensa de la sociedad y de la producción. Respecto de esta última, el común acuerdo de las partes evita una serie de dificultades que pueden incidir sobre la producción causando perjuicios ingentes.

En el otro extremo se observa la gran limitación de que son objeto los trabajadores, pues, una vez abocado el acuerdo, éstos no pueden solicitar aumento o mejoras o cambios en las condiciones de trabajo.

2.6.1

### ~~2.3.1~~ ENTRE ASOCIACIONES, PROFESIONES O GRUPOS COLECTIVOS

Uno de los fundamentos que caracteriza a la convención colectiva de trabajo, es el carácter profesional de la asociación, por parte de los trabajadores, en cambio es indistinto que lo sea en el sector patronal, lo cual no modifica la actuación.

Haciendo el enfoque de lo anteriormente expuesto, se queda en presencia del fin del Atomismo Individual en todo lo relativo a contrata-

ción, individual, asistiendo al nacimiento del convenio-ley para la unificación de las condiciones en que los trabajadores deban desempeñarse teniendo en cuenta sus distintas profesiones y actividades. Se habla de la pre-existencia de las asociaciones profesionales antes de la celebración del convenio, cuando ésta es estable y permanente, mas no podría decirse lo mismo de las esporádicas, que vienen a pertenecer al pasado.

•

Cuando al celebrarse una convención se prevee la homologación o la extensión del convenio, la formalización del proceso de elaboración de acuerdo al encuadramiento o normatividad jurídica, puede alcanzar también a las partes.

a) Su objeto es fijar las condiciones de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo establece que son condiciones de trabajo y de empleo las materias objeto de normación, condiciones generales de prestación de trabajo.

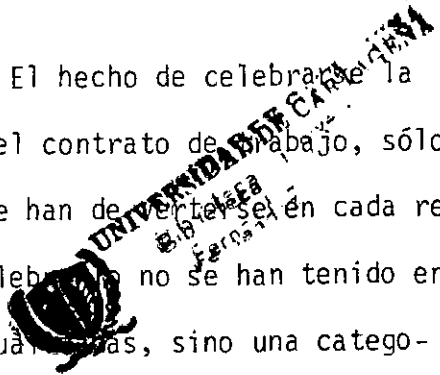
Son objeto típico de negociación la seguridad social, calidad y cantidad de trabajo a prestar, resolución de conflictos, salarios, jornadas y descansos, clasificación profesional, etc.

b) Ambito de Vigencia.

Se refiere no sólo a su duración, sino que establece la forma de re-

presentación, ya que se extiende a todos para los cuales ha sido celebrado y es extensiva, pues cobija a terceras personas que ni siquiera intervinieron, pero que, por el solo hecho de ingresar a la asociación y prestar sus servicios a la misma empresa que lo celebró, se adhiere posteriormente a dicho convenio.

c) No reemplaza el contrato individual. El hecho de celebrarse la convención no significa sustitución del contrato de trabajo, sólo se regulan disposiciones generales que han de aplicarse en cada relación contractual individual. Al celebrarse no se han tenido en cuenta personas concretamente individuales, sino una categoría profesional determinada.



**2.4 CONFLICTOS Y CONTROVERSIAS**

Teniendo en consideración la definición que el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española establece, podemos hacer una diferencia fundamental entre estos dos términos: por controversia, indica que es la discusión extensa y detenida sobre una materia o sea, la acción de polemizar, debatir, disputar, etc. pero siempre dentro de un plano de razonamiento y aceptación de razones válidas. Por conflicto, en cambio nos define: lo más recio de un combate, situación de apuro, desgracia y de difícil salida. Es la efectividad de la lucha temida entre dos estados.

Se observa así la presencia de una acción violenta en donde no existe

tregua sino el enfrentamiento material que sólo pondrá fin a la discordia con la imposición del más fuerte, en este caso la parte empresarial, lo que constituye un absurdo o exabrupto jurídico.

La palabra controversia la utiliza Carnelutti, para el cual existe "controversia de trabajo cuando alguno pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación de trabajo o su reglamento, en contraste con el interés de otro, y allí donde éste se oponga mediante la lesión del interés mediante la contestación de lo pretendido".

El conflicto aparece, en todo proceso de desinteligencia, cuando se produce en su génesis, un punto de partida en el encuentro de los respectivos intereses en juego; pero hasta tanto no exista un antagonismo, un enfrentamiento, no puede decirse que existe jurídicamente un conflicto. En la controversia en cambio vemos una tregua razonada, los ánimos dispuestos a resolver las diferencias mediante argumentaciones y contra-argumentaciones en pos de un acuerdo benéfico para las partes en cuestión, a fin de acomodar las cosas en base al momento histórico-político y social en que se debate el hecho.

En resumen, se puede decir que los conflictos son medios de lucha, medidas de acción directa y personal de quien se hace justicia por su propia mano y la controversia aquella en que se debaten intereses contradictorios mediante el análisis razonado buscando la equidad con la solución pactada.

## 2.5 CRITICAS

Luego de habernos extasiado en forma amplia y detallada sobre las virtudes de la convención, en donde un número ingente de autores calificados han expuesto sus innumerables conceptos, resulta saludable y de gran provecho cuestionar conceptos contrarios o críticas estructuradas con relación a dicha institución.

Hernaínz Márquez sostiene que no es un elemento social de paz, sino que actúa como perturbadora de ella. Puesto que mediante el convenio colectivo no se le pone fin a la llamada lucha de clases, sino por el contrario la fomenta; concediéndole beligerancia en su contraposición y encono, conformándose con una paz pasajera mediante transacción y haciéndose petente el desinterés de una razón espiritual, sin el logro de una paz estable que redunde en beneficio de la prosperidad.

Cuando no se concede igualdad de armas para la controversia se nos antoja pensar que se desea el triunfo de una parte sobre la otra, cualquiera que ésta sea, lo que equivaldría a ser una situación sumamente grave.

También el concierto de voluntades sobre determinados tópicos, entraña un grave peligro para los terceros excluidos (consumidores) ya que con el aumento de las remuneraciones para hacer frente a las peticiones exigidas, mejor decir convenidas; se grava el precio de los productos

que recae sobre el pueblo consumidor.

Balella dice: Las asociaciones de trabajadores en la estipulación de los contratos colectivos, son inducidas, en general, a preocuparse de modo especial de las condiciones de las categorías profesionales inferiores, sea de mayor peso en la determinación de la voluntad colectiva; sea porque tienen económicamente mayor necesidad de protección, de donde deriva que la retribución de las categorías profesionales no siguen, o siguen con retraso y sólo en parte, el movimiento ascendente de los salarios; y el aumento proporcional de retribución entre los varios grados de la jerarquía, viene a reducirse poco a poco.

Teniendo en cuenta el argumento expresado por el citado autor, nos damos cuenta que este fenómeno es de solaz ocurrencia en aquellos países de incipiente sindicalismo y su solución sólo es viable en forma exclusiva por la cultura sindical.

Existe otra crítica atribuible al instituto, cual es, que mide con el mismo rasero a todos los trabajadores, pasando por desapercibido su mayor o menor capacidad, su esmero y dedicación; así como el esfuerzo personal; lo que no implica que para su goce general la parte patronal lo relegue a un sector que merezca en forma reconocida el goce de tales beneficios. Mas, existe una incógnita por despejar con relación a aquellos países de libre asociación sindical, como es el caso de la representación de la categoría profesional respectiva; es la Ley-positiva quien debe despejar tal interrogante.

CAPITULO



UNIVERSIDAD DE CALIFORNIA  
Biblioteca Universitaria  
Fernandez de Madrid

### 3. DIFERENTES CLASES DE CONVENCIONES

### 3. DIFERENTES CLASES DE CONVENCIONES

#### 3.1 ANTECEDENTES DE LA CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO

Antes de hacer un pronunciamiento sobre los hechos o actos que a través de su ubicación histórica, dentro de las grandes luchas llevadas a cabo por los trabajadores desde los tiempos más remotos y mediante los distintos medios de producción, es bueno hacer claridad que no son hechos definitivos o determinantes para su total identificación, pues algunos de estos antecedentes han sido considerados por algunos estudiosos de la materia como simples curiosidades que en apreciación de otros autores han sido elevados a la categoría de antecedentes.

Uno de los más trascendentales y del cual la historia de la teoría general del trabajo nos habla, y que ya tuvimos ocasión de estudiar en el capítulo 1 de este trabajo, fue el ocurrido en Londres en el año de 1387, cuando los zapateros de esa ciudad resolvieron agruparse y hacer una especie de petición, relativa a sus condiciones primaria de trabajo, aumento de salarios y otras prerrogativas al alcance de éstos; ante las autoridades y maestros de la ciudad, habiendo alcanzado con su actitud de firmeza, no sólo el ser oídos, sino que le fueron resueltas gran parte de sus peticiones, lo que viene a constituirse en el preludio de al-



go que a través del tiempo va a tomar forma y contenido propio; registrándose así el primer paso colectivo por parte de un grupo de trabajadores quienes analizan que sólo unidos, conformando un solo frente, podían tener posibilidad de medir sus fuerzas ante sus patronos.

Esta actitud es emulada posteriormente en el año de 1460 por los zapateros de Eunerich, quienes también obtienen solución a sus peticiones y van un poco más lejos utilizando medios desconocidos como el boicot y la huelga para hacer más efectiva sus pretensiones.

En Alemania el convenio más antiguo que se conoce data del año 1873 y era para los Tipógrafos. En el año de 1851, en Inglaterra, se celebra el primer convenio, llevado a cabo por los mecánicos constructores de máquinas y puentes.

En cambio que en Europa el primer país que reglamenta la institución en el Código Civil es Holanda en el año de 1909, seguido de Suiza en 1911, Alemania en 1918, y en Francia en 1919.

En nuestro territorio Americano, el primer estado que legisla sobre el particular es Chile, en 1924, seguido de México en 1931.

### **3.2 DENOMINACION**

No se puede establecer con fijeza ni en propiedad un concepto único de sustentación de la institución; a través del estudio realizado apre-

ciamos múltiples conceptos que hacen más complejo el asunto, aun cuando en el fondo todos conllevan a identificarla como el medio más eficaz para obtener un acuerdo bilateral que reparte directamente en relaciones de trabajo.

La denominación que se le ha dado al instituto es el de convenios o convenciones colectivas de trabajo, pero ha sido llamada Contrato Colectivo de Trabajo bajo muchos autores. Sin embargo, son muchas las denominaciones que se le han dado, tales como: Pactos, Acuerdos, Contrato de Salarios, Convenios Normativos, Contrato Sindical, etc.

Bien anota Gómez Chiarelli, siguiendo a Nápoli, que la terminología carece de importancia, dejando en ocasiones que el contenido permanezca incomprendible.

Se habla de su esencialidad que es propia de cada figura y la forma de identificarla respecto de otras.

**3.3 CONVENIO COLECTIVO NORMATIVO**

Cuando se utiliza la palabra convenio se hace con el fin de diferenciarla de las demás expresiones recalcando la espontaneidad o la libertad que debe existir sobre las voluntades de los contratantes, o sea tal vez para no usar el término contrato que implica la idea de bilateralidad; ni pacto que denota tregua; ni convención que es típico de los acuerdos de la O.I.T., los congresos y asambleas. Se uti-

liza con el fin de traducir el acuerdo colectivo que no tiene el carácter de plural, ya que con este término se completa el concepto creativo.

Por otra parte la palabra normativo nos señala que el convenio colectivo es regulador de aquellas normas que habrán de ejercer un control sobre los contratos individuales.

Sin embargo, notamos que este término es restrictivo del alcance de la convención, porque también existe una parte obligacional, por tanto es susceptible de críticas. Cabanellas propone que se denomine convenio de normas de trabajo y salarios.

### 3.4 CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Consiste éste en que las partes fijan las condiciones en que habrán de desarrollarse las actividades de trabajo que han de formar parte de los contratos individuales o plurales, explicando claramente su objeto, sin necesidad de establecer la prestación de un servicio determinado. Es muy cierto que da una idea muy clara del contenido, pero, ésta no es suficiente, se le considera incompleta, pues a pesar de que establece las condiciones de la prestación del servicio, deja por fuera o no considera otros aspectos que no se relacionan directamente con él, como son las colonias vacacionales, servicios médicos, bibliotecas, etc.

Bueno Magano, a su vez, la critica por ser demasiado extensa en primer

lugar; en segundo término no pone de relieve la idea de normatividad, cuya omisión permite confusión con el contrato individual plural, y por último, que además de condiciones de trabajo contiene obligaciones para las partes.

### 3.5 PACTO COLECTIVO

Su origen se remonta al Derecho Romano y es sinónimo de concierto o asiento en que convienen grupos de personas mediante sus respectivos representantes o entidades que se obligan a su observación.

Del Latin Pactum que significa transacción después de una contienda; puede decirse que es una consecuencia de la idea de lucha de clases, o sea, que indefectiblemente las asociaciones profesionales de trabajadores y las empresas deben estar siempre en pie de guerra.

Por pacto colectivo entendemos en nuestra legislación laboral, aquel que ha sido suscrito por un grupo de trabajadores no sindicalizados, de una parte, y por la otra parte uno o varios patronos, o asociación patronal a fin de reglamentar las condiciones de trabajo y las prestaciones que se derivan de la misma.

### 3.6 CONTRATO DE TARIFA

Es totalmente desacertada la utilización de este término si tenemos en cuenta que con esta expresión se reduce a límites muy pequeños el

contenido de los convenios colectivos de trabajo, puesto que únicamente se refieren a salarios, además porque incluye la palabra contrato que, como se ha anotado anteriormente, es inadecuada en su totalidad. Los alemanes utilizan mucho la denominación tarifuertrag, que equivale a tarifa o salario, o sea, contrato de tarifa.

También utilizan con mucha frecuencia la expresión arbeitsvereinbarung que traduce convenciones colectivas de trabajo, pero se curan en salud salvando la equivocada denominación dándole un sentido extensivo al concepto de tarifuertrag.

**CAPITULO 4****NATURALEZA JURIDICA**

## 4. NATURALEZA JURIDICA .

### 4.1 IMPORTANCIA DEL TEMA

Es de una importancia y totalmente fundamental en una institución, de -  
terminar en forma clara y precisa su naturaleza jurídica y establecer  
de esta manera sus alcances y su ubicación correcta.

Luego de un análisis detallado dentro del marco jurídico de lo que es  
la convención, uno de los aspectos que más perturbaciones ha causado  
es que, siendo el resultado del acuerdo de partes, pueda extenderse a  
terceras personas, sus efectos, teniendo en cuenta que éstas ni siquie-  
ra han intervenido en dicho acto, situación que ha motivado el veto  
de muchas doctrinas que no han sabido sustentar y explicar ese fenóme-  
no, lo que ha sido calificado por los representantes civilistas como  
un verdadero "monstruo jurídico".

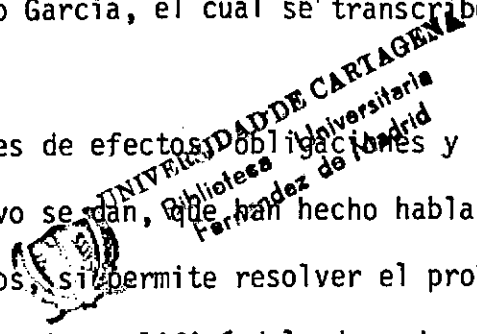
Es conveniente tener en cuenta algunas observaciones previas para de-  
terminar la naturaleza jurídica de la convención.

Primero que todo nos encontramos con un sinnúmero de situaciones di-  
versas que se dan por la heterogeneidad de sistemas y regímenes vigen-

tes que hacen imposible desde todo punto de vista una solución única. Además la evolución en el tiempo ha incidido en grandes cambios que no podríamos decir que se trata de un cambio de naturaleza del instituto, sino más bien que han proyectado la alteración y la evolución de las instituciones jurídicas en general,

En segundo plano se va a tener en cuenta, otro aspecto que es explicado magníficamente por el autor Alonso García, el cual se transcribe :

"El intento de separar los dos órdenes de efectos, obligaciones y normativos que en todo convenio colectivo se dan, que han hecho hablar a algunos autores de dos actos jurídicos, si permite resolver el problema de la naturaleza jurídica del convenio, calificándola de cada uno de esos actos, no es, sin embargo, metódicamente correcta, puesto que el convenio es un negocio jurídico único, aunque encierre dualidad de efectos, y es, en función de esa unidad, como debe ser resuelto el problema de la naturaleza Jurídica.



Inicialmente la naturaleza jurídica de la convención fue encuadrada dentro de figuras conocidas del Derecho Civil, pero, su postrer evolución demostró la estrechez de ese marco, surgiendo nuevas figuras que lo justificaban cada vez más dentro del Derecho Laboral,

A finales del siglo pasado y comienzos del actual los efectos de los convenios colectivos celebrados, sólo se aplicaban a las personas que habían participado en él, excluyendo a los terceros, limitando sus e-



fectos por extensión, pero, ya en esa época las doctrinas se inquietaban y sostuvieron que tales efectos iban más allá de los límites del Derecho reconocido. Pero, muy a pesar, sin la autorización de las leyes, quedaban en el aire y dentro de la esfera del derecho privado, así como de las relaciones contractuales, desconociéndose aún, que los sindicatos tuviesen poderes normativos. A medida que la evolución del Derecho avanza, se abre camino la idea de que la convención colectiva puede evadir el marco jurídico del derecho privado por ser una creación jurídica; se analizan los convenios desde ángulos diferentes en forma consonante con la orientación actual del Derecho Laboral.

A pesar de todas estas consideraciones, son muchos los autores que opinan que no es posible aún, encuadrarlas dentro de un mismo molde.

**4.2 TEORIAS CIVILISTAS**

Se ha establecido a través de este estudio el aparecimiento de los convenios colectivos de trabajo, los cuales datan del siglo XIX en que el principio de la voluntad contractual libre es el predominante, lo cual permite reconocer la validez de dichos actos dentro del cuadro de la teoría general del trabajo.

Igualmente se observa cómo se ubicó en una forma errónea su naturaleza jurídica dentro del Derecho Civil y su desplazamiento evolutivo a la esfera propia del Derecho Laboral, no sin antes vencer los obstáculos que presentaban los juristas conservadores enraizados dentro de las

concepciones del Derecho Romano y posteriormente dentro de la estructura del Derecho Civil Romano Napoleónico.

El fenómeno de la aplicación de los efectos a toda la categoría profesional que se derivan de los convenios, se tratará de explicarlos mediante los conceptos emitidos en una tesis escrita por Bidart Campos, por considerar sus planteamientos muy ajustados a la naturaleza del instituto, bajo aspectos de estrecha relación jurídica; quien sostiene: "que la creación Jurídica que deriva de la negociación colectiva proviene de la voluntad de las partes que negocian, aunque para ello se exija cierta intervención estatal, como es, realizar las conversaciones ante un organismo de la administración pública. Se ha sostenido, sigue diciendo el autor mencionado, que el convenio colectivo tiene cuerpo de contrato y alma de ley, de acuerdo a la expresión de Carnelutti, pero, se pregunta: Dónde está el alma de la Ley, evidentemente que no en el contenido del convenio, sino en sus efectos, es decir, concretamente, en la generalidad y en la obligatoriedad. Agrega Bidart Campos que los efectos extensivos no los opera como contrato, sino que los obtiene a través del Estado, pero la prórroga es el mismo contenido contractualmente elaborado".

El problema de "a quien alcanza el convenio colectivo" es distinto del problema de "quien lleva a cabo el convenio colectivo".

Puede ser que en algunos casos, el efecto de un reparto autónomo que se extiende a terceros provenga de un ulterior reparto autoritario en

quistado en el primigenio reparto autónomo, y que no tendría más alcance que distribuir la potencia y la impotencia ya adjudicadas a unos, en favor y en contra de otros no alcanzados como recipendarios. Es exacto. Lo son porque el Estado lo quiere. Pero de ahí en más, lo son de una potencia y una importancia que no derivan de un reparto estatal, sino extra estatal. Y estamos otra vez ante la distinción que desde el principio manejamos: Una cosa son los efectos de un reparto, de un acto, de una conducta, y otra cosa es la esencia, la naturaleza del reparto, del acto o de la conducta. Los efectos vienen por voluntad del Estado, pero, son efectos de un acto ajeno a la voluntad del Estado. Estos planteamientos se caracterizan por un encuadramiento muy razonado dentro del marco jurídico y relacional del Derecho de Trabajo y el Derecho Público.

- a) DOCTRINA DEL MANDATO.- Esta tiene su surgimiento por allá, antes que existieran leyes especiales que regularan el instituto, y fue preconizada entre los comentaristas Franceses que emitían Jurisprudencia favorable a los convenios colectivos.

Se fundamenta dicha doctrina en que existe la obligación por parte de cada uno de los integrantes de la asociación profesional a respetar el convenio celebrado, aduciéndose como lógica explicación el otorgamiento de mandato a la respectiva asociación y ésta, basándose en dicho mandato, celebre el convenio colectivo, o sea, que los trabajadores actuaban como mandantes, y la asociación como mandataria en la gestión de las condiciones futuras de trabajo.

Se han considerado distintos aspectos de esta doctrina. Bergson dice: que el sindicato actúa dentro del convenio como auténtico representante de sus asociados en base a un mandato que se deriva de la adhesión a los institutos respectivos.

Mientras que Valleroux va más lejos y sostiene que el mandato, quien lo confiere a la asociación, es la Ley, y no esa adhesión de que habla Bergson, puesto que dentro de las facultades que obtiene, está la de estipular en favor de los trabajadores. Estas teorías son susceptibles de crítica ya que contradicen el principio en que se basan, como es, el de la autonomía de la voluntad, puesto que si hay aceptación del hecho de incorporación a una asociación profesional conlleva al otorgamiento de un mandato en blanco a quienes les toque en atención a sus capacidades ostentar la representación legal.

Cuando esas condiciones son impuestas por la Ley, mucho menos se puede hablar de la existencia de dicha autonomía.

Otra contradicción la pone de relieve el tratadista Russomano, cuando dice: que ella se basa en la existencia de un mandato que ha sido otorgado con el concurso de la mayoría, Se pregunta entonces, Qué se dirá de aquella minoría que no dio su asentamiento, pero que fue vencida democráticamente ?

Estamos en presencia entonces, de la actitud desarrollada por el

sindicato quien representa y hace uso del mandato en forma fraccionada, pues esa minoría no se identifica con sus actuaciones y por ende, por los compromisos pactados,

Además de ser esta conclusión una ofensa a la lógica, ella es incompatible con la naturaleza del mandato.

- b) DOCTRINA DEL CUASI CONTRATO DE LA GESTION DEL NEGOCIO.- Uno de los defensores de esta doctrina fue Galizia, quien sostenía que no era mediante el mandato como actuaban las asociaciones profesionales, sino que éstas actuaban como gestores de negocios, y por tanto los resultados gestionados debían regirse por las normas del cuasi-contrato. Las críticas sobre el particular son muy frondosas, si se tiene en cuenta que debe mediar un acto espontáneo por parte del gestor, o sea, que no se sienta obligado a hacerlo; que su actuación sea para defender intereses ajenos y que redunden en beneficio de tales personas y sea totalmente ajena a la realización del negocio celebrado, situaciones que no tienen cabida dentro de los convenios colectivos,

- Esta teoría Galiziana no explica la forma como se extienden las obligaciones que se han constituido en el convenio hacia los terceros que han sido ajenos a las asociaciones pactantes. Peor aún, cuando entra a considerar a los trabajadores como terceros, desligándolos de la asociación profesional que los defendió; lo que se nos muestra como una desventaja y una irrealidad,

Se sabe que es una obligación o tarea a realizar por parte de las asociaciones profesionales toda clase de convenios, de donde se deduce que no existe el carácter voluntario de querer realizar las cosas.

Para hacer más nítida la apreciación de la contradicción en la gestión que realiza el gestor no existe un interés de resultado, mientras que sí sabemos que las asociaciones profesionales, si denotan interés.

- c) TEORIA DE FERRARI.- Sostiene esta teoría que es sustentada por uno de los autores más calificados del Uruguay, que los convenios son contratos inominados, con esta aseveración se le da auge a la tesis contractualista.

El plantea que los convenios colectivos no surten efectos contra terceras personas; sostiene, además, que la obligación asumida por los contratantes es una obligación de carácter negativo, o sea una obligación de no hacer.

Lo que valdría a comprometerse a cumplir, fundamentalmente, actos negativos y no positivos.

Equivaldría entonces la realización del convenio o aquella actividad empresarial mediante la cual se comprometería a no llevar a cabo acuerdos con aquellos trabajadores distintos del grupo con

quienes acordó, u organización que los representó. Esta clase de convenio debe ser cumplido por los trabajadores que lo suscribieron, además impide al patrono estipular nuevas condiciones de las que han sido pactadas; pero, en forma desafortunada se le ha concedido impropriamente un efecto ergaomnes.

El empleador en muchas ocasiones adecúa la convención colectiva, cuando es de su conocimiento que el sindicato no representa a la mayoría de trabajadores, pero, sí tiene muy en cuenta que ésta como persona de hecho, aún cuando no represente a esa mayoría, tiene una fuerza perturbadora que en los más de los hechos, lo obliga a trazar o modificar sistemas evitando de esta manera males mayores. Esta convención pactada en esta forma no tiene efectos obligatorios para los terceros.

Afirma también el Sr. De Ferrari, que el convenio colectivo no lo celebra el Sindicato en representación de nadie, lo hace por sí mismo y cuando contrata exclusivamente posee una acción encaminada a pedir el cumplimiento de lo contratado. Finalmente, De Ferrari dice: "Lo que estas leyes confieren a los sindicatos no es una capacidad para crear normas, sino un poder para negociar en representación del gremio, lo que quiere decir que la convención colectiva no es una Ley en el sentido material, sino el fruto de una negociación, es decir, un contrato."



#### 4.3 TEORIAS SOCIOLOGICAS

Haciéndose patente la insuficiencia de las Doctrinas civilistas, se hace necesario evaluar algunos fenómenos de la realidad social que intervinieran directamente en los convenios colectivos con fuerza avasallante y determinante. Lo que ocasiona el desaparecimiento de la autonomía de la voluntad y el interés individualista para dar paso en forma definitiva al interés colectivo.

Dentro del seno de estas teorías se encuentran las doctrinas del pacto social y la de la solidaridad necesaria, la que se entrará a cuestionar dentro del orden establecido en este estudio.

##### a) DOCTRINA DEL PACTO SOCIAL.

Se entiende su base y fundamentos de esta doctrina en el Contrato Social, expuestos por Juan Jacobo Rosseau que mediante algunos aditamentos de corte Jurídico se le ha querido dar explicación dentro de la esfera del Derecho Laboral en lo relativo al convenio colectivo. Esta doctrina es formulada por De Visscher y Crepin, quienes argumentan, que hay un consentimiento anticipado por parte de los trabajadores cuando ingresan a un sindicato, con relación a aquellas decisiones aprobadas por las mayorías, lo que es considerado como la expresión de la voluntad general. Crepin expone un concepto en el que explica en forma convincente, la doctrina del pacto social, haciéndose muy difícil su refutación, el cual se transcribe para poder contra-argumentar:



"Si no hay pacto social o inteligencia previa que haga defender de un fin concretamente perseguido todos los actos ulteriores contraídos, no puede haber convención colectiva, sino un conjunto de contratos individuales, a reserva de una ratificación colectiva que por su efecto retroactivo equivale a un pacto social previamente concluído."

Las críticas que vulneran el contenido filosófico de esta doctrina no se hacen esperar y se procede a establecer la falta de cimientos jurídicos y la abundancia de los sociológicos; a rellevar el grave defecto de que adolece cuando anula totalmente la voluntad de los miembros de la asociación, en ese hecho de otorgamientos anticipados ante los dirigentes sindicales, así como también la falta de explicación del efecto a los terceros.

b) DOCTRINA A LA SOLIDARIDAD NECESARIA.-

En esta doctrina se evidencia el hecho de la solidaridad social, de la cual partió Rouast, así como de la subordinación necesaria de los intereses individuales a los colectivos, tomando como fundamento el derecho colectivo, que surge de las convenciones que es superior en cualquier trance a los derechos individuales, en forma colectiva.

Hace una especie de parangón entre un Concordato (el que se da en la quiebra), y el convenio mediante la voluntad mayoritaria que se convierte en Ley para los participantes del concordato,

evitando las consecuencias graves que implican la huelga y la quiebra.

Esta doctrina presenta algunos aspectos positivos, en cuanto a la explicación que se hace de los terceros, ya que el principio de la solidaridad necesaria es aplicable a todo tipo de convención, asociados y no asociados, pero, en cambio no explica la simbiosis del principio contractual con el principio de autoridad mayoritaria sobre la minoritaria que trasciende del Derecho Privado. Respecto del Concordato este fenómeno de la mayoría sobre la minoría es viable por determinación de las normas comerciales y no por un principio de solidaridad. Si se tiene en cuenta que en el Concordato se tutela un interés particular individual, mientras que, en las Convenciones Colectivas esa tutela de interés es colectivo.

#### 4.4 TEORIAS JURIDICO-SOCIALES

Con el advenimiento de una profunda renovación dentro del campo del derecho impulsada por varios autores y en diferentes países se da al traste con las teorías civilistas y sociológicas. Gracias a investigaciones conscientes llevadas a cabo por Kantorwicz y Jung en Alemania; Geny, Curet y Lambert en Francia se obtiene un cambio radical en el estudio de la naturaleza jurídica de este instituto.

Se establece plenamente el fenómeno jurídico, pero sin dejar de lado

el aspecto social de gran importancia y trascendencia dentro del campo de las convenciones colectivas de trabajo. Se define en forma definitiva la obligatoriedad de la institución, indispensablemente. Se introduce cierto dualismo dentro de la concepción del Derecho, o sea, que es dable ciertas discrepancias entre el derecho positivo y el teórico, por ser el Derecho un juicio de valor. Surgen nuevas teorías al renovarse hasta ese momento lo que se tenía como valores entendidos una vez que se han superado las fronteras del Derecho Privado Clásico.

a) DOCTRINA DE LA REPRESENTACION LEGAL.

Esta doctrina hace carrera en la conformación político económica de la Italia Facista de Mussolini y sustentada por Raneletti, Barassi y la Lumia. Barassi sostiene que la práctica de la representación sindical se proyecta sobre la postura que recíprocamente acojan cada uno de los representantes de la asociación que lucha por representar al conjunto para avenirse a discutir la convención.

Dicha teoría se fundamenta en la facultad que concede la Ley de otorgar a la asociación profesional, la representación de la categoría profesional respectiva, concluyendo los convenios con fuerza erga omnes en virtud de dicha norma. Se aprecia la juricidad de la teoría, más que lo social, marginándose del recuadro civilista, en atención a su consideración de los sindicatos, como entidades de Derecho Público, siendo la representación legal, y no voluntaria. D'agostino plantea que no se hace la sustitución de la voluntad del representan-

te a la de los representados, teniendo aquél la facultad de accionar los intereses a favor de los que se encuentren orgánicamente considerados, lo cual no viene a representar los intereses de toda la colectividad.

b) DOCTRINA DEL SINDICALISMO INTEGRAL.

Dentro de esta concepción doctrinal se le van a conceder términos de soberana autarquía a los sindicatos por ser obligatorias las normas contenidas dentro de la convención colectiva.

Sorel y Leroy son los defensores de esta teoría, le conceden la autarquía soberana a la asociación con relación a sus miembros.

Cuando esa soberanía Sindical se manifiesta, obliga a los demás que se encuentran desprovistos de este carácter y sólo ellos disfrutan de su imperio frente a los asociados.

Se acepta que mediante esta teoría se aportan soluciones verdaderas, pero en el fondo adolece de graves limitaciones; tales serían: La reducción del derecho sindical a un derecho sindical proletario, lo que viene a obstaculizar la esencia del convenio, que exige dos sujetos capaces de pactar.

Se observa dentro de esta teoría una ausencia de adecuación entre instrumentos o medios objetivos.

c) DOCTRINA DEL USO O COSTUMBRE INDUSTRIAL.

Se ha hecho hincapié en forma incesante sobre la manera de determinar el uso o la costumbre, para que en un momento dado pueda aceptarse sin vacilaciones la imposición de un concepto derivado de dichos usos-costumbristas. Laboralmente es definitivo como la repetición de actos que, al ser aceptados por la generalidad de las partes componentes de una industria o profesión, se convierte en norma jurídica creadora de derecho.

Se requiere, pues, que se revista de algunos elementos que le confieran esa facultad de imposición, tales como la ostentación de un largo proyecto de sedimentación y de acatamiento de las partes interesadas (patrones y trabajadores).

Mas, sin embargo, la realidad de la vida Laboral contemporánea es muy cambiante, carece de estabilidad, debido a que los convenios colectivos son transitorios y cambian rápidamente, impidiendo el cumplimiento del postulado básico que hemos mencionado. Pero más contundente es la crítica que se le hace a dicha doctrina cuando se pregunta el por qué es admisible dentro de los convenios la mutabilidad que se hace del uso, siendo que éste al igual que la costumbre se le han asignado credibilidad, por la repetición de actos dentro de un determinado renglón, y tradicionalidad. Concluyendo, se tiene, que no se compadece con la estabilidad de los usos industriales.

Esta teoría hace la explicación de los efectos extensivos a terceros, pero no el de su naturaleza jurídica.

CAPITULO 5

MEDIOS DE SOLUCION PACIFICA DE LOS CONFLICTOS  
COLECTIVOS DEL TRABAJO

## 5. MEDIOS DE SOLUCION PACIFICA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO

### 5.1 PROCEDIMIENTO QUE SE SIGUE EN NUESTRA LEGISLACION COLOMBIANA EN TODO CONFLICTO COLECTIVO.

De acuerdo con nuestra legislación laboral, todo conflicto colectivo de trabajo debe agotar ciertas etapas para que pueda ser considerado dentro del marco jurídico y tener una solución que se preste a derecho, en forma tal que no haya lugar a invalidar o acelerar la ilegalidad de ciertos actos por el incumplimiento de ciertos requisitos.

Esto se hace con el fin de mantener un estado de cosas dentro de un orden, en el cual armonizan las diferentes relaciones contractuales que conllevan al mantenimiento de una estabilidad económica, esfuerzo que requiere de la intervención Estatal a fin de mantener el equilibrio entre las fuerzas productivas y el capital y no se perturbe la paz social. Estas etapas son las siguientes:

- a) Arreglo directo.
- b) Conciliación.
- c) Declaratoria y desarrollo de la huelga.

- d) Suspensión colectiva ilegal del trabajo.
- e) Arbitramento.

De estas etapas se entrará a estudiar más adelante el arreglo directo, la conciliación, el arbitramento y sus clases, para poder tener una mejor noción de dichas instituciones.

**5.2. MOMENTO EN QUE SE INICIA EL CONFLICTO COLECTIVO**

Algunos autores consideran que el conflicto colectivo surge desde el mismo momento en que un grupo de trabajadores no sindicalizados, o aquellos pertenecientes a un sindicato presentan ante sus patronos o asociación patronal el respectivo pliego de peticiones. Estos fundamentan su tesis, en que una vez que el patrono o asociación patronal, tienen conocimiento del pliego y dentro del período que establece la Ley, entra a objetar y refutar puntos petitotios por considerarlos lesivos a sus intereses. En tanto que otros un poco más conservadores y de gran optimismo, consideran que el conflicto surge en el momento en que se llevan a cabo las conversaciones en donde hay oportunidad para llevar a cabo el debate sobre las peticiones presentadas.

Pero hablando en términos jurídicos el conflicto colectivo empieza una vez que se ha presentado el pliego y fracasadas las conversaciones de arreglo directo, se pasa a la etapa conciliatoria, puesto que el representante del Ministerio del Trabajo tiene conocimiento de



dicho pliego y puede intervenir para buscar la solución del mismo.

Cabanellas sostiene que por conflicto colectivo del trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono a los trabajadores; es decir, aquellos que se derivan de la actividad laboral. Es la huelga, sin duda alguna, la que ha alcanzado una fórmula mejor para fijar los caracteres de este fenómeno sociológico, cuya influencia es en los momentos actuales decisiva en el ordenamiento jurídico.

### 5.3 ARREGLO DIRECTO



UNIVERSIDAD DE CARLOS III  
Biblioteca Universitaria  
Fernández de Madrid

En los conflictos colectivos de trabajo que se presentan entre los trabajadores de una determinada empresa y sus patronos, estos últimos tienen la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes cuando el pliego haya sido presentado oportunamente para dar inicio a las conversaciones.

Sólo en aquellos eventos en que el representante del empresario no esté facultado para resolver sobre dicho pliego, entonces deberá comunicarlo así a los trabajadores y deberá dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes avisar al patrono o asociación patronal.

Legalmente se ha establecido que estas conversaciones sobre pliegos no deben exceder de quince (15) días hábiles. Pero podrán ser prorrogables más de una vez hasta por diez (10) días, de acuerdo con

las partes negociadoras.

Respecto de aquellos acuerdos que se establezcan dentro del período de la prórroga, es conveniente que los representantes sindicales se hagan autorizar por la asamblea general de manera que exista plena validez sobre lo acordado.

El arreglo directo puede terminar con la firma de la convención, cuando exista acuerdo; ésta puede ser también parcial, dejando a salvo los puntos diferenciales para ser sometidos al proceso de conciliación, del cual se hablará inmediatamente.

#### 5.4 ETAPA CONCILIATORIA

Es conveniente hacer una breve, pero necesaria explicación de los fines que conlleva la conciliación; en primer lugar, busca poner fin al diferendo que surge entre dos o más personas, bien puede tratarse de conflictos entre una asociación profesional y una asociación patronal, o entre un grupo de trabajadores y sus patronos. En segundo lugar evita el posible juicio que debe ventilarse ante las autoridades competentes que pueden conocer de él.

Fracasada la etapa del arreglo directo o solucionados en parte los puntos del pliego, aquellos puntos en donde no hubiere acuerdo, serán sometidos al proceso de conciliación mediante la presencia de un conciliador que será nombrado por ambas partes o dos, designados por

cada una de ellas.

Estos conciliadores deberán llenar algunos requisitos que se consideraran formales.

Una vez aceptada la designación, los conciliadores deberán iniciar labores dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la aceptación del cargo; convocarán a los representantes de los trabajadores y de los patronos a fin de que le suministren todos los datos concernientes al diferendo para poder realizar mejor su cometido.

La función principal llevada a cabo por estos intermediarios debe ser la de procurar un arreglo justo y equitativo en el cual no se cause daño o resentimiento a las partes.

Su duración no debe ser mayor a quince (15) días, los cuales son prorrogables a diez (10) días más por mutuo acuerdo.

Durante esta etapa, el Ministerio de Trabajo podrá intervenir directamente en aras de contribuir a la solución del conflicto.

Reunido por los conciliadores todo el material o elementos de juicio que se harán valer en los debates, si se llegare a un acuerdo, se firmará la convención colectiva de trabajo, o el pacto, según el caso. Si no hubiere acuerdo debe hacerse constar en un acta que será firmada por los conciliadores, quedando las partes en igualdad de lle-

var a cabo lo que mejor consideren favorable a sus intereses. Queda así una doble opción a los trabajadores, cual es la de pedir conjuntamente con los representantes del patrono, el someterse a un tribunal de arbitramento obligatorio o hacer uso de la declaratoria de huelga.

## 5.5 ARBITRAJE

Denomínase arbitraje, a la jurisdicción que en virtud del "compromiso" se confiere a los árbitros para decidir las controversias que en forma expresa le sean señaladas.

El arbitramento viene a resultar de aquel convenio realizado entre las partes interesadas y debe tener como finalidad someter a juicio de aquellas personas llamadas árbitros todas aquellas diferencias señaladas expresamente en el convenio.

Jurídicamente se puede definir el arbitraje como uno de los modos del compromiso admitidos por la Ley para evitar el juicio contencioso ante la autoridad judicial competente.

El arbitramento puede ser de dos clases:

- a) Voluntario
- b) Obligatorio.

El arbitraje procede también en aquellos casos que aun habiéndose de-

clarado la huelga y luego de pasados treinta (30) días sin presentarse solución, los trabajadores piden al Ministerio del Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento, dentro de los diez (10) días siguientes.

Los árbitros deben observar el lleno de algunos requisitos y deben ser personas de grandes conocimientos sobre la materia y estar estrechamente ligados a las actividades y relaciones sobre las cuales van a tratar:

## 5.6 ARBITRAMENTO VOLUNTARIO

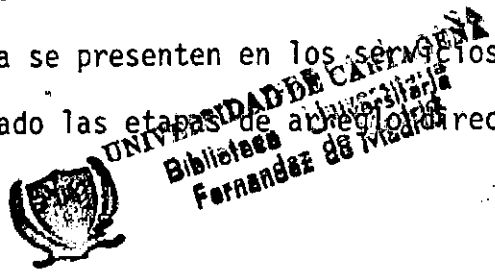
El arbitramento voluntario es aquel en donde previamente, mediante una cláusula llamada de compromiso, las partes acuerdan no acudir ante la autoridad judicial, cuando se presenten diferencias o controversias entre éstas sino que acuden ante los árbitros para que sean éstos quienes diriman tales controversias.

En efecto, se necesita del hecho jurídico que de nacimiento a la competencia de los árbitros, el cual viene a materializarse mediante el uso de la cláusula compromisoria, que es el hecho jurídico que le otorga esa facultad, es precisamente de este modo como los árbitros quedan investidos de jurisdicción y competencia para ventilar y decidir las controversias que son objeto del arbitramento, lo que equivale a que sus fallos proferidos tienen el mismo valor y la misma fuerza que la Ley le asigna a las sentencias judiciales. En nuestra legislación

colombiana los arbitramentos voluntarios fueron establecidos por la Ley 105 de 1890, la cual fue subrogada posteriormente por la Ley 103 de 1923

### 5.7 ARBITRAMENTOS OBLIGATORIOS

Esta clase de arbitramento a la cual deben someterse las partes en conflicto es procedente en aquellos conflictos colectivos de trabajo que por cualquier circunstancia se presenten en los servicios públicos y que previamente hayan fracasado las etapas de acercamiento directo y conciliación .



De igual manera, procederá en aquellos conflictos colectivos de trabajo en que los trabajadores opten por el arbitramento.

Estos tribunales se componen de tres miembros, designados uno por cada una de las partes y un tercero por el Ministerio del Trabajo.

La resolución de convocatoria de este tribunal será dictada por el Ministerio del Trabajo dentro de los cinco (5) días siguientes a la terminación de la etapa conciliatoria, en la cual se fija término para que las partes nombren sus árbitros.

Los árbitros deben aceptar, posesionarse y entrar en funciones en el lapso de dos (2) días. En caso de no aceptación se procederá a reemplazarlo en la misma forma como se hizo la designación.

Estas personas que actúan como árbitros desempeñan funciones públicas, por lo tanto sus honorarios serán pagados por el Ministerio del Trabajo; mientras que los honorarios del secretario deberán ser pagados por las partes y fijado por el Ministerio del Trabajo.

**CAPITULO 6**

**CONFORMACION Y CARACTERISTICAS DE LOS  
TRIBUNALES ARBITRALES**



## 6. CONFORMACION Y CARACTERISTICAS DE LOS TRIBUNALES ARBITRALES

### 6.1 CONSTITUCION DEL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO

El tribunal de arbitramento está constituido por tres miembros, que reciben el nombre de árbitros; éstos serán designados teniendo en cuenta la clase de tribunal de que se trate, es decir, si es voluntario, las partes nombrarán uno cada una de ellas y el tercero será nombrado por los dos árbitros; si éstos no se pusiesen de acuerdo para designar al árbitro tercero, entonces será nombrado por el Ministerio del Trabajo. Cuando es de carácter obligatorio, los dos árbitros serán nombrados por cada una de las partes y el tercero, por el Ministerio. Cuando haya renuencia por una de las partes a la designación del que le corresponde, previo requerimiento de tres días, será designado entonces por el representante del Ministerio.

### 6.2 PROCEDIMIENTO ARBITRAL

Una vez que se haya constituido el Tribunal de Arbitramento se entra a establecer si existen impedimentos o recusaciones, ya que los árbitros

también pueden ser impedidos o recusados por las mismas causales que los jueces. Cuando concurra alguna de estas causales debe abstenerse de aceptar el cargo.

Iniciada su actuación, deben señalar hora y día para recibir declaraciones de las partes, relacionadas con el conflicto, así como escuchar testigos que sean presentados, recibir documentos que se exhiban y las razones que sean alegadas.

Se levantará un acta en el cual se consignará todo lo acontecido dentro de la audiencia que deberá ser firmada por los árbitros y personas que hayan intervenido en ella, todo lo cual deberá ser refrendado por el Secretario. Son válidos todos los medios de pruebas ordinarios que se quieran hacer valer en el arbitramento, a fin de acreditar los hechos controvertidos.

El fallo debe ser proferido dentro de los diez (10) días siguientes contados a partir de la integración del Tribunal.

**6.3 LAUDO O FALLO ARBITRAL**

El mérito de que se revista el laudo o fallo arbitral, es de que tiene el carácter de cosa juzgada, y debe ser notificado personalmente a las partes, puede ser susceptible del recurso de homologación (Art. 141) C.P. del P.

Una vez que se hayan agotado los trámites procesales y se hayan cuestionado los recursos empleados, ya sea en forma ordinaria o extraordinaria, prevista por la Ley, no puede pedirse la competencia Jurisdiccional con el fin de pretender un nuevo fallo, pues, esto equivaldría a la prolongación ilimitada de la cuestión litigiosa; destruyendo el carácter de certeza de que gozan el contenido de las providencias judiciales.

Contra esta actitud, puede oponerse el medio jurídico de la cosa Juzgada, impidiendo que se dicte un nuevo fallo contrario al anterior.

La sentencia debe contener un resumen de todo lo planteado, la indicación de las partes y todas aquellas consideraciones fundamentales sobre los hechos y su capacidad probatoria; igualmente, el fundamento Jurídico-Legal y las razones de equidad en que se base.

Ejecutoriado el laudo arbitral, la parte interesada podrá demandar su cumplimiento mediante un proceso ejecutivo.

#### **6.4 DISTINCION ENTRE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

A través del estudio que se ha venido realizando de los convenios colectivos, se han ubicado dos figuras de singular importancia dentro del derecho laboral, cuales son: La Conciliación y el Arbitraje, que aun cuando se identifican en algunos aspectos y persiguen un mismo fin, son estructuralmente distintas, ya que se opera una serie de

cambios dentro de la mecánica ordinaria de su funcionalidad, lo que sirve de fundamento para establecer algunas diferencias, entre las cuales se tienen las siguientes:

En la conciliación son las mismas partes en presencia de un Juez o Magistrado que tratan de poner fin al conflicto allegando los medios más razonables a fin de concretar un acuerdo.

En el arbitraje, se recurre a terceras personas, para que éstas sean quienes busquen poner fin al conflicto.

La Conciliación es una etapa de imprescindible cumplimiento, so pena de que cuando no se agote, pueda dar ocasión a pedir la nulidad de lo actuado.

El arbitraje puede operarse o no, salvo en los conflictos de los servicios públicos, los cuales son obligatorios.

La Conciliación es procedente, procesal y extraprocesalmente.

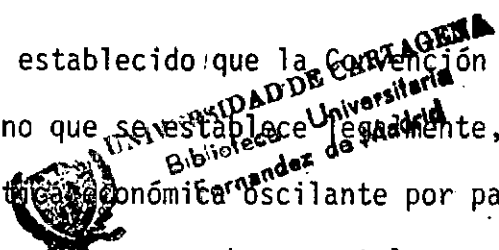
El Arbitraje sólo tiene ocurrencia fuera de todo proceso.

## **6.5 EFECTOS JURIDICOS Y VIGENCIA DEL ARBITRAMENTO**

Es de suma importancia determinar dentro de las actuaciones de los árbitros el efecto jurídico que produce el fallo arbitral, una vez

que se haya ejecutoriado, puesto que si no se queda en condiciones de exigir o de cumplir una obligación, o de contrarrestar las cargas entre las partes, no se estaría a una situación de derecho, muy a pesar de que el arbitramento se realiza fuera de los cánones de la Justicia Laboral Ordinaria. El efecto jurídico que produce el fallo arbitral, es el que pone fin al conflicto y asume el carácter de Convención Colectiva, en cuanto a las condiciones de trabajo.

En cuanto a su vigencia, se ha establecido que la Convención no debe exceder de dos (2) años, término que se establece legalmente, teniendo en cuenta más que todo la política económica oscilante por parte de los grandes gremios contando con el apoyo gubernamental.



Durante la vigencia del fallo arbitral, los trabajadores no podrán realizar ninguna suspensión del trabajo en forma colectiva.

**6.6 CONFLICTOS COLECTIVOS EN EL SECTOR DE TRABAJADORES OFICIALES**

Toda vez que se presente un conflicto colectivo entre un sindicato de trabajadores oficiales y cualquier entidad de carácter administrativo, muy a pesar de que los derechos accionatorios de éstos se encuentren limitados, podrán éstos, sin embargo, agotar todos los medios a su alcance a fin de que le sean resueltos sus pliegos de peticiones, en la misma forma en que se ventilan los pliegos de trabajadores del sector privado.

Lo único que les está prohibido es la declaratoria o hacer uso de la huelga. Dicha actitud se fundamenta en el principio de la no interrupción de la prestación del servicio por el Estado, tratando de esta manera que no se paraliquen las actividades que deben ser subvencionadas por éste.

El derecho de la asociación Sindical se extiende a todos los trabajadores del servicio oficial, exceptuándose solamente a los miembros de la Policía Nacional, a los componentes del Ejército de la Nación y Fuerzas de cualquier orden que estén adscritos al Ministerio de Defensa.

**CONCLUSIONES**

46946

**CONCLUSIONES**

Una vez concluida esta encomiable labor, a través de la cual se han hecho resaltar los aspectos más importantes de una institución, teniendo en cuenta su evolución histórica, su gestación como figura jurídica, su naturaleza jurídica, sus diferentes modalidades y sistemas procedimentales, no queda otra alternativa que emitir algunos conceptos encaminados a resaltar esa importancia y trascendencia de este fenómeno que alcanza su materialización dentro de las relaciones de producción capitalista, emergiendo como una figura nueva y autónoma que desde ningún punto de vista podía tener existencia jurídica en los sistemas anteriores a éste, ya que las relaciones de producción que se dieron en el Feudalismo no contrastaban con la pujanza avasalladora y explotadora de las relaciones que se daban en el capitalismo.

Actualmente la convención colectiva representa para la clase trabajadora el medio más democrático, mediante el cual pueden tratar de medir sus fuerzas con las clases patronales dentro de un ambiente que, personalmente considero restringido, precisamente, porque cuando "el conflicto florece" hay la intervención Estatal dizque para obviar el diferendo y contribuir a las soluciones; y el resultado no es otro



que aquella "camisa de fuerza" que sólo lesiona los intereses de la parte más débil del conflicto mediante la imposición de tribunales obligatorios bajo el sofisma de distracción" que puede verse afectado en la estabilidad, económica estatal".

Considero así mismo, que la Convención Colectiva debe tener identidad con la contratación colectiva de trabajo, que día a día se abre paso entre las grandes asociaciones profesionales y sindicales en donde el principio fundamental es el establecimiento de relaciones tipo colectivo, encaminadas a una mayor cohesión y sistematización del trabajo, por una parte, y el logro de plenas garantías y estabilidad prestacional en forma colectiva, por la otra.

Los convenios colectivos por el solo hecho de ser producto del acuerdo del capital y del trabajo y por ser así mismo la forma para determinar las condiciones y modos de efectuar las tareas, tienen un futuro prometedor, pues se nota el fortalecimiento que día a día experimentan las asociaciones profesionales quienes buscarán la forma de perfeccionar el instituto, haciéndolo más eficaz para la solución de todos los problemas laborales.

Es interesante observar con relación a la convención colectiva de trabajo, que uno de los medios más utilizados y mejor preconcebidos para el logro de los fines salariales y jurídicos de los trabajadores, es la HUELGA, cuyos objetivos deben dirigirse al logro de un interés común para todos aquellos trabajadores que hacen parte del conflicto o par-

ticipen en él; se puede asegurar que es la expresión más grande de solidaridad en la cual se refleja el deseo de obtener algo que se considera como un derecho que ha sido desconocido y que es preciso alcanzar a cualquier precio.

Enfocando otro ángulo que resulta negativo para el instituto de la convención, considero que éste limita el derecho de accionar de los trabajadores, puesto que una vez que se ha firmado y empieza su vigencia se entra en un estado de rigidez que debe ser sostenido hasta que agote su periodo.

No pueden los trabajadores realizar paros, ni establecer peticiones relativas a sus condiciones de trabajo, hasta tanto no expire su vigencia.

La realidad social nos demuestra cuadros desoladores dentro del panorama laboral, las fuerzas capitalistas cuyos tentáculos abrazan el poder gubernamental en franca y manifiesta unión, hacen esfuerzos desesperados para arrancar a sangre y fuego las reivindicaciones obtenidas a través de siglos de luchas por parte de los trabajadores, buscando mantener la opresión y la conducción cabrestaria de un pueblo que gime y se desespera en su propio dolor, pero cuyos horizontes enmarcados por una producción social al alcance de ese mismo pueblo, se alejan cada vez más ... más ... y más!

## BIBLIOGRAFIA

- CARVAJAL S., Adalberto, JARAMILLO U, Héctor. Hacia un nuevo enfoque del Derecho del Trabajo.
- CABANELLAS, G., RUSSOMANO, M.V. Los Conflictos colectivos de trabajo y su solución.
- CALDAS, Tito Livio. Régimen Laboral Colombiano.
- MARX, Karl. El Capital.
- MARTINEZ MONTALVO, Paúl (Profesor) Conferencias de Teoría General del Trabajo.
- RUPRECHT, Alfredo L. Derecho Colectivo de Trabajo.
- SALAZAR, Miguel Gerardo. Curso de Derecho Procesal del Trabajo.
- URRUTIA, Miguel. Historia del Sindicalismo Colombiano.
- Apuntes generales sobre algunos aspectos de la Convención Colectiva de Trabajo de 1980, suscrita entre la Compañía Colombiana de Alimentos Lácteos S.A. "CICOLAC" y el Sindicato de Trabajadores de "CICOLAC" "SINTRACICOLAC".