

T331.8915
R687

1

• RAIMUNDO ALVARADO RODELO

CONFLICTOS COLECTIVOS
DE
TRABAJO

S C I B
00078555

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

34127

4473
4912

RAIMUNDO ALVARADO RODELO

CONFLICTOS COLECTIVOS
DE
TRABAJO

TESIS DE GRADO

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

REPUBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

RECTOR:

Dr. PEDRO PACHECO OSORIO

SECRETARIO GENERAL:

Dr. ALVARO BARRIOS ANGULO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

DEPARTAMENTO DE

BIBLIOTECA

DECANO:

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

Dr. EDUARDO HERNANDEZ MALO

SECRETARIO:

Dr. JULIO VARELA ESCUDERO

1973

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
 FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
 PRESIDENTES HONORARIOS

- Don: RAFAEL VERGARA TAMARA
- Dr. : AUGUSTO BELTRAN PAREJA
- Dr. : ANIBAL PEREZ CHAIN

PRESIDENTE DE TESIS

- Dr. GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA

CONSEJO DE EXAMINADORES

- Dr. VIRGILIO ESCAMILLA TUÑON
- Dr. CARLOS VILLALBA BUSTILLO
- Dr. *Orlando Herrera Macia*

REGLAMENTO DE LA FACULTAD

Art. - 83. - "La facultad no aprueba ni desaprueba los conceptos y opiniones emitidos - por los graduandos, tales conceptos - y opiniones deben considerarse como propias de su autor". -

DEDICATORIA

Dedico esta tesis de grado para optar el título de "DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS" A :

MIS PADRES ; A quienes con sus consejos y esfuerzos veo -- culminado en forma satisfactoria este objetivo;

MI ESPOSA ; Inseparable amiga y fiel compañera quien me -- ayudó a superar los momentos más difíciles -- hasta llegar a colmar estas aspiraciones;

MIS HERMANOS MAYORES;

Por su ayuda para llegar a alcanzar esta profesión;

MIS HERMANOS MENORES;

Como ejemplo de superación; y

MIS AMIGOS : y a todas aquellas personas que en una u otra -- forma me estimularon para llegar al triunfo que hoy obtengo.

CONTENIDO

INTRODUCCION		Pag.
CAPITULO I	Historia de la Libertad de Asociación.....	1 a 8
" II	De los Conflictos Colectivos de Trabajo.....	9 a 12
" III	Clasificación de los Conflictos Colectivos de Trabajo.....	13 a 22
" IV	Procedimiento para la solución de los Con- flictos Colectivos.....	23 a 25
" V	Arreglo Directo.....	26 a 28
" VI	La Conciliación.....	29 a 30
" VII	Empresa de Servicio Público.....	31 a 36
" VIII	El Lock-Out.....	37 a 39
" IX	La Huelga, su forma y ejecución.....	40 a 45
" X	Efectos de la Huelga.....	46 a 47
" XI	Clasificación de la Huelga.....	48
" XII	Causales de Ilícitud de la Huelga.....	49 a 53
" XIII	Efectos de la Declaratoria de Ilícitud de la Huelga.....	54 a 55
" XIV	Arbitramento.....	56 a 58
" XV	Formación del Tribunal.....	59 a 63

		Pag.
CAPITULO	XVI	Convención Colectiva de Trabajo, Denominación y Definición..... 64 a 69
"	XVII	Naturaleza Jurídica y Teoría de la Convención Colectiva de Trabajo..... 70 a 79
"	XVIII	Contenido de la Convención Colectiva de Trabajo..... 80

CONCLUSIONES

INTRODUCCION

El propósito que me induce a la presentación de este trabajo, como requisito final de mis estudios, no es solamente para el cumplimiento de la ritualidad Universitaria en la opción del título de "Abogado", sino el deseo que he tenido de investigar y analizar un tema tan importante y tan discutido en todos los tiempos.

El tema que he escogido se denomina "Conflictos Colectivos de Trabajo", éstos se han presentado desde que existen hombres al servicio de otros hombres o sea que el fenómeno se remonta a épocas antiquísimas.

No pretendo en ningún momento encontrar una solución precisa a los conflictos del trabajo porque es muy difícil su desaparición en nuestra sociedad, sino estudiar y analizar el problema desde el punto de vista en que está consagrado en nuestra Legislación Laboral, y para que le sirva de investigación a los estudiantes que hoy se inician en el estudio de esta materia.

CAPITULO I

LA LIBERTAD DE ASOCIACION

Las Instituciones del Derecho Colectivo tienen todas una base común y es la "Libertad de Asociación", para cuyo estudio es indispensable conocer someramente la:

HISTORIA DE LA LIBERTAD DE ASOCIACION

La sociabilidad es natural al hombre y su expresión recorre una extensa gama, desde la agrupación familiar que es la célula primaria de la sociedad, pasando luego por una serie de asociaciones y agrupaciones (Cian, tribu) en que los hombres se reúnen con miras a la obtención de determinados fines comunes, hasta la sociedad en general que implica ya la reunión de una serie de intereses y de asociaciones particulares para constituir el Estado.

En el campo laboral se ve como desde la más remota antigüedad el trabajador se agrupa en asociaciones de tipo profesional, pues encontramos, por ejemplo en el antiguo Imperio romano los "Collegia"; en las organizaciones gémnicas más antiguas las "Willas" que luego en la edad media evolucionaron para convertirse en las corporaciones de oficios, generalizadas en todos los países europeos durante ese período histórico.

La "Corporación de Oficios" fué también organización profesional vertical, es decir, agrupada tanto al aprendiz como al oficial o compañero y al patrono o maestro, Toda la entidad productora, estaba representada en la corporación de oficios que fué más -

- 2 -

que toda asociación de patronos, a cuyo servicio estaban los oficiales y aprendices dentro de un rígido sistema jerárquico.

Para la época, la corporación representó una admirable y fecunda forma de organización del trabajo. Llegó a su florecimiento máximo en los siglos XI a XV, época en que las necesidades del comercio - y de la producción artesanal es suficiente para abastecer dichas necesidades.

Con el crecimiento de los medios de transportes, generalmente marítimo, las necesidades del comercio fueron acrecentándose. Entonces el trabajo artesanal de la corporación vino a hacer insuficiente para la satisfacción de las distintas necesidades.

Por otra parte, el crecimiento de la población hizo que la mano de obra fuera más abundante, de suerte que comenzaron a germinar los conflictos de trabajo.

Para entonces, el egoísmo de los maestros, patronos verdaderos de la corporación, comenzó a manifestarse en diversas medidas para - mantener su predominio dentro de las organizaciones.

Alrededor del siglo XVI en que comienza el gran desarrollo industrial, vemos como los maestros dictan normas para controlar y mantener su predominio en la corporación. Así encontramos que el período de aprendizaje y el de los oficiales se extienden notablemente para impedir que estos lleguen a convertirse en maestros y los exámenes o pruebas para pasar de una a otra categoría se hacen más severos y difíciles.

Medidas más irritantes aún se observan en esta época en que comienza ya la crisis de la corporación, como son algunos privilegios en fa-

- 3 -

vor de los hijos de los maestros a quienes se les conceden términos más breves para llegar a las nuevas categorías de la corporación y por tanto a la maestría.

Durante esta época los oficiales o compañeros que constituían la categoría intermedia dentro de cada corporación, aunque gozaban de una buena condición económica porque integraban una especie de familia con el patrono y tenían salarios más o menos satisfactorios, comenzaron a darse cuenta de que necesitaban agruparse para defender sus derechos frente de los maestros, determinando así la aparición de las "asociaciones de compañeros" que en un principio tuvieron fines exclusivamente religiosos y espiritualistas pero que luego, cuando el monopolio del trabajo creado por la corporación y las injusticias referidas se hicieron más notorias, se transformaron de simples fraternidades religiosas en instrumentos de lucha; comenzaron a decretar huelgas, a utilizar "boicot" contra determinados maestros y ciudades pudiendo señalarse este movimiento como un remoto antecedente de nuestro moderno sindicato.

Desde luego las asociaciones de compañeros no fueron nunca reconocidas por el Estado. Si la corporación era justamente un instrumento del Estado y la base de toda la organización económica, pues pagaban los impuestos, etc., mal podía el soberano reconocer personas en la asociación de compañeros cuyo fin primordial alrededor del siglo - XVI era la lucha contra la corporación. Estas asociaciones de compañeros fueron una especie de sociedades secretas miradas por el soberano como entidades subversivas, atentatorias del orden público.

El desacreditado de la corporación de oficio llega a su climax en el si -

glo XVIII. Sabemos como en la Revolución Francesa fueron abolidas las corporaciones. Antes de esta, el Edicto de Turgot, había marcado un primer paso para su abolición, porque les restó determinadas atribuciones y en ciertas formas el reconocimiento del Estado.

Luego en 1791 la Ley Chapellier en forma drástica y definitiva decreta la abolición total de las corporaciones. Esta ley fué una consecuencia del individualismo jurídico preconizado por la Revolución Francesa, pero llegó a extremos verdaderamente graves porque lanzando a los trabajadores solos o aislados a la lucha por la vida, lo que hizo fué determinar la más horrenda esclavitud de las clases trabajadoras.

En el preámbulo de la Ley Chapellier se encuentra esta frase: "Debe sin duda permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas; pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas se la defensa de sus pretendidos intereses comunes."

"No existen corporaciones en el Estado y no hay más intereses que el particular de cada individuo y el general; pero el general ya no como interés de grupo profesional, sino el general teórico del Estado".

"No puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos a la carencia de interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación".

De La Cueva dice que la Ley Chapellier en la declaración de guerra de la burguesía contra el proletariado.

El Estado burgués de la revolución desarrolló muy bien estos principios llevados a los Códigos Penales, exigiéndoles como delitos, la coalición y la asociación profesional. Así el Código Penal de Francia

- 5 -

de 1810 erige en delito en primer término, la coalición y en consecuencia la asociación profesional. La diferencia entre una y otra figura no es más que de tiempo; la primera es una agrupación transitoria momentanea, para obtener determinados fines inmediatos; la asociación en cambio, es una coalición que se ha hecho permanente para la defensa en general de los intereses profesionales. Prohibida la coalición, desde luego se prohíbe la asociación, lo que equivale a negar los instrumentos que los trabajadores disponen para su mejoramiento, como lo son la huelga, los pliegos de peticiones, los conflictos colectivos de trabajo, etc.

El ejemplo dado por Francia al prohibir las corporaciones y erigir en delito toda coalición obrera fué seguido por otras naciones europeas: Inglaterra, Alemania, España, etc.

Tales normas penales hicieron del Estado un enorme carcelero, por que las asociaciones seguían luchando por sus fueros, lo que hizo insostenible esos régimen represivos.

EPOCA DE LA TOLERANCIA DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES

La presión social que las inevitables coaliciones obreras hacían sobre los Estados determinó la derogatoria de las leyes penales en esta materia. En Inglaterra se derogan en 1824, en España en 1840, en Francia en 1864.

No implica ello reconocimiento explícito de las asociaciones profesio-

- 6 -

nal, pero no siendo ya un delito la coalición, esta se produce de hecho, lo mismo que las asociaciones profesionales permanentes, - con miras a la defensa de los intereses obreros. Ese es ya un paso de extraordinaria importancia aunque no definitivo, pues no existiendo el reconocimiento del Estado para las asociaciones profesionales, los pactos a que dieran lugar aquellos conflictos colectivos de trabajo no tenían titular que hiciera exigibles los derechos alcanzados. - Así, una coalición o una asociación profesional de hecho, pactan con determinado empresario ciertas condiciones de trabajos; pero si el empresario incumplía no había persona jurídica que hiciera exigible las estipulaciones, y mediante el despido de los trabajadores intervinientes se hacían nugatorias las normas pactadas.

Es ya en el siglo presente cuando las distintas legislaciones entran a reconocer la existencia de las asociaciones profesionales reconociéndoles personería jurídica lo que determina, como consecuencia lógica, el reconocimiento de los medios de lucha de éstas. Entonces entran - las legislaciones a reglamentar los conflictos colectivos de trabajo, los procedimientos para solucionarlos, las convenciones colectivas, - su fuerza obligatoria, etc.

LA LIBERTAD DE ASOCIACION EN COLOMBIA

En Colombia la libertad de asociación no pasó por el eclipse que a fines del siglo XVIII y mitad del pasado ocurrió en los principales países europeos, ya que al llegar la libertad política en 1819 la legislación -

- 7 -

español vigente en estos países no contemplaba todavía prohibición alguna para las asociaciones de cualquier género, ni se había erigido en delito la coalición obrera.

Llegada la Independencia, las distintas constituciones que el país sufrió no prohibieron en forma expresa las asociaciones.

La Constitución actual consagra la libertad de asociación en el artículo 44 de la actual codificación que dice:

"Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal. Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como persona jurídica".

La norma constitucional es genérica, se refiere a cualquier tipo de asociaciones y es importante anotar como en dicha norma existe, como lo observa el doctor Copete Lizarralde, una falta de técnica al enumerar las compañías y asociaciones, ya que el término asociaciones es genérico, del que se deriva como una especie las compañías.

Al hablar la Constitución de asociaciones está refiriéndose, pues, a todas las categorías de grupos sociales de diversa índole que en un momento dado se constituyen en forma permanente con un fin común. En esta expresión se incluyen las asociaciones profesionales, llamadas también sindicatos.

En Colombia no ha existido restricción alguna a la libertad de aso -

- 8 -

ciación salvo la muy transitoria que estudiaremos al tratar de la unidad o pluralismo sindical. La ley 8a. de 1931 sobre sindicato fué la primera que entró a reglamentar las asociaciones profesionales. Es bueno destacar que los términos asociación profesional y sindicatos son sinónimos, de modo que sirve lo mismo para determinar tanto las asociaciones profesionales de patronos como las de trabajadores. Lo propio ocurre en la legislación y en la doctrina universal.

Como ya lo vimos, nuestra Constitución consagra en su artículo 44 el derecho de asociación, completándolo, por lo que hace a las asociaciones de trabajadores, con el reconocimiento del derecho de huelga establecido en el artículo 18 que dice:

"Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio."

Es decir, no sólo se reconoce la libertad de asociación para los trabajadores, sino como porofario se garantiza el medio o instrumento de que las asociaciones gremiales pueden valerse para obtener el reconocimiento de sus derechos a través de los sindicatos.

- 9 -

CAPITULO II

DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

El origen del término "Conflicto Colectivo de Trabajo" lo encontramos en la formación misma de esta rama de las ciencias jurídicas.

Como hemos visto, el nacimiento del derecho del trabajo fué una consecuencia del movimiento obrero de mediados del siglo pasado, movimiento que asumió en la mayoría de los casos formas violentas, -- que correspondían, bueno es declararlo, al sistema de tremenda injusticia imperante en aquella época en las relaciones laborales. De allí que las controversias relativas a las condiciones de trabajo se les dió desde entonces el nombre de conflicto, más expresiva de la enconada lucha social que los engendró, ya se trate de litigios exclusivamente individuales o ya de reclamaciones colectivas.

CONFLICTO

Según el diccionario de la Real Academia es "lo más recio de un combate; combate y angustia del ánimo; o apuro, situación desgraciada y de difícil salida". De allí que el término exprese que este tipo de -- controversias son de difícil solución y más las de carácter colectivo: cuyas modalidades propias estudiaremos en este capítulo.

Controversia o litigio tienen en castellano una significación menos --

- 10 -

pugnaz, entraña menos la idea de lucha agresividad entre las partes. Controversia es "discusión larga y reiterada entre dos personas". De modo que una controversia puede revestir diversas modalidades, tonos o caracteres; puede haber controversia de elevada expresión, que apenas implican un noble intercambio de ideas. - El litigio es ya el pellito, la alternación en juicio. De todas suertes el término "conflicto" empleado en el Derecho Laboral es más expresivo de lucha, de combate, que los de controversias o litigio.

DIFERENCIAS ENTRE EL LITIGIO CIVIL Y EL CONFLICTO LABORAL

Son notorias las diferencias entre el litigio de carácter civil y el conflicto de trabajo. El litigio civil se concreta regularmente dentro de la órbita patrimonial. Se discuten éste intereses patrimoniales que afectan exclusivamente a las personas ligadas en litigio. - Por el contrario, en el conflicto colectivo de trabajo se despersonaliza la discusión, ya que el resultado del conflicto no va a afectar sólomente a las partes que intervienen en la discusión, sino a todas las personas vinculadas en un momento dado a la empresa - respectiva y a las que en el futuro se vinculen a ella.

Por esto en los conflictos de trabajo se habla regularmente de litigio entre el capital y trabajo. Ya no se mencionan sólomente los nombres de las personas, sino que se les hace integrar por los fac-

- II -

tores de la producción.

La segunda diferencia que puede señalarse radica en la repercusión social de los conflictos de uno y otro tipo. Las consecuencias del conflicto civil sólo tocan a las personas que en él han intervenido. Si alguien demanda la reivindicación de un inmueble, el fallo favorable o adverso sólo afectará a las partes; no así el resultado de un conflicto colectivo de trabajo cuya solución no sólo afecta a los trabajadores y a la empresa respectiva, sino que incide en las relaciones laborales de las diversas empresas de la misma industria, de la misma región, y aún del país en donde la convención se pacta, por el carácter normativo que tienen las convenciones de trabajo, y al poder de expansión que hemos señaladas en esta rama del derecho.

Este carácter normativo de la convención colectiva o del laudo arbitral que pone fin al conflicto de trabajo, es la tercera diferencia sustancial entre este tipo de controversias y las controversias de carácter privado. El litigio civil se falla en consonancias de carácter privado con una situación de derecho preestablecida, encambio en el conflicto colectivo de trabajo se persigue la creación de una norma nueva, de nuevas condiciones que regulen la relación de trabajo.

Para De La Cueva y otros expositores de las diferencias analizadas entre la controversia civil y el conflicto de trabajo son válidas tan-

- 12 -

to los conflictos individuales como para los colectivos. Nos separa mos de la opinión de De la Cueva, porque en el conflicto individual de trabajo aquellas diferencias no son tan apreciables, llegando in clusive a desaparecer. El conflicto individual de trabajo no se dife rencia sustancialmente del litigio civil, salvo actualmente en el pro cedimiento. Pero por lo que respecta al carácter de la sentencia, a la función del juez y a los intereses que entran en juicio, no hallamos la sustanciales diferencias que se evidencian en los conflictos colec tivos.

DEFINICION

De La Cueva trae la siguiente definición que acogemos de los conflic tos colectivos de trabajo. 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 de trabajo".

Como se ve esta definición comprende tanto los conflictos individua - les como los colectivos.

- 13 -

CAPITULO III

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE - TRABAJO

Los conflictos de trabajo pueden dividirse en dos grandes categorías:

- a) Conflictos obrero-patronales; y
- b) Conflictos Intersindicales, Interpatronales, o entre las organizaciones sindicales y sus afiliados.

Nosotros, y a los efectos de este curso, sólo nos ocuparemos del primer tipo de conflictos.

Los conflictos "obrero-patronales" pueden subdividirse en:

- a) Individuales, y
- b) Colectivos.

A su turno los conflictos de trabajo Individuales o colectivos se dividen:

- a) Conflictos Jurídicos o de derecho; y
- b) Conflictos de Intereses económicos.

Esta es la clasificación más generalizada para este tipo de controversias.

CONFLICTOS INDIVIDUALES

El conflicto individual de trabajo es aquel en el que sólo entra - en juego el interés particular de una persona. De allí que el conflicto individual sea generalmente de carácter jurídico o de derecho, esto es, que para su solución debe confrontarse la preexistencia de un derecho en el titular de la acción correspondiente. - Este derecho puede originarse tanto en la ley, como en una convención colectiva de trabajo, en un pacto o fallo arbitral, o en un contrato. Se requiere, pues, en esta clase de conflicto la preexistencia en un derecho radicado en quien ejerce la acción y el procedimiento tiende a la solución de los problemas relativos a la interpretación, aplicación o cumplimiento de la ley, la convención, el laudo o el contrato en que aquel derecho tuvo nacimiento.

Así, por ejemplo, cuando un trabajador demanda la empresa a quien presta sus servicios el pago de horas suplementarias de trabajo, - vacaciones, o auxilio de cesantía, estaremos en presencia de un conflicto individual de trabajo, porque el interés debatido afecta exclusivamente a la persona del trabajador demandante, y a un conflicto - jurídico, por cuanto el trabajador tendrá que probar la preexistencia del derecho que alega.

- 15 -

CONFLICTOS COLECTIVOS

Es conflicto colectivo aquel en que el Interés debatido no afecta exclusivamente a una o varias personas individualmente consideradas sino a una categoría de trabajadores, esto es, se debate un Interés tipo, de grupo, o profesional.

Los términos de conflictos individual o conflicto colectivo no se refieren exclusivamente al número de personas que se vinculan al conflicto en un determinado momento, ni es ese el aspecto más importante, desde el punto de vista jurídico, para clasificar los conflictos en individuales o colectivos.

El concepto que hay que tener en cuenta es el del Interés debatido, si debate exclusivamente un Interés individual, que no afecta sino a la persona de un trabajador, habrá conflicto individual de trabajo; si va a afectar las condiciones de trabajo, estaremos en presencia de un Interés tipo, y por lo tanto de un conflicto colectivo.

La frontera entre los conflictos individuales o colectivos es difícil de establecer en determinados casos. En un momento dado puede existir un Interés individual múltiple como por ejemplo, cuando diez o más trabajadores de una empresa reclamen de ésta el pago de horas extraordinarias, y sin embargo, no estaremos en presencia de un conflicto colectivo porque el Interés debatido se refiere exclusi-

- 15 -

vamente a cada uno de los trabajadores respectivos. Estaremos en presencia entonces de un proceso acumulado, pero siempre será - diez o más conflictos individuales.

En cambio, podemos encontrar el caso de un conflicto que en primer término afecte a un sólo trabajador, pero dicho interés trasciende - a la colectividad, al sindicato correspondiente, como en el caso de - un vestido injusto que afecte las relaciones de trabajo en general, en este caso el conflicto individual, en su origen, se torna en colectivo.

CONFLICTOS JURIDICOS Y CONFLICTOS DE INTERES

Hemos dicho que los conflictos colectivos pueden ser jurídico o de - derecho y de intereses o económicos.

La Oficina Internacional del Trabajo definió estos dos tipos de con - flictos en los siguientes términos:

"El conflicto jurídico se refiere a la interpretación de un derecho na - cido y actual, poco importa que este tenga su fuente en una prescrip - ción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo; la decisión corresponde normalmente a un juez y en parti - cular al juez de trabajo".

"El conflicto de intereses o económico no versa sobre la interpreta -

- 17 -

ción de un derecho adquirido, fundado en la ley o en el contrato, es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear uno nuevo. Estos conflictos competen normalmente al conciliador o al árbitro".

Las anteriores definiciones por ser suficientemente claras, no revelan de mayor comentario, pero es necesario destacar como su mayor importancia correspondiente. El conflicto individual compete a la jurisdicción especial del trabajo; en cambio, el conflicto colectivo está regulado por normas del Código Sustantivo del Trabajo, y se sustrae de la competencia de la jurisdicción especial. No obstante esta norma general, encontramos en nuestra legislación un caso de conflicto de tipo económico, porque no se trata de la interpretación o aplicación de un derecho preexistente, sino de la creación de nuevas condiciones de trabajo en virtud de alteraciones económicas, que no obstante compete a la jurisdicción especial del trabajo que expresa disposiciones de la ley, es el caso de la revisión de los contratos individuales y de las convenciones colectivas de trabajo por motivo de graves alteraciones de la normalidad económica previstas en los artículos 50 y 480 del Código Sustantivo del Trabajo.

Dice el artículo 50 :

"Todo contrato de trabajo es revisable cuando quiera que sobrevien-

- 19 -

ga imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica.

Cuando haya acuerdo entre las partes a cerca de la existencia de tales alteraciones, corresponde a la justicia del trabajo decidir sobre ella y mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor".

El conflicto a que dicha norma se refiere es indudablemente de tipo económico, porque no se trata de interpretar o aplicar el derecho preexistente, sino precisar de lo contrario, esto es, de modificarlo por imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Igual comentario cabe al artículo 480 que prevee la revisión de las convenciones colectivas. No obstante debe observarse que en los casos de que tratan los artículos transcritos el juez no falla sobre el fondo del conflicto, sino sobre la existencia de las condiciones económicas.

La mayor importancia, pues, de la clasificación de los conflictos colectivos en jurídicos o de intereses, están en la determinación de la competencia.

El Código de Procedimiento Laboral (Decreto No. 2153 de 1948) señala en los artículos 2o. y 3o. la competencia de la jurisdicción especial del trabajo en razón de la naturaleza económica o jurídica del conflicto.

- 20 -

Dice el artículo 2o. de dicho Estatuto:

"La jurisdicción del trabajo está constituida para decidir los conflictos jurídicos que se originan directa o indirectamente del contrato de trabajo".

Y el artículo 3o. dice:

"La tramitación de los conflictos económicos entre patronos y trabajadores se continuará adelantando de acuerdo con las leyes especiales sobre la materia ". Excluye este artículo la competencia de la jurisdicción, los conflictos de naturaleza económica.

El Código Sustantivo del Trabajo trata de los conflictos colectivos en el Título 2o. de la Segunda Parte. La obra puede tacharse en este punto de cierta falta de técnica porque inicia la materia con la definición de la "huelga" que es precisamente la etapa final del conflicto colectivo de trabajo, y ya debido, en consecuencia, ser la última de este título.

Nuestra Constitución en el artículo 16 consagra el derecho de huelga, dejando a la ley la reglamentación de su ejercicio. De modo que el Código no hace más que desarrollar la norma constitucional cuando establece los procedimientos para la solución de los conflictos -



- 21 -

colectivos de trabajo.

Como se basa, la huelga es un hecho social, antes de que las legislaciones la hubieran consagrado como un derecho, era de frecuente ocurrencia la suspensión colectiva del trabajo para la obtención de reivindicaciones obreras.

Este hecho social adquirió jerarquía jurídica al ser reconocido por las legislaciones el derecho de huelga; pero no podemos desconocer que esta institución es ante todo un instrumento de hecho que la ley pone en manos de los trabajadores para la obtención de nuevas y mejores condiciones de trabajo.

La tendencia jurídica actual tiende a la eliminación de la huelga, para buscar la solución de los conflictos mediante procedimientos de derecho. A parte de los países que prescriben la huelga por razón de la organización política del Estado, como la Rusia Soviética y los Estados Totalitarios, encontramos el establecimiento de tribunales obligatorios para la decisión de los conflictos laborales en buen número de legislaciones. Las más notables son la Neo-Zelandesa y las de la mayoría de los estados australianos, que prescriben para los conflictos en toda clase de industrias el arbitramento obligatorio. - Así mismo se encuentran ejemplos de arbitrajes obligatorios general en algunos cantones suizos, en el Canadá, Bolivia y el Perú.

- 22 -

Otro grupo de legislaciones, tal vez el más extenso, prescribe - como obligatorio el arbitramento en cierta clase de industrias, - especialmente aquellas que prestan servicios públicos, conservando la huelga como última etapa del conflicto en las restantes empresas. Entre estas encontramos la legislación colombiana. Finalmente otros países consagran la más ilimitada libertad para el ejercicio del derecho de huelga, aún en las empresas de servicios públicos.

El sistema del arbitramento es esencialmente jurídico, porque el lauro o fallo arbitral tiene fuerza de sentencia y se dicta mediante el lleno de procedimiento preestablecido en la ley.

La huelga, por el contrario, es un procedimiento de hecho, en el que la solución se obtiene mediante la coacción ejercida por uno - de los sujetos del conflicto sobre el otro.

Cuando posea mayor capacidad de resistencia impondrá la solución del problema. Nada más contrario al derecho, que implica la sujeción principios de justicia y equidad.

- 23 -

CAPITULO IV

PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Nuestra ley establece el procedimiento para la solución de los -
conflictos colectivos de trabajo en tres (3) periodos o etapas:

1o.) Arreglo directo;

2o.) Conciliación; y

3o.) Huelga o Arbitramento, que puede ser voluntario u obligato -
rio.

La voluntariedad u obligatoriedad del arbitramento se mide por la -
forma de constituir el tribunal, no por la naturaleza del fallo. Este
siempre es coercitivo, de naturaleza obligatoria, ya se trate de un
tribunal constituido voluntariamente por las partes o establecido -
obligatoriamente en virtud del mandato legal. En las empresas de -
servicios públicos se llega al tribunal obligatoriamente no así en -
las restantes empresas en donde sólo podrá dirimirse el conflicto -
por medio del tribunal cuando así lo acuerde voluntariamente las -
partes.

El sistema mejicano para la solución de los conflictos colectivos de

- 24 -

trabajo es diferente del nuestro. Allí se denomina el procedimiento previo para la solución de un conflicto colectivo "período de pre-huelga", porque garantizando dicha legislación en la forma más absoluta este derecho, desde la iniciación del conflicto se presume que habrá de culminar en una huelga. De allí que el pliego de peticiones que origina el conflicto se notifica al patrono mediante un emplazamiento que constituye un aviso de la huelga.

Nuestro pliego de peticiones, por el contrario, no es un aviso de huelga sino, simplemente, como su nombre lo indica, la enumeración de las solicitudes de los trabajadores. Claro es que como la ley reglamenta el procedimiento de los conflictos colectivos hasta llegar a la huelga todo pliego de peticiones en una empresa que no sea de servicio público se basa que puede ser concluida en una suspensión colectiva del trabajo; pero el pliego en sí no es, ni formalmente, un aviso de huelga que ocurre en la legislación mexicana.

En México el pliego aprobado por el sindicato de trabajadores no se presenta directamente al patrono sino ante la junta permanente llamada de conciliación y arbitraje, que desempeña en parte las funciones administrativas que corresponden entre nosotros al inspector del trabajo. La junta notifica al patrono el pliego de peticiones mediante un emplazamiento, que implica un verdadero aviso de

- 25 -

huelga. El término del emplazamiento varía según la índole de la empresa. En las de servicios público el emplazamiento es de diez (10) días; en las restantes es solamente de seis (6). El pliego debe ser remitido por la Junta al patrono el mismo día de su presentación, y éste dispone de un plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas para dar contestación a las demandas e iniciar las conversaciones directas con los representantes del sindicato. Si vencido el término de emplazamiento no se ha llegado a una solución del conflicto, el sindicato puede entrar en huelga automáticamente sin previa declaratoria posterior, porque como hemos visto, el pliego es el aviso de huelga y los términos del emplazamiento están señalados por la ley.

Entre nosotros el sistema es diferente. El Código establece los tres períodos o etapas en la tramitación del conflicto cada una de las cuales debe agotarse de acuerdo con los requerimientos de la ley para poder entrar en el siguiente:

DEPARTAMENTO DE
INDUSTRIAS
GOBIERNO DE CANTON

- 26 -

CAPITULO V

ARREGLO DIRECTO

En primer término encontramos el período de arreglo directo de - que trata el Artículo 432 y siguientes.

Dice el inciso 1o. de dicho Artículo:

"Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres (3) de entre ellos para que presente al patrono, o a quien lo represente, el pliego de las - peticiones que formulan".

Debe recordarse que la aprobación del pliego de peticiones es función primitiva de la asamblea general del sindicato y que el pliego, una vez aprobado, debe ser presentado al patrono a más tardar dos meses después de su aprobación, como lo establece el artículo 378. Esta última norma procura impedir que una vez aprobado el pliego - quede a opción indefinida del sindicato su presentación o no presentación al patrono, por cuanto el sólo hecho de su aprobación determina en la empresa un estado de agitación e intranquilidad social -

- 27 -

que de prolongarse indefinidamente perturba gravemente la marcha normal de la empresa.

Como lo dice el artículo citado el pliego debe ser presentado por los tres delegados del sindicato al patrono directamente, sin que sea necesaria la intervención de los funcionarios a este respecto.

El patrono está obligado a recibir la delegación de trabajadores dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación del pliego. Si la persona a quien se presentó manifiesta no ser representante del patrono estará obligada a dar traslado del pliego al verdadero patrón dentro de las veinticuatro horas siguientes al recibo y en todo caso las conversaciones deberán iniciarse a más tardar dentro de los cinco días siguientes a la presentación del pliego.

La ley no establece término al período de arreglo directo. Las partes pueden de común acuerdo prolongar las conversaciones por el tiempo suficiente para el estudio y solución de cada una de las peticiones; pero para impedir que el patrono hubiese diferir indefinidamente la contestación a las peticiones formuladas, el artículo 434 faculta a los trabajadores para exigir la respuesta concreta a cada una de sus peticiones a más tardar dentro de los diez días siguientes a la iniciación del período de arreglo directo.

Si se llega a un acuerdo entre los delegados del sindicato y el patrono y sus representantes se firmará la convención colectiva; de tra -

- 28 -

bajo correspondiente; en caso contrario se sentará una acta en que se deje constancia de ello para pasar a la segunda etapa de la tramitación, o sea, la conciliación .-

CAPITULO VI

LA CONCILIACION

De acuerdo con el artículo 437 las peticiones de los trabajadores o la parte de ellas sobre las cuales no se hubiere logrado un arreglo directo serán sometidas a la mediación de un conciliador designado de común acuerdo, o de los conciliadores designados uno por cada parte. - En la práctica regularmente se designan dos conciliadores por la dificultad de llegar a un arreglo amistoso al respecto. -

La función de los conciliadores es la de buscar fórmulas de acuerdo equitativo para la solución del conflicto; no tienen, pues, facultades decisorias; su función es simplemente la de estudiar y recomendar las fórmulas que se consideren más equitativas sin que sea para las partes obligatoria su aceptación. -

El Código reglamenta lo relativo al nombramiento de conciliadores, sus calidades y los términos para su designación, aceptación y ejercicio del cargo, términos todos estos señalados por la ley en veinticuatro horas. -

Durante el período de conciliación las partes deben designar sus representantes que deberán suministrar al conciliador o conciliadores todos los datos e informes necesarios para el desempeño del cargo.

- 30 -

Los representantes deberán ser tres (3) por cada una de ellas. - Así lo dispone con respecto al sindicato el artículo 432 para el período de arreglo directo y el mismo número de delegados se señalan como representantes del patrono por el artículo 439 para el período de conciliación. -

Los representantes de las partes deben estar investidos de poderes suficientes para acoger la fórmula del conciliador o conciliadores y suscribir la correspondiente convención colectiva de trabajo, a menos que los poderes se hayan conferido "ad-referendum", en cuyo caso será necesaria la ratificación de las partes para que sea válida la convención.

El encargo del conciliador termina diez días después de que entre a actuar, salvo prórroga concedida por las partes. Si éstos acogen las formulas propuestas por los conciliadores se firmará la convención colectiva correspondiente; si las proposiciones no fueren acogidas se hará constar en una acta que firmarán los conciliadores y los representantes de las partes, copia de la cual se entregará al Inspector del Trabajo para su remisión al Ministerio del Ramo. Con esta acta de recompimiento se tramita la segunda etapa en la tramitación del conflicto para pasar a la tercera y última, o sea, la huelga en las empresas que no son de servicio público o el arbitramento obligatorio en las empresas de esta naturaleza.

- 31 -

CAPITULO VII

EMPRESA DE SERVICIO PUBLICO

Corresponde en este punto el estudio y determinación de las empresas llamadas de servicio público, de donde resulta indispensable establecer con exactitud dicho concepto para la calificación de las empresas respectivas.

Sobre el concepto de servicio público no existe un acuerdo total entre los tratadistas ni aún en la jurisprudencia y en las legislaciones universales.

En un primer estado de la cuestión se tuvo por servicio público exclusivamente áquel que se presentaba por el poder público. La jurisprudencia francesa, por ejemplo, le dió en un principio a este concepto una acepción absolutamente restringida: crea servicio público todo - aquel que tienda a la satisfacción de una necesidad general, cuando se prestaba por los órganos competentes del Estado.

Dicho concepto ha ido revaluándose para comprender en él no sólo - los servicios prestados directamente por el Estado sino por las entidades descentralizadas y aún por la actividad de los particulares, - cuando el servicio que éstos prestan reúnen las características para calificarlo como público,

Está visto que los particulares son incapaces para solucionar por -

- 32 -

los solos medios privados la gama extensa de las necesidades públicas; de allí que el Estado se haya visto precisado a la prestación de determinados servicios por medio de empresas u organizaciones descentralizadas, que funcionan en forma autónoma con un patrimonio afecto a la función predeterminada y con relativa autonomía administrativa y fiscal. Son los que se denominan "establecimientos públicos descentralizados".

Pero aún existen muchas necesidades generales de naturaleza continua que no pueden ser satisfechas por el Estado ni directamente ni por medio de establecimientos públicos descentralizados, sino por medio de la actividad de los particulares. En este caso, por ser la necesidad que se satisface de índole general y continua, debe caer también bajo la supervigilancia y control de los organismos estatales correspondientes.

El tratadista colombiano Eustorgio Sarria trae una definición satisfactoria del servicio público en que se integran los diferentes aspectos del problema.

Dice el doctor Sarria:

"Servicio público es toda actividad encaminada a satisfacer una necesidad de carácter general en forma continua y obligatoria, según las ordenaciones del derecho público, bien sea que su prestación esté a cargo del Estado directamente, o de concesionarios, o de adminis

- 33 -

tradores delegados, o a cargo de simples personas privadas".

De dicha definición encontramos en primer término que el servicio público implica una actividad determinada. La actividad puede ser de orden material o inmaterial, no se requiere para que exista servicio público una empresa, una fábrica, un establecimiento determinado; siempre que satisfaga una necesidad general de naturaleza continua hay servicio público.

La necesidad de que trata debe ser de carácter general, esto es, el servicio debe afectar a la comunidad entera, no a un grupo determinado. La necesidad debe ser continua, es decir, que las personas que integran la comunidad requieran en forma permanente, no esporádica o eventual, de la prestación del servicio.

Entre los elementos esenciales de la definición encontramos que el servicio debe prestarse según las ordenaciones de derecho público, porque si se trata de una necesidad de la naturaleza que se explica, interesando al Estado dictar las normas para su ejercicio, esto es, la actividad correspondiente debe caer dentro del derecho público, aunque el gestor o persona que presta el servicio sea una particular, porque siendo la necesidad que se satisface de naturaleza general y continua está interesado el orden público, cuyo mantenimiento es la función primordial del órgano del Estado. Así por ejemplo, supervigilar al Estado las actividades del transporte, ya sea éste aéreo, terrestre o marítimo para

34127

- 34 -

señalar varias rutas, etc.- Aunque dicho servicio se preste por personas privadas.

El artículo 430 del Código del Trabajo al establecer la prohibición - de la huelga en los servicios públicos de conformidad con la Constitución Nacional enumera a título de ejemplo las siguientes actividades como servicio público:

- a) Las que se presten en cualquiera de las ramas del poder público;
- b) Las de empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones;
- c) Los establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas;
- d) Los establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia;
- e) Los de plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos - los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos - oficiales o privados;
- f) Todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones;
- g) Los de actividades de transporte y distribución de combustibles derivados del petróleo, cuando se están destinados al abastecimiento del país. Sin embargo, cuando la suspensión colectiva del trabajo en acti-

- 35 -

vidades de explotación y refinación de petróleo puede afectar el establecimiento normal de combustible del país, el Gobierno podrá, en caso, de declarar la calidad del servicio público de la respectiva actividad.

La enumeración anterior trata de comprender todas aquellas actividades que pueden ser consideradas como de servicio público, ya sea adelantadas directamente por la administración o por establecimientos públicos descentralizados como para los particulares. Desde luego la enumeración no es taxativa, porque cualquier otra empresa o actividad que reúna los requisitos del servicio público cae dentro del mandato constitucional que prohíbe la huelga en esta clase de empresa.

La primera clasificación se refiere a los servicios prestados por cualquiera de las ramas del poder público, esto es, los servicios públicos, fundamentales o primarios, que desde luego tienen que enunciarse en este artículo para evitar toda duda al respecto, aunque no fuera precisamente necesario, porque al estar prohibida la presentación de pliegos de peticiones para los empleados públicos se descarta también la posibilidad de la huelga, por cuanto el pliego de peticiones es el origen del conflicto que debe tramitarse de acuerdo con el procedimiento estudiado.

En las restantes empresas o actividades enunciadas en los numerales siguientes se incluyen tanto servicios prestados directamente por las

- 36 -

entidades de derecho público como por los particulares, pudiendo ser de esta última la de empresas de transporte, energía eléctrica, clínicas, plantas de leche y el transporte y distribución de combustibles derivados del petróleo cuando estén destinados al abastecimiento del país.

Con respecto a esta última actividad es conveniente establecer como ella cae dentro del moderno concepto del servicio público, ya que la distribución de combustibles es básico para todas las actividades del país. Cosa distinta ocurre en lo que se refiere a la explotación de petróleo, porque si tal producto está destinado a la exportación, la paralización de dichas labores no afectaría para nada las actividades generales del país, lo que vale decir, no estaríamos en presencia de un servicio público. Por tal razón la norma legal faculta al Gobierno Nacional para determinar en cada caso la calidad de servicio público de la respectiva actividad. La expresión "en cada caso" debe entenderse como relativa a cada oportunidad en que pueda presentarse una huelga en tal clase de empresas; y no como han pretendido algunos como relativa a cada empresa, porque si en un momento dado la explotación petrolífera de una compañía puede estar destinada al abastecimiento interno del país, tal situación podría variar en el futuro perdiendo por lo tanto la actividad de dicha empresa la calidad de servicio público.

- 37 -

CAPITULO VIII

EL LOCK-OUT

Como hemos visto, la prohibición de la huelga en las empresas de servicio público se justifica por la generalidad y la continuidad de las necesidades comunes que suple la actividad correspondiente; de suerte, que, si tales razones se atienden para prohibir la suspensión colectiva de trabajo por parte de los operarios, igual razón existe para que la ley prohíba el cierre de esta misma clase de empresas, o sea el lock-out.

En consecuencia la legislación no solo prohíbe la huelga, o suspensión colectiva de trabajo por parte de los trabajadores, sino que también controla el cierre de empresas, o lock-out, en los servicios públicos como lo establece el artículo 464 del Código.

Dice el artículo :

"Las empresas de servicio público que no dependan directa ni indirectamente del Estado no pueden suspender ni paralizar labores si no mediante permiso del gobierno á dándole aviso a éste, con seis meses de anticipación cuando menos, a fin de puedan tomarse oportunamente las providencias que aseguren la continuidad del servicio".

- 30 -

Esta norma se complementa con el artículo 465 en virtud del cual el Gobierno está autorizado para asumir la dirección y tomar todas las providencias necesarias para establecer los servicios suspendidos y garantizar el mantenimiento de las empresas de servicio público en cualquier caso en que se presentaren de hecho la suspensión de actividades en algunas de ellas.

En general puede decirse que en Colombia aunque no está prohibido expresamente el lock-out, como contraofensiva de la huelga, se está reglamentando en forma tal que conduce a su prohibición, ya se trate de empresas de servicio público o de empresas privadas.

Por lo que respecta a las primeras acaban de verse las normas pertinentes que dan al Gobierno los instrumentos necesarios para el mantenimiento de los servicios. Por lo que hace a las empresas particulares el artículo 51 del Código reglamenta en el inciso tercero la suspensión de actividades por parte de las empresas, exigiendo para ello la existencia de causas económicas o técnicas que justifiquen la medida y un preaviso de treinta días para los trabajadores.

Además la Resolución No. 25 de mayo de 1951, originaria del Departamento nacional del Trabajo, establece que en estos casos será necesario además solicitar el correspondiente permiso por conducto del Departamento Nacional del Trabajo quien lo concederá previa la investigación administrativa para establecer la existencia de las causas

- 39 -

económicas o técnicas alegadas para el cierre.

- 40 -

CAPITULO IX

LA HUELGA, SU FORMA Y EJECUCION

Establecido que las empresas en donde se tramita el conflicto no es de servicio público, el tercer período del conflicto es el de la huelga, reglamentada en la segunda parte del Código.

Una vez tramitados legalmente los períodos de arreglo directo y conciliación al llegar a un arreglo satisfactorio de las peticiones, la huelga requiere especial declaratoria por medio de votación secreta aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, si el conflicto se ha tramitado directamente por éstos donde no exista sindicato, o por la asamblea general del sindicato de base a que estén afiliados más de la mitad de aquellos trabajadores como lo dispuso el artículo 444 del Código.

En el segundo evento, que es el más corriente, o sea que el conflicto lo tramite el sindicato de empresa, encontramos que la huelga puede ser votada por un número de trabajadores que representen apenas un 25% más uno de los trabajadores totales de la empresa, pues, si el sindicato de base agrupa solamente la mitad de los trabajadores de ésta, la mitad más uno de los afiliados al sindicato puede declarar válidamente la huelga.

De acuerdo con nuestro código la huelga puede ser pacífica y ordena

- 41 -

da, como lo manda el artículo 445 e inclusive los trabajadores en huelga deben abandonar el lugar de trabajo (Art. 445); de suerte que entre nosotros está prohibida la llamada huelga de brazos caídos, que consiste en la permanencia de los trabajadores en los sitios de trabajo pero sin ejecutar las labores correspondientes. Estas disposiciones caracterizan el espíritu de nuestra legislación en esta materia, porque se opone al criterio revolucionario o anarquista que mira la huelga como un instrumento de perturbación del orden público, que coaccione no sólo al patrono correspondiente sino a las autoridades, quienes se verán obligadas a interponer su influencia en favor de las demandas obreras si mediante la huelga llegare a perturbarse seriamente el orden.

Para garantizar los fines jurídicos de la huelga y mantenerla dentro de las normas dichas, el Código remite a las autoridades policivas la vigilancia del curso pacífico del movimiento, quienes ejercerán la acción preventiva y represiva que les corresponde para impedir la perturbación del orden como lo establece el artículo 448. Así mismo dichas autoridades establece el artículo:

"darán protección a los trabajadores que libremente quieran continuar su trabajo".

Esta última norma ha sido criticada, y a mi sentir con razón, porque si el derecho de huelga está reconocido en la Constitución y leyes y -

- 42 -

y ésta ha sido declarada previo el lleno de los requisitos legales, - por la mayoría que exigen la ley y mediante votación secreta, la decisión de tal mayoría debería imponerse a la totalidad de los trabajadores para que el movimiento tuviese la generalidad necesaria para operar como instrumento eficaz frente del patrono. De lo contrario, huelgas parciales se hacen irrisorias, porque con un corto número de trabajadores puede en muchos casos la empresa mantener sus servicios esenciales en forma de evitar la paralización de labores.

No ocurre lo mismo en la legislación mexicana. De acuerdo con la - teoría general de la huelga, éste es un derecho de las mayorías obreras de suerte que las minorías opuestas al movimiento deben estar sometidas al mismo régimen, pues de lo contrario se vulnera el derecho de las mayorías.

A parte de la función típicamente policiva que reglamenta el artículo 448 en el inciso primero, en el segundo se prevee la Constitución de Tribunales de conciliación que debe promover el ministerio del trabajo cuando una huelga se prolongue por más de ocho días. Este Tribunal es simplemente conciliatorio, cuya labor se reduce a proponer fórmulas que libremente pueden aceptar o rechazar las partes en conflicto. Si las fórmulas no son aceptadas, pasados ocho días el ministerio constituirá un nuevo tribunal con idénticas funciones, y así sucesivamente hasta obtener un acuerdo definitivo.

De suerte que en nuestro sistema legal no existe un medio coercitivo para poner fin al movimiento huelguístico. La huelga en general es un instrumento de hechos utilizado por los trabajadores para coaccionar al patrono en el sentido de que conceda las reivindicaciones solicitadas. Es un instrumento de hecho reconocido por la ley, pero no es un medio jurídico completo, es apenas un derecho instrumental, de suerte que antes de ir a la huelga, el sindicato, o los trabajadores respectivos, deben medir exactamente su fuerza, su capacidad de resistencia, para saber si el medio podrá ser eficaz para la obtención de las ventajas o reivindicaciones solicitadas.

Si los recursos financieros del sindicato son precarios y por el contrario la empresa es poderosa y la paralización de actividades no le causa un perjuicio mayor, será incensato por parte de los trabajadores adoptar el camino de la huelga que ningún resultado práctico habrá de darles.

No podría de ser de otra manera dentro del sistema legal importante, porque si la huelga ha sido reconocida como un derecho de las mayorías obreras para equilibrar las fuerzas en la contratación de trabajo, no podría llegarse al extremo de que mediante este instrumento se pudiesen vulnerar a su turno legítimos intereses del empresario.

Esta ineficacia jurídica de la huelga ha determinado en algunos países la búsqueda de soluciones diversas para los conflictos laborales. En

- 44 -

los regímenes en donde se prohíbe la huelga, la solución de los conflictos de trabajo, sea cual fuere la índole de la empresa de que se trata se busca por uno de estos dos sistemas, o mediante el establecimiento del arbitramento obligatorio para toda clase de conflicto; estableciendo a cargo del Estado un sistema de reajuste periódico - en las condiciones de trabajo en la totalidad de las empresas del país. Del primer sistema ya hemos hablado, citando como característica el establecido en Nueva Zelanda. Surgió el conflicto, entonces se le dá una tramitación general a la establecida en la legislación colombiana, de arreglo directo, conciliación y por último arbitramento obligatorio para toda clase de empresa.

En la legislación italiana del régimen fascista se estableció una magistratura del trabajo que tenía a su cargo el conocimiento de los conflictos colectivos de trabajo. Se permitía la aparición del conflicto y se le daba una tramitación de arreglo directo entre los sindicatos patronales y obreros; pero si por medio de este sistema no se obtenía la solución, el negocio pasaba a la magistratura del trabajo quien fallaba con carácter obligatorio sobre las peticiones origen del conflicto. Este sistema dió resultados muy satisfactorios como lo han reconocido inclusive tratadistas de tendencia ideológica totalmente opuestas en régimen corporativo italiano.

El régimen nacional-sindicalista español establece el sistema de la -

-45 -

reglamentación general y periódica de las condiciones de trabajo en todas las empresas del país. Este sistema tiende a evitar inclusive la aparición del conflicto, porque periódicamente va reajustándose - las condiciones de trabajo para adaptarlas al costo de la vida y al - progreso natural de la economía nacional requiere. Los reglamentos de trabajo son de carácter general adoptados por regiones, industrias o categorías de trabajo. Desde luego esta solución es poco democrática porque la aparición del conflicto de trabajo es un hecho - social que escapa a la prohibición administrativa, son cuestiones de hecho que se suscitan independientemente de las normas generales - establecidas.

- 46 -

CAPITULO X

EFFECTOS DE LA HUELGA

Con respecto a los contratos de trabajo el efecto propio de la huelga, es producir la suspensión de los mismos. El artículo 449 así lo establece. Igualmente el artículo 51 al enumerar las causales de suspensión del contrato de trabajo cita entre ellas la huelga legal -mente declarada, esto es, cesan para el trabajador la obligación de prestar el servicio convenido y para el patrono la de pagar la remuneración correspondiente. La norma es justa porque así la ley reconoce a los trabajadores el derecho para declarar la suspensión pacífica de labores, correlativamente debe cesar la obligación del patrono, de pagar los salarios convenidos. Existe además una razón sociológica - que justifica esta norma y es la de que si durante el tiempo de huelga subsistiera para el patrono la obligación de pagar los salarios sería - éste un incentivo para declaratoria permanente de huelgas.

"El patrono, continúa el artículo 449, no puede celebrar entre tanto - nuevos contratos de trabajos para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo Inspector del trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y solamente en el caso

- 47 -

de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de esas dependencias".

En mi opinión ha debido incluirse entre los elementos cuyo perjuicio justifica la contratación de trabajadores las materias primas en proceso, porque muchas industrias ocurre que el proceso de elaboración no puede paralizarse un momento siquiera sin producir la pérdida total de la materia prima, muchas veces de elevado costo, por lo cual una huelga por transitoria que sea determina ipso-facto pérdidas cuantiosísimas a la empresa, fenómeno que contraría el sentido de equidad que debe imperar en las relaciones laborales.

- 48 -

CAPITULO XI

CLASIFICACION DE LA HUELGA

Una vez producida la huelga, esto es, la suspensión pacífica de labores, procede la calificación sobre la licitud o ilicitud de la misma. - No establece el código el momento en que la declaratoria de legalidad o ilegalidad del movimiento debe proferirse, pero consideramos que - ella sólo procede una vez producida la huelga, porque si la declaratoria es de ilicitud, con las consiguientes sanciones que ella acarrea, - sólo procederá cuando el hecho se haya consumado.

La declaratoria de ilegalidad se le hará administrativamente por el - Ministerio del Trabajo contra ella sólo procederán las acciones pertinentes ante el Consejo de Estado, como lo manda el artículo 451 del - código. La legislación anterior le daba competencia para esta calificación a la jurisdicción especial del trabajo; pero el nuevo código modifica en este punto el procedimiento, teniendo en cuenta que las autoridades administrativas habiendo seguido más de cerca la tramitación del conflicto, tienen mayores elementos de juicio para el estudio del - problema.

CAPITULO XII

CAUSALES DE ILICITUD DE LA HUELGA

El artículo 450 establece las causales de ilicitud de las huelgas.

Dice así el artículo:

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

a) Cuando se trata de un servicio público;

Esta primera causal está en consonancia con la prohibición de la huelga en los servicios públicos.

b) Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos.

Vemos como, de acuerdo con el artículo 429, los únicos fines que justifican la suspensión colectiva del trabajo son los económicos y profesionales. Estos son por lo tanto los extremos dentro de los cuales pueden los trabajadores formular el pliego de peticiones que da origen legal al conflicto. Por consiguiente cualquier petición que no corresponda a estos fines puede ser rechazada de plano por el patrono, quien no estará obligado a tramitar el reclamo correspondiente. En consecuencia la huelga que persiga fines distintos de los expresados será ilegal y así deberá declararse por las autoridades administrativas del trabajo. No -

- 50 -

establece el artículo el límite alguno para estas peticiones de orden económico o profesional y es realmente difícil que los hubiera señalado ya que las condiciones de las diversas empresas varían notablemente y el mismo fenómeno se produce en una misma empresa en el transcurso de pocos años; de suerte que, si la petición se contrae a cuestiones económicas o profesionales la huelga será legal por este aspecto aunque las existencias obreras sean exorbitantes.

No se trata pues de calificar en este punto la justicia intrínseca de las peticiones, sino su legalidad formal.

c) Cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo y de conciliación en forma legal;

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

O sea, en este último caso, sin el voto favorable de las mayorías a que se refiere dicho artículo. Estas dos causales se refieren, pues, a cuestiones de procedimiento.

e) Cuando se declare después de dos (2) meses determinada la etapa de conciliación;

Está en consonancia esta causal con el artículo 376, ya estudiado, que establece igual término para presentar a los patronos los pliegos de peticiones acordados por la asamblea. En igual forma la causal estu-



- 51 -

diaba establece idéntico término para la declaratoria de la huelga - después de rota la etapa de conciliación para impedir que en forma - indefinida dependiera sobre la empresa respectiva la amenaza de - huelga que obviamente se traduce en intranquilidad social.

f) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo; y

g) Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades - la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas".

Las dos causales finales tienen evidente justificación porque ambas son perturbadoras del orden público y contrarias a la naturaleza del derecho de huelga.

No habla el artículo 450 de la llamada huelga de solidaridad muy en - uso en el movimiento obrero.

La huelga por solidaridad es aquella que se decreta en un estableci- miento en que no existe conflicto de trabajo, y no para obtener venta- jas o reivindicaciones propias del sindicato respectivo, sino con el único objeto de crear un ambiente social propicio para la solución de una huelga decretada en una empresa distinta.

Casi ninguna legislación reconoce la licitud de la huelga por solidari- dad, porque desde luego no encuentra este tipo de huelgas dentro de los principios estudiados al no corresponder a una necesidad ni a una petición del núcleo de trabajadores que se ligan al movimiento. Podría

“К Р А Д Е Р А Д И Ц И О С Д Е
О Р Г А Н И З А Ц И О Н
А К Т И В Н О С Т Я Д Е С О Ц И А Л И С Т А

- 52 -

ocurrir, inclusive, que el patrono en cuya empresa se produjere la huelga por solidaridad tuviera establecida condiciones de trabajos-excelentes, causándose en consecuencia un perjuicio a todas luces injusto contra dicho patrono, lo que contraría principio fundamentales de equidad.

No obstante en México se acepta la licitud de este tipo de huelga, - aún contra la crítica de muchos de sus tratadistas, con la sola exigencia del procedimiento de pre-huelga, esto es, el emplazamiento al patrono, con seis días de anticipación si se trata de una empresa particular, o diez, si se trata de una de servicio público.

Aunque el artículo 450 que venimos estudiando no menciona la huelga por solidaridad entre las legales, debe concluirse que tales especies de huelga es ilícita entre nosotros, porque regularmente a estos movimientos no precede la tramitación de arreglo directo y de conciliación, esencial para la licitud del paro; y aunque quisiera darsele dicha tramitación sería imposible, porque hemos visto como el pliego de peticiones debe tener por fin motivos económicos o profesionales del propio sindicato; y la solidaridad no conlleva a estas razones.

Tampoco había la ley de otro caso de evidente licitud de la huelga, comendado expresamente en la legislación mexicana, y es la consecuente a un conflicto que surgiera estando vigente una convención colectiva de trabajo.

- 53 -

En efecto, el artículo 461, refiriéndose a los efectos del fallo arbitral, establece en el inciso tercero:

"No puede haber suspensión colectiva de trabajo durante el tiempo en que rija el fallo arbitral". Pero en cambio dicha norma no existe con respecto a las convenciones colectivas de trabajo. Desde luego por aplicación de los principios generales del derecho se llega a la conclusión de que vigente una convención, que es una ley para las partes, no puede presentarse nuevo pliego de peticiones tendente a modificarla; pero consideramos que habría sido preferible establecerlo expresamente en la ley.

CAPITULO XIII

EFECTOS DE LA DECLARATORIA DE ILICITUD DE
LA HUELGA

El principal efecto de la declaratoria de ilegalidad de la huelga es - dejar en libertad al patrono para despedir a todos los trabajadores - que hubieren participado en ella y contratar nuevo personal.

Por lo que se refiere a los trabajadores amparados por fuero sindical no se requerirá nueva calificación judicial para proceder al despido, pues la simple calificación de la huelga es suficiente para ello.

En segundo término y a título de sanción contra el sindicato incurso en la ilegalidad del movimiento, contempla el artículo 450 la suspensión de la personería jurídica de la entidad por un término de dos a - seis meses que graduará el ministerio; y finalmente podrá decretarse la disolución del sindicato " a juicio de la entidad o funcionario que - haga la calificación."

Esta última, es una verdadera excepción a las normas sobre competencia para decretar la disolución de los sindicatos. En el capítulo sobre sanciones a los sindicatos vemos como de las acciones sobre cancelación de personería jurídica de éstos, disolución y liquidación de los - mismos, conoce el respectivo juez del trabajo, de acuerdo con las nor

- 55 -

mas del código procesal del trabajo, de suerte que, al establecer el artículo 450 la facultad para el funcionario que declara la ilicitud de la huelga para decretar la disolución del sindicato, se consagró una excepción que contraría el sistema general acordado para esta clase de actuaciones, ya que hoy es el ministerio del trabajo quien conoce de la declaratoria de ilegalidad de las huelgas.

CAPITULO XIV

ARBITRAMENTO

El arbitramento puede ser obligatorio o voluntario. Procede el arbitramento obligatorio como ya lo hemos visto, en las empresas de servicio público. Cuando se han agotado los procedimientos de arreglo directo y de conciliación sin haberse obtenido un acuerdo entre las partes, la tercera etapa en la tramitación del conflicto es el procedimiento arbitral.

En las empresas que no son de servicio público puede llegarse al procedimiento arbitral mediante acuerdo voluntario de las partes al respecto. De allí el calificativo que distingue estas dos clases de arbitramento, obligatorio o voluntario, según se llegue a él por mandato legal o por acuerdo de las partes; pero por lo que respecta al procedimiento y a la naturaleza del fallo no existe diferencia sustancial alguna. El laudo que se dicte es obligatorio para las partes, hace tránsito a cosa juzgada.

Dice el artículo 452 :

"1. Los conflictos colectivos de trabajo que se presentan en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación, se han sometido al arbitramento obligatorio.

2. Los conflictos colectivos en otras empresas o establecimientos pueden ser sometidos al arbitramento, por acuerdo de las partes"

- 57 -

El procedimiento arbitral es corriente para la solución de litigios en diversas ramas del derecho. Así, encontramos la práctica del arbitramento en controversia de carácter civil, comercial e internacional. En todas estas controversias el origen del arbitramento siempre es voluntario, esto es, se llega a él por acuerdo de las partes en conflictos; no así en el arbitramento laboral para las empresas de servicio público, que como hemos visto, es obligatorio.

Por lo que respecta a los efectos del fallo no hay diferencia entre el que pronuncia un tribunal en materia civil, comercial o laboral, el fallo es coercitivo, impone una solución de derecho; pero por lo que respecta a las facultades de los árbitros podemos señalar una diferencia fundamental entre el tribunal laboral y los tribunales de naturaleza civil o comercial. Corresponde a esta diferencia a la clasificación que hicimos anteriormente de los conflictos laborales, en jurídicos y económicos o de intereses. El conflicto jurídico supone una norma de derecho preestablecida, de suerte que, el fallador sólo debe comparar la situación de hecho planteada con la norma de derecho preestablecida para dirimir la controversia de acuerdo con ésta. No así en el conflicto de intereses o económicos. Si en este tipo de conflictos se trata precisamente de establecer nuevas condiciones de trabajo, las facultades del tribunal serán más extensas porque implican una verdadera labor legislativa, creadora de acto-regla, para emplear la terminología de Duguit.

- 50 -

Claro es que la labor del tribunal debe tenerse en cuenta ante la equidad para dictar normas reguladoras de la relación de trabajo acordes con la situación social y económica del país, de la región y de la industria determinada. Tendrán los arbitros que estudiar cuidadosamente las condiciones de costo de vida, la capacidad económica de la empresa, las condiciones vigentes en otras empresas que exploten la misma industria en la región y en el país en general, para que los reglamentos se dicten no vayan a constituir un gravamen irrecusable para la empresa. El criterio protector de los trabajadores que debe orientar a los arbitros debe temperarse con un sentido de equidad que esté atento a las fuerzas económicas de la empresa, pues de lo contrario, pretensiones excesivas para los trabajadores, al producir la ruina del empresario se vuelven también contra los mismos a quienes quizo beneficiarse.

CAPITULO XV

FORMACION DEL TRIBUNAL

Según ordena el artículo 453 del Código, dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la etapa conciliatoria el Ministerio del Trabajo dictará una resolución de convocatoria del Tribunal de Arbitramento en la cual se señalará el término para que las partes designen sus árbitros. Estará compuesto el tribunal por tres miembros designados así: Uno por cada una de las partes y el tercero por el Ministerio del Trabajo.

Los árbitros disponen de dos días para aceptar, tomar posesión y entrar en funciones. Si alguna de las partes no designa el árbitro que le corresponde dentro del término establecido, lo hará el Ministerio del Trabajo; pero en caso de falta o impedimento de alguno de los árbitros nombrados, se procederá a reemplazarlo en la misma forma como se hizo la designación.

El inciso cuarto del mismo artículo dispone que los honorarios de los tres árbitros serán fijados y pagados por el Ministerio del Trabajo, por cuanto sus funciones son de carácter público.

La legislación anterior al Código establecía que los honorarios de los árbitros del gobierno y de los trabajadores fueran pagados por el te-

- 60 -

soro público, pero los correspondientes al árbitro de la empresa - fueran pagados por éstas. Mediante este sistema el árbitro patronal se sentía ligado por un vínculo de dependencia a la empresa, - que desnaturalizaba su verdadero carácter de magistrado. La reforma del código tiende obviamente a lograr la mayor independencia de los árbitros en el cumplimiento de sus deberes. Para lograrlo - más cabalmente, por decreto número 192 de 1955 se estableció que los honorarios del Secretario del Tribunal fueren igualmente fijados por el Ministerio del Trabajo y pagado por las partes; según el artículo original del código tales honorarios eran fijado por los árbitros.

Como consecuencia del carácter de las funciones ejercidas por los árbitros, establece el inciso cuarto artículo que comentamos que la recepción de cualquier emolumento distinto de los honorarios señalados y pagados por el Ministerio del Trabajo constituye delito sujeto a la sanción penal correspondiente, esto es, el delito contra la administración de justicia definido en el Código Penal como prevaricato. Como se ve el Código quiso rodear la función arbitral de los conflictos de trabajo de las mayores garantías de imparcialidad y rectitud y los resultados han sido ciertamente benéficos porque tanto los patronos como los trabajadores tienen hoy confianza plena en las decisiones arbitrales, que han sido justas y equitativas.

- 61 -

El artículo 454 trae una norma especial sobre impedimento para ejercer la función de árbitro. Establece esta disposición que no pueden ser miembros de tribunales y arbitramento las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en los períodos o etapas de arreglo directo o conciliación, ni los empleados, representantes, apoderados o abogados permanente de las partes y en general cualquier persona ligada a ellas por cualquier vínculo de dependencia.

Desde luego el impedimento anotado es específico de los tribunales de arbitramento laboral, pero no quiere ello decir que no rijan también para esta clase de tribunales los impedimentos consagrados en el artículo 142 del Código Judicial, que son de carácter general. Sabido es que los vacíos en el procedimiento de trabajo deben llenarse con las normas correspondientes del Código Judicial y en esta parte, desde luego, hay manifiesto vacío en las ordenaciones del Código de Trabajo porque sería inconcebible que pudiese actuar como árbitro, - por ejemplo, un hermano del propietario de la empresa, o un socio - del mismo, o un amigo manifiesto de alguna de las partes.

El arbitramento voluntario se regula por las mismas normas establecidas para el arbitramento obligatorio con la única diferencia de que el árbitro tercero será designado de común acuerdo por los dos árbitros designados por las partes. Sólo a falta de acuerdo será designado el

- 62 -

tercero por el Ministerio del Trabajo,

El Tribunal no podrá funcionar sino con la asistencia plena de sus miembros y tendrá las más amplias facultades para allegar las pruebas, informaciones y datos que sean necesario para la formación de su criterio.

La sujeta materia del fallo está constituida por aquellos puntos del pliego de peticiones que no fueren material de acuerdo en las etapas de arreglo directo o de conciliación. El Tribunal no tendrá facultada para modificar los términos de dicho acuerdo, de suerte que tendrá que acomodar sus decisiones a lo que las partes hayan acordado voluntariamente.

El término para proferir el fallo es de diez días, las partes podrán ampliar dicho plazo como lo establece el artículo 459. No obstante, la práctica administrativa ha venido formándose en el sentido de que la prórroga la concede el Ministerio del Trabajo, previa comprobación de la aduiscencia de las partes.

Como lo hemos dicho, el fallo arbitral pone fin con fuerza obligatoria al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva de trabajo reguladora de las condiciones de servicio en la respectiva empresa. Durante su vigencia que no puede exceder de dos años, no puede haber suspensión colectiva del trabajo.

- 63 -

Contra el fallo del Tribunal especial de arbitramento procede el recurso extraordinario de homologación. Si el tribunal fuere obligatorio dicho recurso se surte ante el tribunal supremo del trabajo, hoy Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, como lo establece el artículo 143 del Código de Procedimiento Laboral, si el Tribunal fuere voluntario el recurso se surte ante el Tribunal Seccional del Trabajo correspondiente, hoy ante la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial.

Tal recurso persigue que la justicia laboral compruebe que el Tribunal no ha extralimitado el objeto para el cual se le convocó. Esto es, si la decisión corresponde a los puntos del pliego de peticiones que constituye la materia del fallo. Si el Tribunal encuentra que el laudo no ha extralimitado su objeto, lo declarará executable; en caso contrario lo anulará.

- 64 -

CAPITULO XVI

DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

La tercera de las instituciones que regula el Derecho Colectivo - del Trabajo es la Convención Colectiva, que no vacilamos en calificar como la más importante de esta rama del derecho. En efecto todo el Derecho Colectivo se dirige a la formación de las convenciones - de trabajo. La función principal de los sindicatos es ésta ya que a través de la convención se obtienen y consolidan las reivindicaciones del grupo obrero; ellas son fuentes del Derecho Individual y finalmente, toda la reglamentación de los conflictos colectivos tiende a la formación de convenciones.

La Convención Colectiva es de reciente recibo en las legislaciones positivas. Se comprende que durante la época de la férrea prohibición - de toda coalición obrera, no fuese posible la formulación de convenciones colectivas. La Contratación de trabajo se hacía individualmente - bajo el imperio de la de cantada autonomía de la voluntad. Cuando las legislaciones aceptaron la presencia del grupo obrero, apareció la - primera contratación colectiva, no con los caracteres que hoy tiene - la convención, sino como yuxtaposición de contratos individuales. El pacto colectivo vendría a regir los contratos individuales, el pacto -

- 65 -

colectivo vendría a regir los contratos individuales, pero sólo los de aquellos trabajadores que hubiesen participado en las deliberaciones correspondientes; el de trabajo no se diferenciaba de restantes contratos del Derecho Civil. Con la evolución del Derecho Laboral se aceptó que los intereses y derechos de un trabajador son idénticos a los de otro cualquiera de la misma empresa. Surgió entonces un nuevo elemento en la Contratación de Trabajo, el grupo obrero, que actuaría en función profesional frente al patrono.

Las condiciones de trabajo pactadas por los delegados del grupo habrían de regir todos los contratos individuales, no sólo de los obreros intervinientes en las deliberaciones, sino de todos, y aún de los que fuesen contratados en el futuro. Tales características comienzan a diferenciarse sustancialmente la contratación colectiva de trabajo de los restantes contratos de naturaleza civil. Aparecen entonces la que hoy reconocemos como convención colectiva del trabajo, la materia del presente estudio.

Entre los antecedentes de mayor importancia en la evolución legislativa de esta institución, debe señalarse la ley francesa de 1919, que reglamentó la materia, dando plena validez a las convenciones colectivas de trabajo pactadas por los delegados de una organización obrera con el respectivo patrono. Aunque la ley se encuentra aún resentida por el criterio civilista, ya que se insinúa que los delegados obre

- 66 -

ros obran de acuerdo con un mandato, no puede negarse la importancia que ella tiene, porque comienza ya a reconocerse en este estatuto las características esenciales que diferencian la colección colectiva de todo contrato civil. Esta ley emplea ya la denominación "Convención colectiva de trabajo", siguiendo la terminología de León Duguit, terminología que corresponde a sustanciales diferencias, como habremos de ver.

La ley de 1919 fué reformada en Francia por una de 1936 y luego por la de 1946, en cuyo artículo 10. se define la convención colectiva de trabajo diciendo:

"Es un acuerdo relativo a las condiciones de trabajo concertado, - por una parte, entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y por la otra, una o varias organizaciones sindicales de patronos, o cualquier otro grupo de patronos, o uno o varios patronos tomados aisladamente".

Paul Pío afirma que la Convención Colectiva de Trabajo no es más - que un trato de paz entre los dos factores de la producción. Para las organizaciones obreras no revolucionarias es clara esta afirmación, porque la convención establece condiciones de trabajo estables por un lapso más o menos largo que deba lógicamente redundar en la armonía de la empresa; pero para el sindicalismo revolucionario la convención colectiva no es otra cosa que una tregua, en ocasiones perjudi-

- 67 -

cial a sus fines políticos, porque tranquiliza a la masa trabajadora alterando los sentimientos de lucha de clases que es el medio propicio para mantener el sentimiento revolucionario en el proletariado.

DENOMINACION Y DEFINICION

No son unánimes las legislaciones ni la doctrina en cuanto a la denominación de esta moderna institución jurídica. La denominación más generalizada es tal vez la de "contrato colectivo de trabajo", siguiendo la influencia del derecho común que trata de enmarcar todo pacto dentro de las figuras clásicas contractual.

Reaccionando contra el criterio rígidamente civilista fue tal vez León Duguit el primero en denominar la institución "Convención Colectiva de Trabajo" para darle un contenido más amplio y diferenciarlo así del Contrato Civil.

El término convención es genérico, se aplica a todo negocio o estipulación bilateral. Contrato, es la especie, como se designa el acuerdo de dos o más voluntades, jurídicamente eficaz para hacer surgir una obligación, constituyendo con el cumplimiento de ésta, una relación del deudor a acreedor.

En la convención colectiva de trabajo se pactan condiciones generales que habrán de regir los contratos individuales, sin que impliquen ne-

- 68 -

cesariamente una relación de acreedor a deudor; de allí que no encuadre exactamente dentro del concepto clásico del contrato. Por otra parte la función normativa de las convenciones que la hace extensiva a trabajadores que no intervinieron en la deliberaciones y aún a futuros trabajadores, aleja a esta figura jurídica del concepto contractual.

La Legislación Mexicana habla de contrato colectivo de trabajo, de nominación criticada por De la Cueva por las razones anotadas. Nuestra legislación, siguiendo de cerca la legislación francesa, la llama convención colectiva de trabajo. Esta influencia se observa también en la definición de nuestro código que aparece en el artículo 457.

Dice dicho artículo:

"Convención Colectiva de Trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o confederaciones sindicales de trabajadores por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajos durante su vigencia".

La anterior definición en líneas generales es aceptable aunque considerando habría sido conveniente destacar expresamente el carácter -

normativo de las convenciones, que es uno de los elementos esenciales de la Institución. Podría entonces modificarse la parte final del artículo 457 diciendo: "...para fijar, con carácter normativo, las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia".

De la definición encontramos que la convención colectiva de trabajo debe celebrarse con un sindicato o con una federación sindical. - Otras legislaciones aceptan que la convención puede celebrarse directamente por los trabajadores aunque no estén constituidos como organización sindical. Nuestro Código en el artículo 481 prevé la contratación colectiva entre patronos y trabajadores no sindicalizados, denominando tales estipulaciones "pactos colectivos", pero con características esencialmente diferentes a la de la convención, por cuanto las estipulaciones del pacto sólo son aplicables a quienes lo hayan celebrado o adhieran posteriormente a éste.

- 70 -

CAPITULO XVII

NATURALEZA JURIDICA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Procuramos en este tema establecer que tipo de relación jurídica es la que se establece mediante la convención colectiva.

Desde luego el problema tiene una novedad indiscutible porque tanto la forma de la convención, los procedimientos establecidos para llegar a ella, como sus efectos jurídicos, son fenómenos absolutamente nuevo dentro del campo jurídico. Tiene esta institución características propias que la alejan notoriamente de los tipos contractuales - clásicos.

Las primeras teorías que se expusieron para aplicar la naturaleza de la convención colectiva partieron lógicamente del campo civilista.

Los tratadistas de derecho civil, en presencia de la costumbre generalizada en las industrias de establecer convenciones colectivas reguladoras de las condiciones de trabajo, buscaron en primer término encuadrar esta figura dentro de las tradicionales del derecho civil. Revisaremos separadamente las diversas teorías al respecto:

TEORIAS CIVILISTAS

LA DEL MANDATO. - Afirman los sostenedores de esta teoría que la

- 71 -

convención colectiva de trabajo se pacta en virtud de un mandato - que los trabajadores dan a los directores del sindicato, pudiendo ser un mandato tácito, que se constituye por el sólo ingreso al sindicato. Es cierto que el sindicato tiene la representación legal de sus afiliados, de donde, en cierta forma, el ingreso al sindicato, - que es un acto voluntario y libre, podría implicar un mandato tácito a los directores del mismo; pero con respecto a las estipulaciones convenidas en una convención colectiva de trabajo, es muy difícil afirmar la existencia del mandato, en cuanto a las conclusiones a que se llegue en la tramitación del pliego, por cuanto estas - son acordadas por los tres representantes del sindicato, sin la intervención de todos y cada uno de los trabajadores.

Por otra parte de acuerdo con nuestra ley, el pliego de peticiones - se aprueba en asamblea general por mayoría de votos, de suerte que con respecto a los minoritarios que votaron en contra de las peticiones formuladas, no puede hablarse de mandato, porque no solo no lo otorgaron ni expresa ni tácitamente, sino que se opusieron a los puntos incluidos en el pliego.

Pero hay más el artículo 471 del Código del Trabajo establece:

"I. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o agrupación de sindicatos cuyos afiliados exceden a la tercera parte del total de los trabajadores de las empresas o establecimientos respecti-

- 72 -

vos, las normas de la convención se extienden a todas las personas, sean o no sindicalizadas, que trabajan o lleguen a trabajar en ellos.

2. Lo dispuesto en el inciso primero rige también cuando el número de afiliados del sindicato o sindicatos llegue a exceder del límite indicado".

De suerte que, si las normas de la convención han de extenderse a trabajadores no sindicalizados, la teoría del mandato pierde toda base de sustentación, por cuanto para este grupo de trabajadores no puede hablarse ni remotamente de mandato tácito. Lo que se rectifica aún más se considera que la convención ha de regir no sólo para los trabajadores actuales sino para los que "lleguen a trabajar en ellos" las empresas o establecimientos respectivos, como lo expresa el inciso 1o. del artículo transcrito.

TEORIA DE LA ESTIPULACION EN FAVOR DE TERCEROS

Consciente los tratadistas de Derecho Común de las serias objeciones propuestas a la teoría del mandato trataron de explicar la naturaleza jurídica de la convención como una estipulación en favor de terceros, figura conocida y reglamentada en el Derecho Común. El artículo 1506 de nuestro Código Civil reglamenta la estipulación en favor de terceros:

34127

- 73 -

Dice el artículo:

"Cualquiera puede estipular en favor de una tercera persona, aunque no tenga derecho para representarla; pero sólo esta tercera persona podrá demandar lo estipulado; y mientras no intervenga su aceptación expresa o tácita, es revocable el contrato por la voluntad de las partes que concurrieron a él".

Constituye aceptación tácita los actos que sólo hubieran podido ejecutarse en virtud del contrato".

La estipulación en favor de terceros no es propiamente un contrato diferente de cualquier otro de los contratos nominados del Derecho Común; es simplemente una modalidad nueva de llegar a la contratación. Con esta teoría se salvan algunas de las objeciones que presenta la del mandato, por ejemplo la extensión a terceros, quienes mediante su ratificación posterior quedarían vinculados a las estipulaciones convencionales.

Tampoco satisface esta explicación de origen civilista, porque en la estipulación a favor de terceros es necesaria la ratificación expresa del tercero beneficiado, en este caso, de los trabajadores que no han intervenido en las deliberaciones previas a la convención. - Entonces tendríamos que si los trabajadores que no intervinieron o los terceros que ingresen a la empresa posteriormente no ratifican

- 74 -

los términos de la convención, quedaría ésta sin efecto, destruyéndose totalmente el carácter normativo, esencial de la convención colectiva.

TEORIA DE LA GESTION DE NEGOCIOS

Similar a la anterior, la teoría de la gestión de negocios se trata de solucionar algunas de las objeciones formuladas a la del mandato. - Nuestro Código Civil trata de la gestión de negocios en el artículo - 1507.

Dice el artículo:

"Siempre que en uno de los contratantes se compromete a que por una tercera persona, de quien no es legítimo representante, ha de darse, hacerse o no hacerse alguna cosa, esta tercera persona no contraerá obligación alguna sino en virtud de su ratificación y si ella no ratifica, el otro contratante tendrá acción de perjuicios contra el que hizo la promesa".

Como en la gestión de negocio es también esencial a la ratificación de terceros en cuyo nombre se contrata, son válidas para esta teoría las mismas objeciones ya presentadas para la doctrina anterior.

Por último, algunos expositores, no encontrando satisfactorias las -

- 75 -

explicaciones pretendidas por las teorías antes enunciadas, pensaron que la convención colectiva de trabajo es simplemente un nuevo tipo de contrato, un contrato inominado, pero regido por las normas del Derecho Común. Tampoco satisface esta explicación porque como ya hemos visto la convención colectiva tiene modalidades propias que la diferencian de cualquier tipo contractual del Derecho Civil: su campo de aplicación, su extensión a terceros, la obligatoriedad en razón de la aprobación por la mayoría del sindicato, todas son características de una institución nueva que se aleja notablemente del campo del Derecho Común.

TEORIAS DE TRANSICION

Otro grupo de expositores, alejándose un tanto de las explicaciones típicamente civilistas, procuraron hallar diversas explicaciones para explicar la naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajo, de las cuales mencionaremos las siguientes: la de solidaridad necesaria. Se basan en el procedimiento que debe tener el interés colectivo sobre el individual. Se afirma entonces que por tratarse de intereses de grupo en la reglamentación del trabajo, la suma de voluntades expresadas por la mayoría de los trabajadores debe prevalecer sobre el interés individual de las minorías. De allí que en las relaciones con el patrono se establece entre el grupo trabajador una solidaridad nece

ИЗДАТЕЛЬСТВО
СИБИРСКОЕ
УНИВЕРСИТЕТА ИРКУТСКА

necesaria, la cual explica la obligatoriedad, con carácter normativo, de las estipulaciones convencionales, siguen esta teoría entre los expositores más conocidos entre nosotros, Krotoschin y Cabanellas,

TEORIA DEL SINDICALISMO INTEGRAL

Dentro de este grupo comprendemos a diversos expositores para los cuales, en esencia, la convención colectiva de trabajo no es otra cosa que una especie de ley delegada. El Estado se desprende de su facultad y inmanente de dictar las leyes, para delegar a organizaciones sindicales, tanto de trabajadores como de patronos la facultad de reglar con carácter imperativo las condiciones de trabajo en una empresa determinada. Esta teoría es seguida por los sindicalistas integrales, para quienes la función del sindicato es exclusivamente una función de derecho público, con las atribuciones correspondientes a las entidades de tal naturaleza, de donde se desprenden las facultades de dictar las leyes de trabajo dentro de la respectiva empresa.

También siguen esta teoría de la ley delegada, expositores italianos del régimen corporativista, quienes, dentro de aquel sistema político tienen razón por cuanto siendo los sindicatos, tanto obreros de las condiciones de trabajo deviene una función pública.

- 77 -

En nuestro sistema legal no podemos aceptar la teoría de la ley delegada, ni del sindicalismo integral, por cuanto nuestro sindicato no es un organismo del Estado. Es cierto que la naturaleza jurídica del sindicato es mixta, porque en él encontramos funciones de derecho público y funciones de derecho privado; pero en todo caso en la contratación colectiva no encontramos las características propias de la función pública. El sindicato y el patrono actúan como personas de derecho privado, y el Estado por medio de sus órganos propios, ejerce una función de supervigilancia, de conciliación, para la obtención de soluciones equitativas a los problemas debatidos.

LA TEORÍA DE LEÓN DUGUIT

A principios del presente siglo León Duguit reaccionó contra el estrecho criterio individualista que primaba en la concepción jurídica, - para buscar la naturaleza de los actos jurídicos más en la observación de las realidades sociales que a través del criterio metafísico de que estaba imbuído el sistema jurídico civilista de la época. De suerte que, contra la idea civilista predominante de que las obligaciones tienen su fuente exclusivamente en el contrato o en la ley estableció la existencia de otra fuente de obligaciones, la resultante de pactos entre los grupos sociales que reciben la sanción del Es-

- 78 -

tado.

El hecho de que tales convenciones tengan su origen en un acuerdo de voluntades colectivas no les dá el carácter de una relación contractual, ya que el contrato es esencialmente individual.

Duguit sostuvo que lo colectivo se opone por esencia a lo contractual. El mismo hecho de que los tratadistas de derecho civil busque nuevas terminologías para designar relaciones jurídicas también - nuevas, de difícil encuadramiento dentro de la concepción clásica - de los contratos, como por ejemplo, el contrato de adhesión, el - contrato colectivo de trabajo está demostrando la dificultad en - que se hallan de explicar la real naturaleza jurídica de tales vinculaciones. Es inútil empeño de los civilistas el buscar la explicación de tales relaciones jurídicas mediante una o más o menos afortunada denominación pues lo cierto es que tales convenciones no encuadran dentro de los viejos moldes contractuales del Derecho Romano. En - realidad dentro del contrato de adhesión como el contrato colectivo - de trabajo no pueden ser llamados con propiedad los contratos por - cuanto no son fruto de la libre deliberación de voluntad individual.

Para explicar su doctrina de Duguit clasifica los actos jurídicos por lo que hace a su naturaleza y efectos, en actos-condición y actos-subjetivos.

El acto-regla es aquel que tiene por objeto la creación o modificación

- 79 -

del derecho objetivo. Acto-regla típico es la ley. El acto-condición es aquel que inviste a una persona determinada de una situación jurídica concreta. Así por ejemplo el nombramiento de funcionarios públicos, el reconocimiento de hijos naturales.

El acto-subjetivo es el creador de situaciones particulares e individuales concretas, libremente consentidas y deliberadas por las partes. El contrato es el ejemplo típico del acto-subjetivo.

Dentro de esta clasificación, la convención colectiva de trabajo es un acto-regla, que crea, modifica o sustituye las normas objetivas que deben regular los contratos de trabajo en determinadas empresas. En el acuerdo no de voluntades individuales sino de grupos sociales, sancionado por el Poder Público mediante el reconocimiento legal de la existencia y efectos de la convención colectiva de trabajo.

Al aceptar la explicación de Duguit sobre la naturaleza jurídica de esta institución no hacemos más que reconocer que el ámbito de los contratos del derecho civil es hoy en día insuficiente para contener las nuevas modalidades de las relaciones sociales.

CAPITULO XVIII

EL CONTENIDO DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Como vimos al definir la convención colectiva de trabajo ésta tiene por objeto regular, con carácter normativo, las condiciones de trabajo en determinado negocio. Este objeto determina el contenido de la convención.

La oficina Internacional del trabajo divide las cláusulas que puede contener una convención en dos categorías:

- a) Aquellas que regulan condiciones de trabajo, o sea, las que realmente se incorporan en los contratos individuales y hacen al trabajador y patrono titular de derechos y obligaciones concretas; y
- b) Las que regulan en términos generales derechos y obligaciones de las partes, que en consecuencia son sólo exigibles por éstas como grupos sociales y no individualmente.

Dentro de esta clasificación encontramos que pertenecen a la primera categoría todas las cláusulas relativas a salarios, jornada de trabajo, asistencia médica etc., y a la segunda la relativas a la constitución de comités obrero-patronales, comisiones de conciliación y arbitraje, vigencia de la convención, garantías sindicales etc.