

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Por : Mauricio Arango Duque

Abogado Universidad de Medellín
Profesor de Derecho Laboral
Individual y Colectivo en la U.P.B.

I. INTRODUCCION

Este artículo es un resumen de los aspectos más importantes del trabajo titulado: «Los Principios Generales del Derecho Colectivo del Trabajo», que obedeció a una evaluación que se presentó en la Maestría de Derecho Privado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Pontificia Bolivariana, en la unidad titulada: «Nomoárquica General, Principialística Jurídica o Los Principios Generales del Derecho y Derecho Comparado.»

Con el trabajo presentado se intenta verificar la verdad del postulado según el cual el Derecho Colectivo del Trabajo regulado en la segunda parte del Código Sustantivo del Trabajo colombiano, necesita hoy más que nunca, a la luz del carácter finalista que le introdujo la Asamblea Nacional Constituyente a la Constitución Colombiana de 1991, de unos Principios Generales Propios del Derecho Colectivo del Trabajo, dada su naturaleza jurídica disímil que lo distingue del Derecho Individual del Trabajo (capacidad de contratación e igualdad jurídica de las partes, validez de los acuerdos o convenios que suscriben las mismas, sus efectos jurídicos, etc) y la trascendencia legal, social y económica de las normas que lo integran, la cual posibilita la autorregulación de las relaciones de empleadores y trabajadores en esas materias, y consagra los medios para la solución pacífica de los conflictos del trabajo a través de la convocatoria de los Tribunales de Arbitramento voluntarios u obligatorios.

La idea de la consagración positiva de estos Derechos en la parte Colectiva del Código, tiene como fin - además de complementar los consagrados en su Título Preliminar - la de servir de hilo conductor para la armonización e integración de todas las instituciones jurídicas laborales colectivas que se encuentran consagradas actualmente en forma dispersa y repetida en la Constitución Nacional y en la legislación laboral vigente, contenida en el Código Sustantivo del Trabajo y sus normas complementarias, como la Ley 50 de 1990 y la Ley 100 de 1993, y principalmente para orientar y guiar la creación del nuevo ordenamiento jurídico a desarrollar frente a los nuevas instituciones jurídicas laborales colectivas consagradas en la Constitución Nacional de 1991 que necesitan de reglamentación legal.

En efecto, la Constitución colombiana de 1991, a contrario sensu de la de 1886, además de consagrar nuevas instituciones jurídicas laborales colectivas, elevó a canon constitucional varias de las consagradas legalmente en la segunda parte del Código Sustantivo del Trabajo, que integran el denominado

Derecho Colectivo del Trabajo Colombiano, ellas son: el Derecho de Asociación Sindical, el Derecho de Negociación Colectiva y el Derecho de Huelga. Los otros Derechos Colectivos nuevos que la Asamblea Nacional Constituyente consagró y que pueden ser de una trascendencia vital en las relaciones laborales del país en un futuro son: la participación de los trabajadores en la gestión empresarial, el fomento de las buenas relaciones laborales y el establecimiento de una política concertada en materia laboral y salarial entre representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores - tripartidismo - la promoción de los diferentes medios para la solución pacífica de los conflictos del trabajo a través de la autocomposición de las partes, la convocatoria de los tribunales de arbitramento o de la Comisión Permanente Tripartita.

El éxito de estas nuevas instituciones dependerá del desarrollo legislativo que se les dé, es decir, del ordenamiento jurídico que se cree para su implementación. Para ello los operadores jurídicos encargados de dicha misión deberán cumplir cabalmente con el principio supremo que gobierna el Código Sustantivo del Trabajo, cual es el de lograr la justicia en la relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, mirando el capital y el trabajo no bajo la vieja óptica del Marxismo, que lo concibe como un mecanismo de lucha de clases, sino como lo que es: un instrumento de desarrollo económico y social, que necesita de una adecuada concertación.

Por lo anteriormente expuesto, considero que el tema objeto de estudio de este trabajo sobre Nomoárquica Especial, es de notable interés jurídico para los estudiosos de esta rama del Derecho, ya que el Derecho Colectivo del Trabajo es una de las fuentes principales generadoras de obligaciones entre empleadores y trabajadores, que se desarrolla a través de la institución jurídica de la negociación o contratación colectiva, fuente formal, que en opinión de muchos autores, cuyo criterio comparto totalmente, es la que más trascendencia tiene en el Derecho Positivo del Trabajo, por la facilidad que les otorga a las partes contratantes para que se autorregulen en materia laboral, social y económica y por los efectos legales que tienen los convenios o pactos que se celebran, pues esta rama del Derecho, dentro de un Estado liberal-social, tiene como tarea fundamental instrumentar una serie de medios jurídicos que estimulen la colaboración entre el capital y el trabajo, neutralizando los conflictos y las tensiones entre las diversas clases sociales, y permitiéndole a la clase trabajadora adquirir una serie de beneficios y ventajas, justos y sanos.

tendientes a consolidar la paz social indispensable para que se dé el desarrollo de los pueblos dentro de un contexto humanístico.

2. PROYECTO DE CONSAGRACION DE LOS PRINCIPIOS

2.1. Transcripción de las normas constitucionales.- Antes de presentar el proyecto del texto de los artículos que conformarían los Principios Generales del Derecho Colectivo del Trabajo, considero importante transcribir el contenido literal de los artículos 39, 55, 56 y 57 de la C.N. que consagran las instituciones jurídicas laborales colectivas, y la parte pertinente de los artículos 37, 53, 58 y 60 idem que tienen relación directa con los mismos.

2.1.1. El texto de las normas constitucionales que consagran las instituciones jurídicas laborales del Derecho Colectivo es el siguiente:

«Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la fuerza pública.

Artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Artículo 56. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

La ley reglamentará este derecho.

Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

Artículo 57. La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.»

2.1.2. Y los apartes pertinentes de las normas constitucionales que tienen relación directa con las anteriores y harían parte del articulado de los Principios Generales del Derecho Laboral Colectivo, son:

«Artículo 37. Toda parte del pueblo puede reunirse y manifestarse pública y pacíficamente. Sólo la Ley podrá establecer de manera expresa los casos en los cuales se podrá limitar el ejercicio de este derecho.

Artículo 53. Inciso final. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Artículo 58. Incisos primero y tercero. Se garantiza la propiedad privada y los demás derechos adquiridos con arreglo a las leyes civiles, los cuales no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores. El Estado protegerá y promoverá las formas asociativas y solidarias de propiedad.

Artículo 60. Inciso segundo. Cuando el Estado enajene su participación en una empresa, tomará las medidas conducentes a democratizar la titularidad de sus acciones, y ofrecerá a sus trabajadores, a las organizaciones solidarias y de trabajadores, condiciones especiales para acceder a dicha propiedad accionaria. La ley reglamentará la materia.

2.2. Proyecto de Articulado.- El contenido de los artículos que constituirían los Principios Generales del Derecho Colectivo del Trabajo, y que estarían ubicados en la segunda parte del Código Sustantivo del Trabajo, sería el siguiente:

Artículo Primero.- RELACIONES QUE REGULA.- Esta parte del Código regula las relaciones del Derecho Colectivo del Trabajo de los empleados públicos, de trabajadores oficiales y particulares.

Artículo Segundo.- DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL.-

1. De acuerdo con el artículo 39. de la C.N., el Estado garantiza a los empleadores, a los empleados públicos, a los trabajadores oficiales y particulares, y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho a constituir libremente asociaciones o sindicatos en defensa de sus intereses y a éstos el derecho de unirse o federarse entre sí, sin intervención del Estado. Además, todos podrán afiliarse o retirarse libremente de éstas o aquellas con la sólo condición de observar los estatutos de las mismas. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

2. Su reconocimiento jurídico se producirá desde su fundación con la simple inscripción del acta de constitución, pero para el ejercicio de sus funciones y derechos deberán inscribir su personería jurídica en el registro sindical, ante la autoridad competente para ello, y sólo podrán actuar como tales, durante la vigencia de la inscripción. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial en los casos y de acuerdo con el procedimiento que en esta parte del Código se establecen.

3. Así mismo, los sindicatos y asociaciones de segundo y tercer grado pueden libremente crear su propio derecho interno, para organizarse, pero su estructura interna y su funcionamiento se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. Además, están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno en cuanto concierne al orden público y en particular en los casos en que en este Código se establece.

4. Como protección del derecho de asociación sindical se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias consagradas en este Código para el cumplimiento de su gestión.

Artículo Tercero.- DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA.-

1. De acuerdo con el inciso primero del artículo 55 de la C.N. y con las excepciones que señala la Ley, se garantiza el derecho de negociación colectiva entre uno o varios empleadores o asociaciones de los mismos, por una parte, y de los trabajadores particulares u oficiales, sindicalizados

o no, por la otra, para celebrar convenciones, pactos o contratos colectivos, con el objeto de regular las relaciones laborales entre los mismos.

2. Se garantiza la propiedad privada y los demás derechos adquiridos con arreglo a las leyes civiles, los cuales no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana, ni los derechos de los trabajadores.

3. De acuerdo con el inciso final del artículo 56 de la C.N., una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

Artículo Cuarto.- DERECHO DE HUELGA.-

1. De acuerdo con el inciso primero del artículo 56 de la C.N., se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. Para ello se deberá tener en cuenta lo preceptuado por el artículo 25 y el inciso primero del artículo 375 idem. Esta parte del Código contiene los casos, condiciones y términos reglamentarios de este derecho.

2. De acuerdo con el inciso final del artículo 55 de la C.N., es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo. Esta parte del Código regula los casos en que se puede dar a través de la autocomposición de las partes y la convocatoria de los Tribunales de Arbitramento, sin perjuicio de que puede hacerse a través de la Comisión Permanente cuando la ley la cree.

Artículo Quinto.- DERECHO DE REUNION, MANIFESTACION Y PROTESTA PUBLICA.- De acuerdo con el artículo 37 de la C.N. toda parte del pueblo puede reunirse y manifestarse pública y pacíficamente. Sólo la Ley podrá establecer de manera expresa los casos en los cuales se podrá limitar el ejercicio de este derecho.

Artículo Sexto.- PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTION DE LAS EMPRESAS.- 1.La ley podrá establecer los estímulos y los

medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.

2. De conformidad con el inciso tercero del artículo 58 de la C.N. el Estado protegerá y promoverá las formas asociativas y solidarias de propiedad.

3. De acuerdo con el inciso segundo del artículo 60 idem, cuando el Estado enajene su participación en una empresa, tomará las medidas conducentes a democratizar la titularidad de sus acciones, y ofrecerá a sus trabajadores, a las organizaciones solidarias y de trabajadores, condiciones especiales para acceder a dicha propiedad accionaria. La ley reglamentará la materia.

3. CONCLUSIONES

Para terminar, quiero dejar constancia de que con este trabajo, titulado Principios Generales del Derecho Colectivo del Trabajo, lo que pretendo - por haber sido producto de un ensayo sobre NOMOARQUICA, PRINCIPIALISTICA JURIDICA O LOS PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO, aplicado al Derecho Colectivo del Trabajo - es hacerle eco a aquellas autorizadas voces de distinguidos juristas y connotados laboristas, que sostienen la compatibilidad filosófica y jurídica del actual ordenamiento jurídico laboral contenido en nuestro Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo complementan y modifican, entre ellas, la Ley 50 de 1990, denominada la Reforma Laboral, con las instituciones jurídico-laborales colectivas que consagró la Constitución Nacional de 1991 y con los Principios Mínimos Fundamentales indicados en el artículo 53 de la C.N., ya que éstos no riñen con los consagrados en el título preliminar del Código, a la luz de los cuales se han interpretado, integrado y creado, las normas laborales que nos rigen, desde la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, en el año de 1950.

4. BIBLIOGRAFIA SUMARIA

JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA. Legis Editores S.A., Bogotá.

ACTUALIDAD LABORAL. Legis Editores S.A., Bogotá.

REGIMEN LABORAL COLOMBIANO. Legis Editores S.A., Bogotá.

LA CONSTITUCION DE LA NUEVA COLOMBIA. Editorial Presencia Ltda.,
Santiago de Cali.

CODIGOS LABORALES DE PERU, VENEZUELA, ECUADOR Y BOLIVIA.