

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CON TRABAJADORES
OFICIALES EN COLOMBIA: PROBLEMAS JURÍDICOS**

ORLANDO CASTRO ROJAS

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIOS DE COLOMBIA
UNICOC
COLEGIO JURÍDICO Y DE CIENCIAS SOCIALES
BOGOTÁ
2016**

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CON TRABAJADORES OFICIALES EN COLOMBIA: PROBLEMAS JURÍDICOS

Monografía como requisito para optar al título de ABOGADO

ORLANDO CASTRO ROJAS

Asesor Temático

Dr. Omar Mejía Olmos

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIOS DE COLOMBIA
UNICOC
COLEGIO JURÍDICO Y DE CIENCIAS SOCIALES
BOGOTÁ D.C.
2016**

Nota de Aceptación

Jurado

Jurado

Bogotá D.C. 19 de diciembre de 2016

DEDICATORIA

Agradezco a Dios Todo Poderoso, quien guió mi camino para lograr mis metas, por fortalecer mi corazón y haber puesto en mi camino a todas las personas que han sido mi soporte durante todo el periodo de estudio, a mi querida y amada esposa Vivian Sánchez quien en mi ausencia respondió por nuestro hogar en sacar adelante a nuestros hijos, con su comprensión, sacrificio y tiempo, a mis hijos, a Juan Pablo, Camilita y Chikiz decirles que ustedes han sido el motor para sacar adelante este proceso, a mis padres hermanos y sobrinos por llevarme siempre en sus oraciones.

Al doctor Omar Mejía Olmos por su apoyo orientación en la tutoría de la monografía.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
JUSTIFICACIÓN	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
OBJETIVOS	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos.....	10
HIPÓTESIS.....	¡Error! Marcador no definido.
MARCOS REFERENCIALES	12
Marco Teórico.....	12
Marco Conceptual	13
Marco Legal y Jurisprudencial.....	15
Derecho Comparado.....	24
METODOLOGÍA	34
CAPITULO I.....	35
VACÍOS NORMATIVOS EN EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO FRENTE A LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES OFICIALES	35
CAPITULO II	42
VACÍOS INTERPRETATIVOS DE LAS ALTAS CORTES COLOMBIANAS FRENTE A LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES OFICIALES	42
CONCLUSIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	51

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene el propósito de enunciar y determinar, cuáles son los problemas jurídicos latentes en nuestro país en cuanto a la convención colectiva y negociación colectiva entre trabajadores oficiales; toda vez, que existen vacíos normativos en el Código Sustantivo de Trabajo y en la interpretación que realizan las altas Cortes.

La Convención Colectiva de Trabajo, surge como una garantía ante la necesidad de los trabajadores de regular las condiciones laborales que habrán de enmarcar los contratos celebrados con el empleador. Dichas condiciones, se discutirán y establecerán mediante las negociaciones colectivas, celebradas entre la o las asociaciones de trabajadores y los empleadores.

Es decir, la convención colectiva de trabajo tiene la finalidad de regular las condiciones que regirán el contrato celebrado entre el empleador y el trabajador durante su vigencia, es así como las disposiciones establecidas de manera anticipada en la negociación colectiva contienen las obligaciones del empleador para con sus trabajadores, en cuanto a la jornada de trabajo, descansos, salarios, prestaciones sociales, entre otros.

A pesar de que la Constitución Política de Colombia es una de las más garantistas de Latinoamérica en temas derechos laborales colectivos, el Código Sustantivo del Trabajo contiene vacíos normativos que las altas Cortes Colombianas no han sabido llenar en cuanto a negociación colectiva se refiere, por lo cual, a lo largo de este trabajo se explicarán algunos de los problemas jurídicos que han surgido como consecuencia de la aplicabilidad de la norma que regula la materia.

JUSTIFICACIÓN

En razón a los vacíos normativos existentes en nuestro país en materia laboral, específicamente hablando del código sustantivo de trabajo y de la interpretación realizada por las altas cortes colombianas, se hace preciso y necesario exponer las falencias existentes en cuanto a lo que a la convención colectiva y negociación colectiva de los trabajadores oficiales se refiere.

Así las cosas, los problemas jurídicos como los que se expondrán a lo largo de esta investigación, son el resultado de que la ley colombiana no reglamenta cuáles son las características que deben tener los negociadores de la convención colectiva, pues así el código sustantivo de trabajo enuncia en algunos de sus artículos aspectos relacionados con el tema que permiten inferir algunas de las cualidades con las que debe contar el negociador, no es claro y específico en determinar dichas características, así como tampoco es posible encontrarlas en interpretaciones realizadas por las altas cortes de nuestro país.

En este sentido, se entienden dos figuras diferentes en la negociación sindical para que a futuro puedan iniciar nuevos acuerdos, la denuncia y la revisión. La primera de ellas se da como terminación de la negociación colectiva y la revisión se genera cuando sobrevienen situaciones imprevisibles de carácter económico que imposibilitan seguir cumpliendo lo pactado en la convención de trabajo, sin embargo, no existe un mecanismo que al momento de presentarse una situación que no se enmarque dentro de los requisitos y causales de la denuncia y revisión de la convención colectiva le permitan al empleador dar por terminada la misma.

De acuerdo con el código sustantivo de trabajo y la jurisprudencia de las altas cortes el empleador cuenta con los mecanismos de la denuncia y la revisión de la convención colectiva de trabajo para terminar y replantear lo ya pactado en dicha convención. La denuncia de la convención colectiva se debe hacer en el término de los 60 días anteriores para el vencimiento de la convención mientras que la revisión solo se puede invocar cuando sobrevengan

situaciones imprevisibles de carácter económico que no permitan cumplir con lo ya pactado, sin embargo además de estas dos figuras, no existen pronunciamientos respecto a otro mecanismo que permita al empleador renegociar con los trabajadores lo pactado, antes de los últimos 60 días para denunciar la convención y que sea por factores diferentes a los económicos por situaciones imprevisibles.

Por último, cabe preguntarse también, hasta qué punto permite el derecho a la negociación sindical que las partes pacten, que los trabajadores oficiales sean investigados y de llegar el caso, sean sancionados no con base en el código único disciplinario, ley que cubre la conducta de los servidores públicos, sino de acuerdo a un procedimiento interno de cada empresa.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El derecho de asociación sindical es un derecho fundamental garantizado y protegido por nuestra Carta Nacional, el cual le permite libremente a los empleadores y trabajadores asociarse con el fin de desarrollar las diferentes actividades que demandan el convivir en sociedad, sin embargo, hasta qué punto prima ese derecho fundamental sobre la protección del gasto público social y de la economía nacional evitando el detrimento patrimonial.

Las falencias en la negociación sindical con los trabajadores oficiales dentro del marco jurídico colombiano debido a los vacíos normativos existentes en el Código Sustantivo del Trabajo y en la interpretación de las altas Cortes en materia de derecho laboral colectivo, en este sentido se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los problemas jurídicos que se han generado en relación con la convención colectiva de los trabajadores oficiales por los vacíos normativos existentes en el Código Sustantivo del trabajo y en la interpretación de las altas Cortes colombianas?

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar los problemas jurídicos que se han generado en relación con la convención colectiva de los trabajadores oficiales por los vacíos normativos existentes en el código sustantivo del trabajo colombiano y en la interpretación de las altas cortes colombianas.

Objetivos Específicos

1. Analizar los vacíos normativos existentes en el código sustantivo del trabajo colombiano relacionados con la convención colectiva con trabajadores oficiales.
2. Analizar los vacíos normativos existentes en los pronunciamientos de las altas cortes colombianas relacionados con la convención colectiva con trabajadores oficiales.
3. Determinar los problemas jurídicos que han surgido en relación con la convención colectiva de los trabajadores oficiales a raíz de los vacíos normativos existentes en el código sustantivo del trabajo colombiano y en los pronunciamientos de las altas cortes colombianas

HIPÓTESIS

El denominado Estado de Derecho, pretende el sometimiento legítimo de sus miembros, a un marco jurídico previamente establecido con sujeción y respeto a los derechos fundamentales.

No obstante, en ese marco jurídico pueden encontrarse vacíos, que son propios de la evolución y aplicación jurídica de las normas; es en esos momentos en donde, vía jurisprudencial, esos vacíos se llenan con interpretaciones judiciales de los contenidos normativos y las situaciones fácticas particulares.

Sin embargo, como ocurre en nuestro tema de estudio, los vacíos normativos no han sido llenados, ni interpretados íntegramente, lo que ha generado múltiples y complejos problemas de aplicación normativa y de entendimiento de qué prevalece, si las normas de derecho público, que pretenden la protección del interés general y el bien común, o las normas de derecho privado que, como en este caso, protegen y desarrollan los derechos fundamentales constitucionales de los trabajadores.

Así las cosas, la hipótesis de nuestro caso se plantea sobre los problemas jurídicos que existen sobre la negociación e implementación de las convenciones colectivas del trabajo suscritas con Trabajadores Oficiales; el principal de aquellos problemas, es el que se refiere a que régimen jurídico aplicar, el privado, o el público; pues aunque se nos ha dicho que a esta clase de servidores públicos les aplica el régimen privado de negociación que existe para los particulares, la implementación de lo acordado suele superar los límites de la gestión y el gasto público; situación que a la postre puede generar sanciones e investigaciones a los administradores públicos que negocian los pliegos.

En síntesis, los problemas jurídicos surgen cuando una vez negociada la convención colectiva con trabajadores oficiales, el ordenador del gasto debe iniciar su ejecución e implementación. Es en ese momento, cuando el administrador

público se encuentra con que debe utilizar el dinero del erario en beneficios que a la luz de los principios del gasto público son imposibles.

Encontramos, por ejemplo, que, con sujeción a dineros públicos, se negocian fiestas de fin de año, paseos, primas extralegales y toda clase subsidios, educativos, funerarios, tecnológicos, de recreación y turismo, entre otros.

Asimismo, se deben implementar y permitir permisos, descansos, disminución en el horario de trabajo, disminución de funciones de funcionarios que perciben su salario de lo recaudado a los ciudadanos, es decir dinero público.

Por lo anterior, la hipótesis del caso se fundamenta en los alcances de lo que, negociado bajo normas de derecho privado, debe implementarse con cargo a recursos y funciones públicas.

MARCOS REFERENCIALES

Marco Teórico

Enrique Álvarez Posada y María Elena Agudelo Posada¹ definen la convención colectiva de acuerdo al artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo como el “acto jurídico que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales por una parte y uno o varios sindicatos, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.”, explicando que se encuentra en el plano contractual donde existen dos partes, por lo que es un acto bilateral aunque la composición de cada una de ellas sea colectiva.

En cuanto a los efectos de la convención colectiva, los autores manifiestan que son de carácter meramente normativo, “pues buscan regular las condiciones que regirán a los contratos individuales de trabajo buscando favorecer a la clase trabajadora con nuevas reivindicaciones”. Por esta razón la cláusula tiene supremacía sobre los contratos individuales y sus normas se extienden a todos aquellos trabajadores que estén cobijados por la convención.

Álvarez Posada y Agudelo Posada² conceptúan que la denuncia de la convención colectiva es un mecanismo que busca evitar su prórroga cuando se venza el plazo. Según los artículos 478 del CST y 14 del Decreto 616 de 1954 la denuncia es un mecanismo presentado por las partes, o por una de ellas (patronos o trabajadores) que demuestra la voluntad de renovar, modificar o finalizar los términos de la comisión colectiva cuando expira el plazo y que por ser un acto formal debe ser presentado por escrito ante el inspector del trabajo, iniciando así el conflicto colectivo de trabajo entre las partes.

¹ ALVAREZ POSADA, Enrique y AGUDELO POSADA, María Elena. Denuncia de la Convención Colectiva. En: Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. No.80 (Ago., 1988) p. ISSN 0120-3886.

² ALVAREZ POSADA, Enrique y AGUDELO POSADA, María Elena. Denuncia de la Convención Colectiva. En: Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. No.80 (Ago., 1988) p. ISSN 0120-3886.

La denuncia debe cumplir con ciertos requisitos, entre los cuales se debe ser presentada por escrito dentro de los 60 días antes que se venza los términos de la convención y en el caso de que se venza el plazo y no se presente denuncia de la comisión por ninguna de la partes, esta se prorrogará por un periodo de 6 meses automáticamente.

Cabe aclarar que la denuncia puede ser total o parcial ya que puede entrar en discusión la totalidad de los términos de la convención o solamente algunos de ellos.

En relación con los efectos de la denuncia, es evidente que cuando es realizada por el patrono no tiene el mismo efecto que cuando lo presenta el sindicato, ya que el patrono o los patronos no pueden presentar pliego de peticiones para iniciar un conflicto, caso contrario ocurre cuando la denuncia la presenta el sindicato, en este caso el sindicato debe presentar un pliego de peticiones y así iniciar un conflicto colectivo.

En el caso que el sindicato pactante se disuelva, los términos y las obligaciones del patrono deben ser cumplidos con el fin de respetar los derechos del trabajador.

Otro de los requisitos que se deben tener en cuenta al momento de presentar la denuncia es que la denuncia debe ser presentada ante el inspector de trabajo con tres copias, una para el destinatario, otra para el demandante y la última para el departamento nacional del trabajo

Marco Conceptual

Jairo Villegas Arbeláez afirma que trabajador oficial es todo aquel que por exclusión no es empleado público, es decir quien no ejerza funciones administrativas propias del Estado como “Estado- orden administrativo o Estado-administrador”, es decir quien no ejerza funciones reguladas por el derecho administrativo o público. Concretamente trabajador oficial es quien no desempeña empleo público, no cumple funciones administrativas, no está vinculado funcional y laboralmente a la ley y el reglamento y no ejecuta funciones propias, primarias y esenciales del Estado y de la administración.

Expone el autor que entonces por excepción, son trabajadores oficiales quienes *“laboren en la construcción y sostenimiento de obras públicas en la administración central, nacional: ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y unidades administrativas especiales y en la administración central territorial: secretarías del despacho y departamentos administrativos y, en los establecimientos públicos de la administración descentralizada, nacional y territorial.”*³

Dicho lo anterior, son trabajadores oficiales por regla general, *“quienes laboran en las empresas industriales y comerciales, en las sociedades públicas y en las de economía mixta, para el orden nacional cuando estén sometidas al régimen previsto para la empresa industrial y comercial, por poseer el Estado 90% o más de su capital social y (...) en la sociedad pública y en la sociedad de economía mixta, en las que el capital sea mayoritariamente estatal. Para el nivel territorial simplemente el 50% o más.”*⁴

Así mismo, Villegas Arbeláez, explica que, por vía deductiva, trabajador oficial es quien labora en actividades propias del Estado pero que también pueden ser desarrolladas por el sector privado, es decir por los particulares por no ser propias de la administración.

En cuanto al derecho de asociación sindical lo refiere “no como un fin sino como un medio para la defensa y promoción de los trabajadores”, de tal forma la Asamblea Nacional Constituyente consideró que “la finalidad propia de las asociaciones de trabajadores y empleadores es celebrar negociaciones colectivas sobre las condiciones materiales, económicas y jurídicas en que debe realizarse el trabajo. Por lo tanto, una vez elevado a la categoría suprema de derecho de asociación, deviene imperativo establecer por la Constitución el derecho a la negociación Colectiva...”

³ VILLEGAS ARBELÁEZ, Jairo. Derecho Administrativo Laboral. Principios, estructura y relaciones individuales. Tomo I. Bogotá, 2013. p. 251.

⁴ VILLEGAS ARBELÁEZ, Jairo. Derecho Administrativo Laboral. Principios, estructura y relaciones individuales. Tomo I. Bogotá, 2013. p. 251.

Con base en varias sentencias de la Corte Constitucional concluye que “la negociación colectiva es consecuencia de la existencia de sindicatos”⁵; que “la negociación colectiva es inherente al derecho de sindicalización”⁶ y que “el derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de asociación sindical”⁷

Marco Legal y Jurisprudencial

La Constitución Política de Colombia en el artículo 123 afirma que los servidores públicos son “los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.”

La Corte Constitucional en sentencia C-037 de 2003 define al servidor público como “toda persona que ejerce a cualquier título una función pública y, en tal virtud, ostentan dicha condición los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios”

Así mismo en el artículo 122 de la Constitución Nacional en relación con la función pública se refiere a la misma diciendo que “No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento”, en tal sentido la Sentencia C-037 de 2003 reafirma lo anterior explicando que “la noción de “función pública” atañe al conjunto de las funciones que cumple el Estado, a través de los órganos de las ramas del poder público, de los órganos autónomos e independientes, y de las demás entidades o agencias públicas, en orden a alcanzar sus diferentes fines.”

Por todo lo anterior, la Corte ha señalado en varias oportunidades que las actividades de los servidores públicos, propias de su cargo son por esencia y definición funciones públicas, pues están dirigidas a contribuir al logro oportuno y eficaz de los cometidos a cargo del Estado.

⁵ CORTE CCONSTITUCIONAL. Sentencia C-013. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. 1993.

⁶ CORTE CCONSTITUCIONAL. Sentencia C-112. M.P. Hernando Herrera Vergara. 1993

⁷ CORTE CCONSTITUCIONAL. Sentencia C-009. M.P. Antonio Barrera Carbonell. 1994.

En cuanto al derecho de asociación el constituyente determinó en el artículo 38 y 39 de la Carta Política considerarlo como un derecho fundamental que debe ser garantizado por el Estado para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad, en el que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir libremente sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado.

Por otro lado la Corte Constitucional en sentencia C-110 de 1994 manifiesta que “El artículo 38 de la Constitución garantiza de manera general el derecho de toda persona a asociarse. El comprende tanto el aspecto positivo como el negativo de la asociación: a nadie se puede impedir ni prohibir que se asocie, mientras sea para fines lícitos, y ninguna persona puede ser forzada u obligada a asociarse, ya que el Constituyente ha garantizado la plena libertad de optar entre lo uno y lo otro.”

La Constitución Política consagra en el artículo 55 incluido en el capítulo 2 “de los derechos sociales, económicos y culturales” el derecho a la negociación sindical, manifestando que el Estado tiene el deber de garantizar la negociación colectiva con el fin de regular las relaciones laborales, así como la de promover la concertación y los demás medios necesarios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo que surjan entre el patrono y los trabajadores.

El decreto número 2663 de 1950 o código sustantivo del trabajo modificado por la ley 50 de 1990 regula las relaciones laborales establecidas entre el empleador y los trabajadores en el marco de la justicia democrática del Estado Social de Derecho, así mismo regula lo relativo al derecho de asociación de los trabajadores oficiales y a las negociaciones colectivas entre empleadores y trabajadores.

El código en mención define la convención colectiva de trabajo como aquella celebrada entre uno o varios empleadores y uno o varios sindicatos o federaciones de trabajadores con el fin de definir las condiciones que regirán los contratos celebrados entre las partes.

En cuanto al derecho de asociación para trabajadores oficiales, el decreto afirma que “el derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo servicio oficial, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden (...)”

De la misma forma el decreto 2663 establece las formas existentes de terminar la convención colectiva de trabajo, la denuncia y la revisión de la convención. El decreto estipuló la denuncia de la convención colectiva de trabajo como la manifestación escrita por una de las partes o por ambas de manera separada de terminar la convención celebrada, la cual deberá permanecer vigente hasta tanto se firme una nueva. Por otro lado, la revisión de la convención colectiva es procedente para terminarla únicamente porque han sobrevenido situaciones imprevisibles de carácter económico y de grave alteración de la normalidad económica que imposibilitan continuar con el cumplimiento de lo establecido por las partes en la convención.

Ahora bien, en cuanto a los requisitos o cualidades que deben reunir los negociadores de la convención colectiva y que representan al trabajador, el legislador estipuló en su artículo 376 del CST que es función de la asamblea designar los negociadores que representarán al empleador en nombre del sindicato y el artículo 432 del mismo código, advierte que las personas designadas en nombre de la organización sindical deberán presentarlo al Empleador o a quien lo represente. En la misma línea, el artículo 435 expresa que los negociadores de los pliegos de peticiones deben estar investidos de plenos poderes que se presumen para celebrar y suscribir en nombre de las partes los acuerdos a que lleguen en la etapa de arreglo directo, para evitar que sean objeto de replanteamientos o modificaciones una vez suscritos.

En sentencia C-495 de 2015, la Corte Constitucional se refiere a la convención colectiva de trabajo como un acuerdo bilateral celebrado entre una o varias asociaciones de trabajadores y uno o varios empleadores para regular las condiciones que regirán los contratos de trabajo, con la intención de mejorar el catálogo de derechos y garantías mínimas que las normas jurídicas les reconocen a los trabajadores.

La Corte Constitucional en sentencia T-251 de 2010 reitera que a la luz de la jurisprudencia y de la doctrina la convención colectiva de trabajo “constituye una fuente formal de derecho, como acuerdo de voluntades entre empleadores y sindicatos de trabajadores, tendientes a regular las condiciones de los servicios laborales” así como que “la convención colectiva es uno de los instrumentos o mecanismos para la negociación, destinada a dar solución y a poner fin a los conflictos colectivos de trabajo y a precaver que éstos desemboquen en huelga; además, fija condiciones que regirán ante los contratos de trabajo durante su vigencia”, por lo cual al firmarse la convención colectiva de trabajo entre las partes constituye fuente de derecho dirigida a regular las relaciones y condiciones de trabajo con sujeción en los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles de los trabajadores.

Así mismo, la Corte en sentencia C-1050 de 2001 hace hincapié en la convención colectiva de trabajo refiriéndose al artículo 467 del CST definiéndola como la celebrada “entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”, la cual tiene la finalidad de fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo. “El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. Las cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores (...)”

La misma sentencia se refiere a la denuncia de la convención colectiva al remitirse al artículo 479 de CST definida como la manifestación escrita, procedente de cualquiera de las partes o de ambas, que expresa la voluntad de dar por terminada dicha convención colectiva de trabajo. Quienes son los titulares del derecho a la denuncia, son las dos partes de la relación laboral, esto es, tanto los trabajadores como el empleador. Así mismo la Corte interpreta el

término que tienen las partes para realizar dicha denuncia refiriéndose al artículo 478 del CST al manifestar que debe ser presentada dentro de los sesenta (60) días anteriores a la expiración del término de la convención colectiva, por triplicado ante el inspector de trabajo del lugar, y en su defecto ante el alcalde. Es importante agregar que gracias al artículo 14 del Decreto 616 de 1954 que modificó el artículo 479 C.S.T se vino a garantizar la vigencia de la convención colectiva denunciada hasta tanto se firme una nueva, dando así estabilidad al acuerdo colectivo entre patrono y trabajadores.

La Corte Constitucional expone las diferencias que existen entre la denuncia y la revisión de la convención colectiva de trabajo, afirmando que la revisión introduce la teoría de la imprevisión al ámbito laboral, lo que permite a las partes pedir la revisión de la convención colectiva cuando sobrevienen imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica que hacen excesivamente oneroso e incluso imposible continuar con la operación de la empresa. En este evento, se ha entendido que la revisión no puede afectar toda la convención sino sólo las cláusulas de contenido económico que dieron lugar al desequilibrio que se pretende corregir, bien sea mediante el acuerdo de las partes o mediante la intervención del juez laboral; mientras que la denuncia por el contrario, no responde a condiciones imprevisibles, sino que es una facultad que pueden ejercer las partes contratantes para manifestar su inconformidad con la convención colectiva vigente, sin que aquélla sea suficiente para afectar la continuidad de la misma mientras se firma una nueva.

Seguidamente la Corte exterioriza los efectos de la denuncia de la convención colectiva citando el artículo 14 del Decreto 616 de 1954 que modificó el artículo 479 C.S.T: “Formulada así la denuncia de la convención colectiva, ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención.”

Lo anterior quiere decir que los efectos de la denuncia sobre la convención denunciada son limitados ya que en primer lugar no le resta eficacia jurídica a lo pactado, ya que la convención continua vigente, en segundo lugar la vigencia de la convención denunciada no tiene término legal fijo y en tercer lugar la continuidad de la convención está supeditada a

que se firme una nueva convención, lo cual supone un nuevo acuerdo entre las partes en lugar de la imposición unilateral de condiciones laborales diferentes.

Según la sentencia de homologación de la Corte Suprema de Justicia 27-V-93, los efectos de la denuncia difieren según sea presentada por cada una de las partes vinculadas a la convención o solamente por una de ellas.

EMPLEADOR. Si este únicamente la formula, dentro de su derecho de manifestar su desacuerdo o rechazo a la continuidad de la convención esta continua vigente, pues éste no está facultado por sí solo y de manera unilateral para iniciar el conflicto laboral, pues son solo los trabajadores quienes determinan si dan inicio al conflicto colectivo mediante la presentación del respectivo pliego de peticiones.

TRABAJADORES. *“Si la presentan los trabajadores, seguida del pliego de peticiones, la negociación se circunscribe a las demandas del sindicato, pues son los trabajadores los únicos legitimados para promover el conflicto.”*

AMBAS PARTES. *“Si la denuncia la presentan ambas partes, la discusión no debe limitarse al pliego de peticiones presentado por el sindicato, sino que también debe comprender los temas propuestos por el empleador en su denuncia.”*

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del treinta y uno (31) de enero de dos mil siete (2007) expediente 31000 manifiesta que la denuncia de la convención colectiva es la manifestación de no querer continuar obligado por las normas convencionales. Por lo tanto, esa manifestación se le hace a la otra parte con quien se tiene el vínculo obligacional, y que para que sea válida se requiere que esté dirigida a la parte obligada, en la persona de su representante, en los términos de la ley, y en la materia autorizada. De igual forma se pronuncia respecto de los efectos de la denuncia consagrados en el artículo 479 CST diciendo que ésta continúa con plena aplicación hasta cuando se suscriba una nueva.

El Ministerio de Integración Social en concepto No. 308239 del siete (07) de octubre de dos mil once (2011) manifiesta según el artículo 478 CST, que salvo manifestación en contrario de las partes en la convención colectiva de trabajo existen unas reglas generales que operan en la misma:

“A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término las partes o una de ellas no hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por periodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación”.

Lo anterior quiere decir que una vez vencido el plazo de vigencia establecido en la Convención Colectiva si no hay denuncia de la misma, de acuerdo al Artículo 478 del CST., la convención se prorroga por períodos sucesivos de 6 en 6 meses.

Si no se denuncia o negocia nuevamente, únicamente se entendería la terminación de la convención colectiva, cuando por un acto jurídico o hecho dejara de regir para las partes, como sería por ejemplo una sentencia judicial, liquidación definitiva de la empresa (si es la única parte empresarial contratante de la convención), fuerza mayor de consecuencias permanentes que impidan totalmente su cumplimiento (Art.480 C. S. T.) y por acuerdo entre las partes.

Por otro lado, explica que si hay denuncia y se da inicio a un nuevo conflicto colectivo, la convención estará vigente hasta que sea reemplazada total o parcialmente por una nueva convención o laudo arbitral, de acuerdo al numeral 2 Artículo 479 del C. S. T., modificado por el Decreto Ley 616 de 1954.

Después de lo explicado anteriormente se puede concluir que, si no se denuncia una convención colectiva al momento de la expiración de su término, salvo pacto en contrario, la

convención se prórroga de forma indefinida en periodos sucesivos de seis (6) meses, hasta que se denuncie y firme una nueva convención.

En cuanto al derecho de negociación sindical, la Corte Constitucional en sentencia T-251 de 2010 exterioriza la importancia de la misma por su estrecha relación con el derecho de asociación sindical pues el derecho de negociación colectiva es indispensable al de asociación ya que *“le permite a la organización sindical cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes de sus afiliados y hacer posible, real y efectivo el derecho de igualdad, si se tiene en cuenta que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al empleador”*, sin embargo son derechos que tienen su propia identidad separada, el de negociación colectiva se constituye en un mecanismo para regular las relaciones laborales mientras que el de asociación sindical persigue asegurar la libertad sindical.

En relación con la teoría de la imprevisión enunciada en el concepto de revisión de la convención colectiva de trabajo, la Corte Constitucional en sentencia T-726 de 2010 afirma que dicha teoría *“se aplica ante acontecimientos temporales, extraños a las partes, imprevisibles, inimputables y extraordinarios que afecten obligaciones de ejecución sucesiva y que alteren la economía del contrato, haciendo más onerosa a una de las partes el cumplimiento de la prestación, esto es, que con la nueva situación es posible cumplir el contrato, empero satisfacer la obligación es más gravoso para una de las partes. Se trata así de una imposibilidad relativa en el sentido de que se parte de que se generan repercusiones económicas desfavorables para una parte.”*

Así mismo explica que la teoría de la imprevisión se diferencia de la fuerza mayor debido a que *“la aplicación de la fuerza mayor en la teoría de las obligaciones parte del supuesto de una imposibilidad absoluta para el cumplimiento de una obligación que hace que ésta se extinga y a partir de esto desarrolla toda la teoría del riesgo. Mientras que la teoría de la imprevisión se basa en la dificultad más no en la imposibilidad absoluta en cumplir la obligación, de allí que tenga consecuencias diferentes.”*

En términos de la Corte Suprema de Justicia *“esta teoría radicalmente distinta de la noción de error y de fuerza mayor, tiene por base la imprevisión, es decir que se trate de hechos extraordinarios posteriores al contrato, que no hayan podido ser previstos por las partes, cuyo acaecimiento sin hacer completamente imposible el cumplimiento de la obligación, lo dificulta en forma extrema, haciéndolo tan oneroso, que el contrato pierde para la parte obligada todo sentido y finalidad. No se trata en suma de una imposibilidad absoluta de cumplir, lo que constituye ya la fuerza mayor, sino de una imposibilidad relativa, como la proveniente de una grave crisis económica, de una guerra, etc.”*

Por último manifiesta que *“debido, precisamente, al acontecimiento de hechos imprevisibles que genera el desequilibrio en las relaciones contractuales y con la idea de buscar justicia y bajo el principio de solidaridad, se produce la consecuencia de revisar las condiciones contractuales inicialmente pactadas, con la finalidad de que se restablezca el equilibrio de las prestaciones y se mantenga la eficacia del acto jurídico celebrado.”*

La Corte Constitucional en sentencia C-375 de 2010 expone que la ley orgánica del presupuesto define al gasto público social como aquel que tiene como objetivo la solución de las necesidades básicas insatisfechas como de salud, educación, saneamiento ambiental, agua potable, vivienda, y las tendientes al bienestar general y al mejoramiento de la calidad de vida de la población, programados tanto en funcionamiento como en inversión.

Derecho Comparado

Los países de América Latina con el paso del tiempo se han convertido en grandes garantes de los derechos humanos, civiles y políticos, creando un escenario con mayor afinidad para la libertad sindical y una apertura para la democratización de la sociedad.

Las convenciones colectivas han tomado un protagonismo en las relaciones contractuales de carácter laboral, fomentando la autonomía del derecho laboral donde se logran acuerdos entre los trabajadores y empleadores, fijando condiciones en el trabajo que se aplicarán en una determinada empresa o sector de la actividad.

En la presente investigación analizaremos los casos de Argentina, Venezuela, Perú, Nicaragua y Bolivia.

Convención colectiva de trabajo en argentina

La legislación argentina contempla las convenciones colectivas de trabajo, celebradas entre una asociación profesional de trabajadores, un empleador o grupo de empleadores, y asociación sindical de trabajadores con personería gremial. Dichas convenciones colectivas de trabajo se rigen bajo la ley 14250 de 1953.

La Ley 14250 de 1953 aplicará para todos los trabajadores, salvo quienes sean trabajadores del estado o trabajadores docentes. La Ley 24185 consagra las disposiciones por medio de las cuales se rigen las negociaciones colectivas entre la Administración Pública Nacional y sus empleados. De igual forma, la Ley 23929 consagra las disposiciones para la negociación colectiva para los trabajadores docentes.

Conforme a la Ley 14250, en su artículo 2º, las convenciones colectivas deben celebrarse por escrito, y se deberán consignar en ellas:

- a) Lugar y fecha de su celebración.
- b) El nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías.
- c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren.

- d) La zona de aplicación.
- e) El período de vigencia.
- f) Las materias objeto de la negociación.

De igual forma, las convenciones colectivas no podrán consagrar disposiciones violatorias de normas de orden público o en contravía del interés general. El Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social es la autoridad encargada de homologar las normas originadas de las convenciones colectivas.

Las convenciones colectivas serán presentadas ante la autoridad para su registro, publicación y depósito, y regirán a partir del acto administrativo que se expida resolviendo su homologación. De igual forma el Ministerio publicará la convención colectiva dentro de los 10 días del registro, después de este término la publicación de las partes tendrá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

Todas las convenciones colectivas de trabajo, tendrán plena vigencia aun cuando hubieren vencido hasta que una nueva convención la sustituya, salvo estipulación en contrario.

Las convenciones colectivas no podrán afectar condiciones más favorables de los trabajadores ni ser modificadas por sus contratos individuales. Las convenciones serán de cumplimiento obligatorio y podrán consagrar disposiciones especiales en función de las afiliaciones a la asociación profesional que la suscribió.

El Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social, a solicitud de parte una vez vencido el término o dentro de los 60 días anteriores al vencimiento dispondrán el inicio de negociaciones con el fin de lograr una nueva convención.

Los convenios colectivos se clasificarán conforme al acuerdo frente a su capacidad representativa, conforme con el artículo 16 de la Ley 14250 de 2004:

- a. Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial.
- b. Convenio intersectorial o marco.

- c. Convenio de actividad.
- d. Convenio de profesión, oficio o categoría.
- e. Convenio de empresa o grupo de empresas.

El Ministerio de Trabajo será el encargado de vigilar el cumplimiento de las convenciones colectivas, cuando al incurrirse en alguna violación de las cláusulas establecidas que sean objeto de protección por parte de las leyes reglamentarias del trabajo y su violación se considere punible, se aplicarán las sanciones del decreto 21877/44.

Convención colectiva de trabajo en Venezuela

La legislación venezolana contempla que todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación y las convenciones colectivas, las cuales serán cláusulas obligatorias y parte integrante de los contratos individuales de trabajo incluso para los trabajadores que no sean parte de quienes suscribieron dicha convención.

Las convenciones colectivas no podrán ser menos favorables para los trabajadores que las establecidas en los contratos individuales vigentes, sin embargo, se podrán reemplazar algunas cláusulas si en la convención se indican explícitamente cuáles serán los beneficios.

Conforme con el artículo 435 de la Ley Orgánica del Trabajo, la convención colectiva de trabajo tendrá una duración máxima de tres años ni menor de dos, sin embargo, podrán preverse cláusulas revisables en períodos menores.

Las disposiciones de la convención colectiva de trabajo favorable a los trabajadores luego de su vencimiento, seguirán vigentes mientras no se celebre una nueva que las sustituya. De otro lado, es posible prorrogar la duración de la misma sin exceder la mitad del tiempo contemplada para la anterior.

De otro lado, se deberá establecer un comité de carácter permanente que se encargue de la evaluación y el seguimiento de la aplicación de la convención. El comité será el garante de los derechos de los trabajadores y el proceso social del trabajo, deberá reunirse mínimo una vez al mes.

Convención colectiva de trabajo en Perú

La Ley De Relaciones Colectivas De Trabajo Decreto Supremo N° 010-2003, consagra la convención colectiva en su artículo 41, entendida como el acuerdo destinado a regular las remuneraciones y condiciones de trabajo, como factores sustanciales de la relación contractual en busca de fomentar un espacio de armonía y estabilidad entre las partes. Todas las empresas están obligadas a negociar colectivamente con sus trabajadores, salvo las empresas que tengan menos de un año de funcionamiento.

La convención colectiva tendrá fuerza vinculante para las partes, conforme con el artículo 43 tendrán las siguientes características:

- a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.
- b) Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.
- c) Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.
- d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.
- e) Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.
- f) Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo.

Las partes podrán acordar la aplicación que tendrá la convención colectiva, es decir, determinarán si su aplicación es de la empresa, de una rama de la actividad o de un gremio.

Convención colectiva de trabajo en Nicaragua

En el Código del Trabajo Nicaragüense Ley 185 de 1996, en su artículo 235, contempla la Convención Colectiva como un acuerdo concertado por escrito entre un empleador o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica.

Las partes brindarán efectos jurídicos a partir de la firma de la convención colectiva, y se deberá extender una copia al Ministerio del Trabajo para su custodia, de igual forma, esta entidad será la encargada de velar por la protección de los derechos de los trabajadores y sus mínimas garantías.

Todos los trabajadores están en las obligaciones de negociar con sus trabajadores y suscribir una convención colectiva si fuere el caso, la aplicación de las cláusulas de la convención se harán extensibles a todas las personas comprendidas en la convención aun cuando no estuvieren en el sindicato.

Convención colectiva de trabajo en Bolivia

Bolivia reconoce el derecho a la negociación sindical en el artículo 49 de su Carta Política afirmando que *“La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales.”*⁸

Fernández Fagalde manifiesta que la negociación colectiva es *“aceptada como un instrumento que viabiliza básicos entendimientos en las tareas de producción, es parte de un*

⁸ ASAMBLEA CONSTITUYENTE. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. 2007. Artículo 49

*escenario mayor que tiene que ver con el diálogo social y permanentes procesos de concertación. El diálogo social, asumido como un mecanismo de entendimiento democrático, significa un proceso de negociación estable y continuo entre los principales actores productivos, es decir Estado, trabajadores y empleadores, sobre temas que guardan relación con políticas socio-económicas buscando como objetivo final, diseñar las mismas sobre la base de la concertación y el consenso. Por sus propios alcances el diálogo respecto a políticas sociolaborales, involucra el tratamiento de temas referidos a empleo, seguridad industrial, salario, condiciones cotidianas de trabajo, seguridad social y a todo el ámbito en el que se desarrollan las relaciones de trabajo. ”.*⁹

El autor menciona en su artículo, que para el Estado Plurinacional de Bolivia, es de gran importancia el dialogo social y la concertación en la negociación colectiva de trabajo porque constituye una nueva forma de apreciar la democracia participativa, ya que es necesaria la participación de los sectores necesarios en la negociación: El Estado, los sindicatos y los empresarios.

En este orden de ideas, manifiesta que el Estado es el representante del interés colectivo y que su intervención es imprescindible, por lo que genera doble efecto. Por un lado, “*incrementa su legitimidad y reconocimiento en los sectores sociales, en la medida en la que la construcción de consensos que se producen, son logrados bajo una nueva práctica democrática*”; por otro lado, “*de interventor frontal y definitivo pasa a desempeñar roles de regulador de los acuerdos sociales, permitiendo que la sociedad civil pueda encontrar sus propios equilibrios en fases más autónomas de comportamiento*”.¹⁰

Por otro lado, los sindicatos como representación organizada de los trabajadores y como interlocutor social, son fundamentales actores del proceso de concertación ya que sus peticiones tendrán repercusiones laborales a futuro construyendo objetivos nacionales de mediano y largo alcance, lo que les confiere un poder político renovado.

⁹ FERNANDEZ, Fagalde. Constitucionalización de la Convención Colectiva. En: Revista de Difusión Cultural y Científica de la Universidad La Salle en Bolivia. (Jul. 2014). p. ISSN 2071-081X

¹⁰ FERNANDEZ, Fagalde. Constitucionalización de la Convención Colectiva. En: Revista de Difusión Cultural y Científica de la Universidad La Salle en Bolivia. (Jul. 2014). p. ISSN 2071-081X

Por último, los empresarios representan el tercer pilar de todo proceso de diálogo social, porque expresan al capital, entendido como generador de riqueza y de progreso económico. Su participación tiende a reflejar los intereses de la actividad empresarial.

“El resultado final de su participación, debe traducirse en una renovada forma de valorar los procesos productivos e incluso el papel del mercado, por cuanto la concertación como resultado de la negociación, les permite entender su propio rol, al comprender que constituyen un factor más en las relaciones económicas que establece la sociedad.”¹¹

En cuanto al derecho de asociación sindical, el Estado Plurinacional de Bolivia en el artículo 51 de su Constitución Política lo reconoce de la siguiente manera:

51. I. Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley.

II. El Estado respetará los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, autosostenimiento, solidaridad e internacionalismo.

III. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad.

IV. El Estado respetará la independencia ideológica y organizativa de los sindicatos. Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices.

V. El patrimonio tangible e intangible de las organizaciones sindicales es inviolable, inembargable e indelegable.

¹¹ FERNANDEZ, Fagalde. Constitucionalización de la Convención Colectiva. En: Revista de Difusión Cultural y Científica de la Universidad La Salle en Bolivia. (Jul. 2014). p. ISSN 2071-081X

VI. Las dirigentas y los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical.

VII. Las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia tienen el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses.

Arturo Bronstain realiza un estudio de derecho comparado sobre la negociación colectiva entre Ecuador, Venezuela, Perú, Colombia y Bolivia. Para el caso que nos ocupa, en Bolivia la negociación colectiva es conocida como contratación colectiva y entre los cinco países Bolivia es el país que cuenta con la legislación más antigua (Decreto Reglamentario 224 de 22 de agosto de 1943 que desarrolla la Ley General del Trabajo – LGT y el Decreto Supremo 05051 del 1 de octubre de 1958).

En relación con la definición de convención colectiva de trabajo (contrato colectivo en Bolivia) para el Estado de Bolivia es “ *aquel que se celebra entre uno o más empleadores, o una asociación o sindicato de empleadores y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores (en el Perú se prevé que en caso de ausencia de las mismas, pueda celebrarse por representantes de los trabajadores interesados), con objeto de determinar las condiciones de trabajo o de reglamentarlas (Bolivia), de regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás aspectos de las relaciones laborales (Perú), o de establecer las condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo y los derechos y obligaciones que corresponden a las partes (Venezuela).* ”¹²

Marleen Rueda Catry, Juan Manuel Sepúlveda Malbrán y María Luz Vega Ruiz en cuanto al contenido legal y la duración de la convención colectiva se refieren diciendo que “*las estipulaciones de los convenios pasan a formar parte de los contratos individuales en los cinco países [Perú, Ecuador, Bolivia, Colombia y Venezuela] y se aplican a las relaciones*

¹² S. BRONSTEIN, Arturo. La negociación Colectiva: Un análisis Comparativo. La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio. No. 114/115. 1999. Tomado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---ctrav/documents/publication/wcms_116092.pdf

colectivas e individuales de trabajo de las partes a las que dichos convenios cubren”¹³. En Bolivia a diferencia que en Colombia, Ecuador y Perú se establece de manera general que los convenios regulen las condiciones de trabajo sin estipular condiciones contrarias a la ley, a las buenas costumbres y al interés público, mientras que en los otros países se determinan los contenidos mínimos.

En cuanto a la duración de los convenios, en Bolivia y en Perú el plazo mínimo es de un año, sin embargo, en Perú las partes pueden establecer un plazo mayor para la convención en su conjunto o para parte de la misma. Por otro lado, en Venezuela el plazo es entre dos años mínimo y tres máximos. En Colombia, las partes lo establecen en la convención, presumiendo una duración de seis meses. En el Ecuador, el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por duración de una obra o servicio determinado. Si no se establece plazo se presume que es revisable cada dos años a propuesta de cualquiera de las partes.

Los autores anteriormente citados también manifiestan los inconvenientes de Bolivia para desarrollar una autentica negociación colectiva. Son los siguientes:

- *“La principal barrera es su propia legislación laboral”*. Debido a que la ley contempla los contratos colectivos y la misma negociación colectiva dentro de la normatividad laboral individual, lo que ocasiona que *“no se le otorgue al sindicato y a las asociaciones empresariales un papel preponderante en la determinación del contrato de trabajo”*, sino que por el contrario *“que sea el mercado el que determine la relación laboral de acuerdo a la productividad de trabajo individual”*.
- Además de lo anterior *“tanto la Ley General del Trabajo como los estatutos de los empleadores limitan su facultad para representar a sus afiliados en materia social”*.

¹³ MARLEEN RUEDA, Catry, SEPÚLVEDA MALBRÁN, Juan Manuel y VEGA RUIZ, María Luz. Hoy son muchos los sectores sociales que exigen de los sindicatos una postura común en el marco del diálogo social. La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio. No. 114/115. 1999. Tomado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---ctrav/documents/publication/wcms_116092.pdf

- Por otro lado, el sindicalismo en Bolivia a lo largo de los años ha optado por el enfrentamiento en la solución de conflictos laborales lo que ha impedido un verdadero acercamiento hacia la negociación.
- El tamaño de la empresa y la capacidad de crear sindicatos también explica este empeoramiento porque el número mínimo de afiliados para constituir organizaciones de trabajadores en la empresa limita la capacidad de los trabajadores para negociar, en especial considerando el reducido tamaño de la industria en algunos de estos países.
- A lo anterior se añade la heterogeneidad del empresariado, con distinta capacidad financiera y tecnológica, entre los productores de una misma rama industrial, que impide que se puedan firmar contratos de rama en algunos países.

La convención colectiva ha sido una figura regulada por países como Argentina, Venezuela, Perú, Nicaragua y Bolivia, entendida comúnmente como los acuerdos celebrados entre un empleador o un grupo de empleadores y un grupo de trabajadores o sindicatos, en procura de concertaciones laborales favorables para las partes.

En conclusión, es de resaltar la importancia que tiene la figura de la convención colectiva en los países de América Latina respecto de otras figuras, ya que la misma es una herramienta que tienen los trabajadores y empleadores para buscar acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo y sean garantes de los derechos en una sociedad democrática, tan es así que lo negociado no podrá ser menos favorable para el trabajador que lo establecido en el contrato de trabajo y en caso de alguna violación a lo convenido el empleador podrá ser sancionado.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada en el presente trabajo de investigación, es la metodología exploratoria, toda vez que lo que se pretende es buscar y recolectar información en relación con las falencias existentes en la negociación sindical con los trabajadores oficiales, dentro del marco jurídico de nuestro país debido a los vacíos que se presentan en la normatividad nacional, tema sobre el cual no existen investigaciones previas, por lo cual será materia de búsqueda y exploración para el investigador de este proyecto mediante estrategias cualitativas e inductivas, ya que a través de la observación de los hechos materia de investigación, es decir a través de las falencias que se encuentren en la negociación sindical con los trabajadores oficiales se podrán obtener conclusiones de carácter general o nacional en cuanto a los vacíos normativos que se presentan en Colombia.

CAPITULO I

VACÍOS NORMATIVOS EN EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO FRENTE A LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES OFICIALES

El Código Sustantivo del Trabajo establece como posibles causales de terminación de la Convención Colectiva de Trabajo, la denuncia y la revisión.

La denuncia se refiere a la solicitud de manera unilateral o bilateral de dar por terminada la convención colectiva, la cual se debe hacer 60 días antes de la culminación de su vigencia, en cambio la revisión se realiza cuando surgen situaciones económicas imprevisibles y graves que impiden que las partes puedan continuar con lo pactado en la convención. Esta última no tiene término para ser solicitada.

El término de vigencia de una Convención Colectiva de Trabajo es el establecido por las partes, o en su defecto, si las partes no pactaron su duración, la norma establece que tendrá un término de 6 meses, sin embargo, si las partes no manifiestan dar por terminada la misma 60 días antes de la fecha establecida para su culminación se entiende prorrogada por un término igual al pactado inicialmente.

De acuerdo a lo anterior se deduce que solo 60 días antes de su vencimiento se puede denunciar la convención colectiva para que se dé por finalizada la misma con sus consideraciones. El código sustantivo del trabajo lo establece de la siguiente manera:

"ARTICULO 477. PLAZO PRESUNTIVO. Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo, se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

ARTICULO 478. PRÓRROGA AUTOMÁTICA. A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se

entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

ARTICULO 479. DENUNCIA. <Artículo modificado por el artículo 14 del Decreto 616 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada una convención colectiva de trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el Inspector del Trabajo del lugar, y en su defecto, ante el Alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario, y las copias serán destinadas para el Departamento Nacional de Trabajo y para el denunciante de la convención.

2. Formulada así la denuncia de la convención colectiva, ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención." ¹⁴

Ahora bien, en cuanto a la revisión de la Convención Colectiva de Trabajo, el CST no establece un término para poder realizarla, sin embargo, especifica que solo puede generarse como consecuencia de situaciones graves e imprevisibles de carácter económico. El artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo lo manifiesta así:

"ARTICULO 480. REVISIÓN. Las convenciones colectivas son revisables cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ellas; y entretanto estas convenciones siguen en todo su vigor"¹⁵

Como consecuencia de lo anterior, surge la duda que el Código Sustantivo del Trabajo no resuelve, ¿de qué manera puede darse por terminada la Convención Colectiva de Trabajo, en

¹⁴ PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 2663 de 1950. Art. 477-479

¹⁵ PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 2663 de 1950. Art. 480

caso de que no hayan pasado los 60 días anteriores a la terminación de la misma, necesarios para poder solicitar la denuncia y cuando además la causal no se enmarque dentro de lo consagrado en el artículo 480 del CST toda vez que la razón de querer terminarla no es por situaciones económicas graves e imprevisibles?

Frente a este interrogante hay que resaltar que el derecho de asociación en Colombia está garantizado constitucionalmente, en virtud de la efectiva aplicación de la característica de que Colombia es un estado social de derecho. Conforme al artículo 30 de la carta política el cual garantiza la libre asociación para el desarrollo de diferentes actividades que las personas realizan en la sociedad y concretamente en el ámbito laboral en virtud del artículo 39 de la carta política el cual establece que los trabajadores y los empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del estado.

Asimismo, la convención colectiva tiene como finalidad en palabras de la Corte Constitucional:

“La finalidad de la convención colectiva de trabajo, según la norma transcrita, es la de “fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo”, lo cual revela el carácter normativo que la doctrina y la jurisprudencia le reconocen.

El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo.

Aun cuando materialmente la convención es por sus efectos un acto regla, creador del derecho objetivo, a semejanza de la ley, según lo admite la doctrina, no puede considerarse como producto de la función legislativa del Estado, desde los puntos de vista orgánico,

funcional y formal, en que constitucionalmente aparecen estructurados y se manifiestan las funciones estatales”¹⁶.

Es así entonces, como el Código Sustantivo del Trabajo, guardando plan relación y garantía del principio constitucional de asociación, estableció como únicos mecanismos para dar por terminada o renegociar la convención tanto para el empleador como para el trabajador la denuncia y la revisión de la misma, pues es claro que quienes son delegados por las partes se encuentran investidos de las facultades y criterios necesarios para suscribir acuerdos.

Por otro lado, el Código Sustantivo del Trabajo no establece cuales son las características que deben poseer los negociadores de la convención colectiva, porque aunque el artículo 467 define la convención colectiva como *"¹⁷la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia"* no habla de las cualidades de los empleadores y trabajadores negociadores, entonces, ¿debería entenderse que cualquier miembro perteneciente al sindicato negociador puede formar parte de las reuniones y de los procesos que se lleven a cabo para firmar la Convención Colectiva de Trabajo?.

Frente a este punto, es necesario precisar que pese a que el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el D.L 2351/65 artículo 27 establece:

“El patrono o su representante, están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quién se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones

¹⁶ Ver sentencia C-009 de 1994

¹⁷ PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 2663 de 1950. Art. 467

en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

2. <Modificado por el artículo 21 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> El patrono que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento.”

En ese mismo sentido el artículo 435 del Código Sustantivo del Trabajo consagra:

<Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 39 de 1985. El nuevo texto es el siguiente:> Los negociadores de los pliegos de peticiones deberán estar investidos de plenos poderes, que se presumen, para celebrar y suscribir en nombre de las partes que representan los Acuerdos a que lleguen en la etapa de arreglo directo, los cuales no son susceptibles de replanteamiento o modificaciones en las etapas posteriores del conflicto colectivo. (...)

De las normas citadas se puede concluir que la Ley no establece los requisitos que deben tener los representantes del empleador en la etapa de arreglo directo, por lo tanto, estará a cargo del empleador nombrar a sus representantes a su criterio, pues se presume que los mismos deberán ser de su entera confianza, pues estarán investidos de las facultades suficientes para suscribir acuerdos. Por lo tanto, la designación que el empleador haga, gozará de legitimidad hasta tanto una autoridad judicial llegare a considerar lo contrario.

De otra parte, y como se trata de trabajadores del sector público, es necesario remitirnos al Decreto 160 de 2014 “*Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997, aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos*” que derogó totalmente el Decreto 1092 de 2012, respecto a quienes pueden ser los representantes de la entidad pública en el proceso de negociación colectiva.

El numeral 5 del artículo 4 del citado decreto establece:

ARTÍCULO 4o. DEFINICIONES. Para los efectos de la aplicación del presente decreto se entenderá como (...)

5. Negociación: Es el proceso de negociación entre los representantes de las organizaciones sindicales de empleados públicos de una parte y, de otra, la entidad empleadora y la autoridad competente, para fijar las condiciones de empleo y regular las relaciones de esta naturaleza entre la administración pública y sus organizaciones sindicales, susceptibles de negociación y concertación de conformidad con lo señalado en el presente decreto.
(Negrilla fuera de texto)

En el mismo sentido el artículo 10 y 11 del mismo decreto establecen:

ARTÍCULO 10. REGLAS DE LA NEGOCIACIÓN. Las partes adelantarán la negociación bajo las siguientes reglas:

(...)

- 4. Designar los negociadores, quienes se presumen investidos de la representatividad suficiente para negociar y acordar sin perjuicio del marco de las competencias atribuidas en la Constitución y la ley.*

(..)

ARTÍCULO 11. TÉRMINOS Y ETAPAS DE LA NEGOCIACIÓN. La negociación del pliego se desarrollará bajo los siguientes términos y etapas:

(...)

- 2. La entidad y autoridad pública competente a quien se le haya presentado pliego, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al último día del primer bimestre, con copia al Ministerio del Trabajo, informará por escrito los nombres de sus negociadores y asesores, y el sitio y hora para instalar e iniciar la negociación.*

(...)

Finalmente y de las normas citadas y de la lectura de la totalidad del decreto 160, se entendería que los negociadores de la entidad pública serán aquellos designados por su representante legal que estén investidos de la representación suficiente frente a los trabajadores, de alto nivel jerárquico, y directivo y que gocen de la plena confianza del Empleador.

CAPITULO II

VACÍOS INTERPRETATIVOS DE LAS ALTAS CORTES COLOMBIANAS FRENTE A LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES OFICIALES

Una de las sentencias más importantes de la Corte Constitucional en cuanto a Convención Colectiva de Trabajo es la sentencia C-1050 de 2001, en la cual se define qué es la denuncia de la CCT y se resaltan aspectos diferenciadores con la revisión de la CCT.

Según la interpretación de la Corte Constitucional, la denuncia de la convención colectiva es *"la manifestación escrita, procedente de cualquiera de las partes o de ambas, que expresa la voluntad de dar por terminada la convención colectiva de trabajo. Esta manifestación debe ser presentada dentro de los sesenta (60) días anteriores a la expiración del término de la convención colectiva"*.¹⁸

En cuanto a las diferencias entre la denuncia y la revisión, la Corte manifiesta que con la revisión se introduce la teoría de la imprevisión toda vez que se *"permite a las partes pedir la revisión de la convención colectiva cuando sobrevienen "imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica" que hacen excesivamente oneroso e incluso imposible continuar con la operación de la empresa."*, con lo cual se entiende que con la revisión no se afecta toda la CCT, sino solo las cláusulas de contenido económico. En cambio, la denuncia de la convención no responde a condiciones imprevisibles; *"es regulada legalmente como una facultad que pueden ejercer las partes contratantes para manifestar su inconformidad con la convención colectiva vigente, sin que aquélla sea suficiente para afectar la continuidad de la misma mientras se firma una nueva."*¹⁹

La sentencia C-902 de 2003, establece algunos de los efectos de la denuncia de la CCT, entre los cuáles se encuentra el siguiente: *"La denuncia de la convención colectiva tiene el efecto*

¹⁸ CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencia C-1050 de 2001. M.P. Dr. Manuel Jose Cepeda Espinosa

¹⁹ CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencia C-1050 de 2001. M.P. Dr. Manuel Jose Cepeda Espinosa

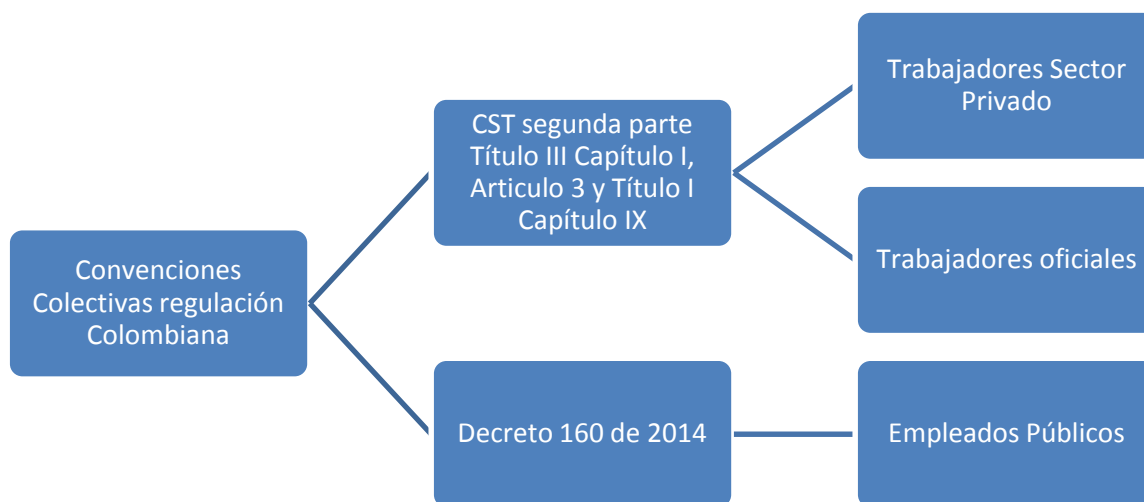
de manifestar la intención de renegociar la convención colectiva, porque se está inconforme con la vigente."²⁰

Para continuar con el estudio hay que mencionar que la corte ha determinado como elementos el normativo y el obligacional. Los cuales ha descrito de la siguiente forma:

*“El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. Las cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores; El denominado elemento obligatorio o aspecto obligacional, que está conformado por aquellas cláusulas que señalan deberes u obligaciones recíprocos de las partes, destinadas a asegurar la efectividad de las normas convencionales, como son, por ejemplo, las cláusulas que establecen las comisiones o tribunales de conciliación y arbitraje, las que fijan sanciones por la violación de las estipulaciones que constituyen la parte normativa, o las que establecen mecanismos para garantizar la libertad sindical”*²¹.

²⁰ CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencia C-902 de 2003. M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra.

²¹ Ver sentencia C.902 de 2003



“La denuncia de la convención colectiva de trabajo es definida por ley como la manifestación escrita, procedente de cualquiera de las partes o de ambas, que expresa la voluntad de dar por terminada la convención colectiva de trabajo (art. 479 C.S.T). Esta manifestación debe ser presentada dentro de los sesenta (60) días anteriores a la expiración del término de la convención colectiva (art. 478 C.S.T), por triplicado ante el inspector de trabajo del lugar, y en su defecto ante el alcalde. El respectivo funcionario debe posteriormente cumplir con el procedimiento legal dispuesto para el trámite de la denuncia, y debe colocar la nota de presentación que señala el lugar, fecha y hora de la misma y luego entregar el original de la denuncia al destinatario y sus copias destinadas a la instancia pública de trabajo y al propio denunciante de la convención. El artículo 14 del Decreto 616 de 1954 – que modificó el artículo 479 C.S.T – vino a garantizar la vigencia de la convención colectiva denunciada hasta tanto se firme una nueva, dando así estabilidad al acuerdo colectivo entre patrono y trabajadores”.

Los sesenta (60) días antes estipulados, se entienden que son calendario mas no hábiles, son calendario en razón de que los efectos de los convenios colectivos son continuados, estos no se interrumpe por los días festivos y de igual forma porque si se toman como hábiles se estaría

contrariando la norma (artículo 478 C.S.T.) la cual establece que la denuncia debe realizarse dentro los sesenta (60) días anteriores al vencimiento de la convención.²²

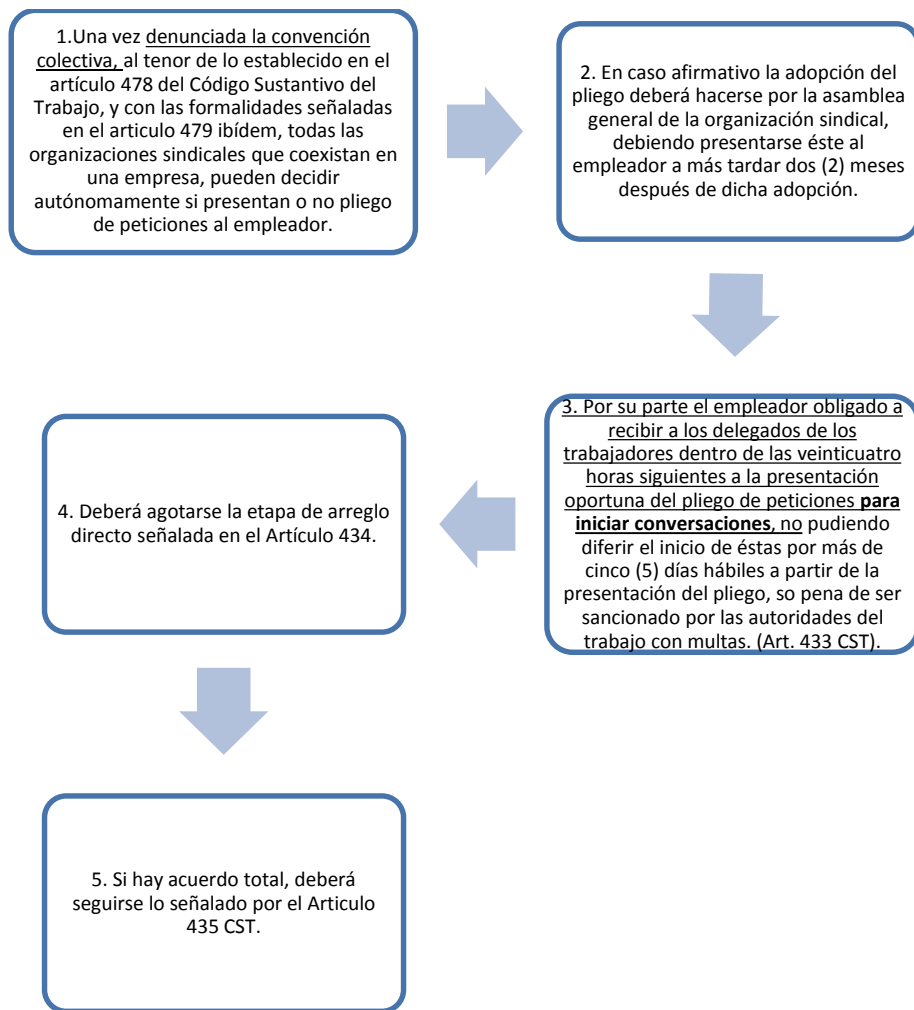
Como regla general la convención debe contener el termino de duración de la misma, las causas y modalidades de prorroga y denuncia de las mima, pero cuando esto no se estipule se deberán aplicar las reglas generales establecidas en el artículo 478 C.S.T.

Teniendo en cuenta los dos artículos antes mencionados (478 y 479 C.S.T.) las personas facultadas para denunciar la convención son cualquiera de las partes involucradas en la convención, es decir, empleador o trabajadores, pueden proceder a realizar la denuncia.

En Virtud del concepto No. 308239 emitido por el Ministerio de la Protección Social el 7 de Octubre de 2011, si vencido el plazo establecido para denunciar la convención, esta no se denuncia se entenderá que se prorrogara de 6 meses en 6 meses y para que se entienda la terminación de la convención que no fue denunciada o nuevamente negociada, debe existir un acto o hecho jurídico que la deje sin efectos para las partes tal como una sentencia judicial, liquidación definitiva de una empresa, fuerza mayor y por acuerdo entre las partes. Pero si esta se denuncia y en razón de ello nace un conflicto colectivo entre las partes, la convención denunciada deberá estar vigente hasta que sea remplazada total o parcialmente por una nueva convención colectiva o por un laudo arbitral.

Para que una modificación de mutuo acuerdo de la convención se valida, las normas laborales han establecido una serie de pasos que se deben seguir:

²² Ministerio de la Protección Social. Concepto 42716 de 2011, *Denuncia de la Convención Colectiva*. Febrero de 2016.



Continuando en la misma línea se debe discernir los efectos de la denuncia, los cuales tal y como expresa la Corte Constitucional estos son limitados: “*primero, no le resta eficacia jurídica a lo pactado, ya que la convención continúa vigente; segundo, la vigencia de la convención denunciada no tiene término legal fijo; tercero, la continuidad de la convención está supeditada a que se firme una nueva convención, lo cual supone un nuevo acuerdo entre las partes en lugar de la imposición unilateral de condiciones laborales diferentes*²³”.

²³ Ver sentencia C-1050 de 2001

En conclusión, la jurisprudencia como fuente del derecho sirve para llenar los vacíos que deja el legislador en las normas, ya sean leyes o decretos, sin embargo, la interpretación que hace la Corte Constitucional de los artículos 477 a 480 del CST no resuelven los interrogantes mencionados en el numeral anterior.

Los problemas jurídicos que surgen como consecuencia de los vacíos normativos de los artículos 477 a 480 del CST enunciados anteriormente referentes a la denuncia y a la revisión de la CCT, se suscitan al momento de su aplicabilidad, toda vez que si alguna de las partes del contrato colectivo celebrado desea renegociar o terminar la convención, solo podrá hacerlo en el término establecido de 60 días anteriores a su vencimiento o por situaciones de carácter económico que surjan de manera grave e imprevisible generando la imposibilidad de continuar con la Convención, pero en caso de que las partes deseen hacerlo en una situación que no se configure dentro de las establecidas en la norma o en la jurisprudencia no podrían hacerlo, pues no hay un respaldo jurídico que se los permita.

En cuanto a las características y/o cualidades de los negociadores de la CCT, como ni el CST ni la jurisprudencia se han pronunciado al respecto no es posible establecer si los negociadores deben poseer cualidades o características específicas para formar parte de las mesas negociadoras, lo cual podría entenderse como que cualquier trabajador perteneciente al sindicato podría hacerlo.

CONCLUSIONES

La Convención Colectiva de Trabajo surge como una garantía ante la necesidad de los trabajadores de regular las condiciones laborales que habrán de enmarcar los contratos celebrados con el empleador. Dichas condiciones se discuten y establecen mediante las negociaciones colectivas, celebradas entre la o las asociaciones de trabajadores oficiales y los empleadores.

A pesar de las garantías contenidas en la Constitución Política, así como en las normas y en los pronunciamientos de las cortes colombianas en materia de derecho laboral colectivo, la figura de Convención Colectiva de Trabajo, de trabajadores oficiales, tiene algunos vacíos de los cuales no se han ocupado ni los legisladores ni los magistrados. Estos vacíos normativos han generado problemas jurídicos que se reflejan al momento de su aplicabilidad.

Particularmente, las negociaciones colectivas con sindicatos de trabajadores oficiales, se enfrentan a diversos limbos de orden jurídico, pues es común encontrar que las normas de derecho público y los principios y garantías del gasto y la gestión pública, entran en choque con las pretensiones de los trabajadores y de los negociadores plasmadas en los pliegos de peticiones.

Hoy día, para los representantes legales de las entidades que, dentro de su planta de personal, cuentan con trabajadores oficiales, se hace supremamente difícil definir el derrotero por el cual deberían orientar las posibles negociaciones colectivas que surjan bajo su administración o mandato.

Para dar un ejemplo, la ley colombiana no reglamenta cuáles son las características que deben tener los negociadores de la convención colectiva de trabajadores oficiales, pues así el código sustantivo de trabajo enuncie en algunos de sus artículos aspectos relacionados con el tema que permiten inferir algunas de las cualidades con las que debe contar el negociador, no es claro y específico en enunciar dichas características, así como tampoco es posible encontrarlas en interpretaciones realizadas por las altas cortes de nuestro país.

Por lo anterior, no es difícil encontrar convenciones colectivas en las que los negociadores por parte de las empresas públicas son funcionarios de medio o menor rango; que, en todo caso, desconocen los principios de la ordenación del gasto, y que en muchos de los casos pactan beneficios que van en total contravía de la correcta administración del gasto público.

Por otro lado, se hace referencia al problema jurídico generado al momento de querer dar por terminada la CCT, pues, aunque el CST establece dos causales que posibilitan terminarla o renegociarla, en caso de que no se enmarque en ninguna de las figuras establecidas, que son: la denuncia y la revisión, tanto el trabajador oficial como el empleador no cuentan con herramientas para poder hacerlo.

Sería de gran importancia que el legislador y las altas cortes, se pronunciaran para dar solución a estos problemas jurídicos, toda vez que resulta difícil aplicar las normas del CST en tanto no haya respaldo jurisprudencial que permita al trabajador oficial y/o al empleador actuar en situaciones que no se enmarquen dentro de las consagradas en la norma. Todo lo anterior, en cuanto como consecuencia no es posible determinar hasta qué punto prima el derecho de asociación sindical consagrado y garantizado en el artículo 39 de la Constitución Política frente a otros derechos y principios de la función pública como lo son, el de la gestión y el gasto público.

Finalmente, esta monografía pretende hacer un llamado para que el legislador entienda que esta situación debe normarse, pues actualmente, las negociaciones colectivas con trabajadores oficiales son malentendidas por sus partes, pues del lado de los trabajadores se considera que pueden negociar cualquier tipo de prerrogativa; cosa que choca con la naturaleza misma del dinero público, pues su gasto y administración son sujetos de estrictos controles y directrices. Y del lado de los Gerentes públicos solo queda tratar de llegar a un punto medio en el cual se logre avanzar en la negociación, pero al mismo tiempo garantizar, los principios de la función pública.

Así entonces, lo que necesita esta situación compleja, es que se cree una legislación, que proteja los derechos y garantías de los trabajadores; pero que lo haga de la mano de la

protección de lo público, que en todo caso también es un derecho de los ciudadanos, y una obligación de los servidores públicos.

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ POSADA, Enrique y AGUDELO POSADA, María Elena. Denuncia de la Convención Colectiva. En: Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, agosto de 1988 No. 80, p 223-236.

FERNANDEZ, Fagalde. Constitucionalización de la Convención Colectiva. En: Revista de Difusión Cultural y Científica de la Universidad La Salle en Bolivia, julio de 2014

MARLEEN RUEDA, Catry, SEPÚLVEDA MALBRÁN, Juan Manuel y VEGA RUIZ, María Luz. Hoy son muchos los sectores sociales que exigen de los sindicatos una postura común en el marco del diálogo social. La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio.1999

S. BRONSTEIN, Arturo. La negociación Colectiva: Un análisis Comparativo. La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio. 1999

VILLEGAS ARBELÁEZ, Jairo. Derecho Administrativo Laboral: Principios, estructura y relaciones individuales. Décima Edición. Bogotá Colombia. Legis. 2013.

ARGENTINA. CONGRESO DE LA NACIÓN. Ley 14250. (29 de septiembre de 1953). Por la cual se establecen disposiciones para las convenciones colectivas de trabajo.

ARGENTINA. CONGRESO DE LA NACIÓN. Ley 24185. (16 de diciembre de 1992). Por la cual se establecen las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

ARGENTINA. CONGRESO DE LA NACIÓN. Ley 23929. (22 de abril de 1991) Por la cual se establece la Negociación colectiva para los trabajadores docentes.

COLOMBIA. ASAMBLEA CONSTITUYENTE. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. 1991.

BOLIVIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. 2007.

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 2663 (5 de agosto de 1950). Por el cual se adopta el Código Sustantivo del Trabajo.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 50 (28 de diciembre de 1990). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 616 (26 de febrero de 1954). Por el cual se modifican los Códigos Sustantivo y Procesal del Trabajo.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-013. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. 1993.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-112. M.P. Hernando Herrera Vergara. 1993

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-009. M.P. Antonio Barrera Carbonell. 1994.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-110. M.P. José Gregorio Hernández Galindo. 1994.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-1050. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. 2001.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-037. M.P. Álvaro Tafur Galvis. 2003.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-251. M.P. Nilson Pinilla Pinilla. 2010

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-726. M.P. Juan Carlos Henao Pérez. 2010

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-375. M.P. Mauricio González Cuervo. 2010

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia de Homologación 27-V-93.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia Casación Laboral. Expediente 31000. M.P. Luis Javier Osorio López. 2007.

COLOMBIA. MINISTERIO DE INTEGRACIÓN SOCIAL. Concepto No. 308239. 2011.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-495. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. 2015.

NICARAGUA. ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA. Ley 185. (30 de octubre de 1996). Por la cual se establece el Código de trabajo.

PERÚ. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Supremo N°.010-2003 Por el cual se aprueba el texto único ordenado de la ley de relaciones colectivas de trabajo.

VENEZUELA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 8938. (30 de abril de 2012). Por el cual se establece la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras.