C-009-94

Sentencia No. C-009/94

DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA/DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL

El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de asociación sindical; su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, en cuanto le permite a ésta 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 principio de igualdad, si se tiene en cuenta, que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrono. Se busca cumplir asi la finalidad de "lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social".

CONVENCION COLECTIVA-Naturaleza

La convención colectiva de trabajo, aun cuando puede ser considerada como fuente formal de derecho, no es una verdadera ley, con el valor y la significación que ésta tiene a la luz de los textos constitucionales. 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.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA/DERECHOS ADQUIRIDOS/PRINCIPIO DEL EFECTO UTIL

Es de observar, que la previsión del inciso final del art. 53, en cuanto establece que los convenios y acuerdos de trabajo no pueden menoscabar los derechos de los trabajadores, no puede interpretarse en términos absolutos, en el sentido, de que por ello se impida, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, garantizado por el art. 39 como instrumento para regular las relaciones laborales. Sostener lo contrario, sería hacer nugatoria la esencia y la finalidad de la negociación colectiva. El efecto útil que debe producir la norma del artículo 53, aunado a la conciliación entre los derechos adquiridos por los trabajadores con el

derecho de negociación colectiva, permite colegir, que en una nueva convención colectiva puedan modificarse, sustituirse, e inclusive eliminarse derechos, que antes reconocía una convención, siempre que la nueva situación en que se ubique a los trabajadores, en términos reales u objetivos, implique el reconocimiento de derechos que sean iguales o superiores a los obtenidos anteriormente, o que sea imperiosa su revisión, debido a circunstancias excepcionales e imprevisibles.

TEORIA DE LA IMPREVISION/PRINCIPIO REBUS SIC STANTIBUS

Cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica, acudiendo a la teoría de la imprevisión, que se fundamenta en el principio "rebus sic stantibus", es jurídicamente posible, la revisión de una convención para ajustarla a la nueva realidad social, económica y jurídica. En nuestro derecho colectivo del trabajo, tiene plena aplicación la teoría de la imprevisión en la norma del artículo 480 del C.S.T., que igualmente es de recibo en las diferentes ramas del derecho, incluyendo el derecho internacional.

CONVENCION COLECTIVA-Vigencia/DERECHOS ADQUIRIDOS

Las normas de la convención no pueden tornarse indefinidas por cuanto ellas requieren adaptarse a las necesidades cambiantes de las relaciones laborales, aunque deben respetarse los derechos adquiridos por los trabajadores en dicha convención, según las precisiones que han quedado consignadas. El respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores mediante una convención, no se opone a la vigencia temporal de la misma, pues la convención puede ser prorrogada expresamente por voluntad de las partes o en forma automática, cuando las partes o una de ellas no hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, a través de su denuncia en cuyo caso los derechos adquiridos por los trabajadores quedan incólumes.

Sala Plena

REF. EXPEDIENTE No. D- 347

NORMA ACUSADA:

ARTICULO 467 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

TEMA:

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.

ACTOR.

JORGE LUIS PABON APICELLA.

MAGISTRADO PONENTE:

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Santafé de Bogotá, D.C. 20 de enero de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

I. ANTECEDENTES.

Cumplidos los trámites de orden Constitucional y legal, propios de la acción pública de inconstitucionalidad, procede la Sala Plena de la Corte Constitucional a adoptar la decisión correspondiente, en relación con la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el ciudadano JORGE LUIS PABON APICELLA.

II. NORMA ACUSADA.

Se acusa por el demandante la expresión, "durante su vigencia", que hace parte del artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, cuyo texto, es el siguiente:

"Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociados 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."

III. DEMANDA.

El demandante acusa de inconstitucional el aparte, "durante su vigencia", de la norma del artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, que define la convención colectiva de trabajo, por estimar que es violatorio de los artículos 4o. y 53 de la Constitución Política.

El concepto de la violación se expone, en síntesis, en los siguientes términos:

– EL art. 53 de la Carta Política consagra como principios fundamentales la "irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en normas laborales" y de la "situación mas favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho"; así mismo, en su parte final establece que "la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores."

– La expresión "normas laborales", incluida en el texto del art. 53 en referencia, "comprende tanto a la ley como a las convenciones colectivas del trabajo. "la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 1 de julio de 1983, calificó a la convención colectiva de trabajo como "fuente formal del derecho de trabajo".

– Dice el demandante que, "cuando las regulaciones convencionales o de pactos colectivos señalan beneficios mínimos para los trabajadores, así sea por mejoramiento del nivel a raíz de obtención de prerrogativas económicas y/o sociales superiores a las que la ley laboral consagra, no es posible renunciar a ellas en nueva convención colectiva o pacto de la misma índole; pues tales beneficios alcanzados quedan amparados por el principio mínimo fundamental de la "irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales" (y las convenciones y los pactos colectivos, como ya lo vimos, tienen condición de norma laboral, así como de fuente formal del derecho del trabajo)."

-" Desde la vigencia de la Nueva Constitución Política los trabajadores y los patronos no tienen facultad para celebrar acuerdos que puedan implicar el desmonte o la disminución de conquistas laborales, pues la verdadera finalidad inmediata de las convenciones y pactos colectivos "es el mejoramiento de nivel de existencia de los trabajadores, obteniendo para éstos prerrogativas económicas y sociales superiores a las que consagra la ley, y superiores o iguales a las obtenidas anteriormente".

Advierte el demandante, que si existiere duda en cuanto a la aplicación del inciso final del art. 53 de la Constitución Política, de todas maneras se aplicaría el principio referente a la "situación mas favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho".

– El aparte de la norma del art. 467, que se acusa, choca abiertamente contra el art. 53, por cuanto las condiciones mas favorables o los beneficios establecidos en la convención tienen la misma duración de su vigencia, lo cual se opone a la estabilidad de los derechos laborales reconocidos anteriormente, a través de la negociación colectiva.

IV. INTERVENCION DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

El apoderado de la Nación -Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dr. Jorge Luis Quiroz Alemán, impugna la demanda, por considerar que el aparte de la norma acusada se ajusta a la Constitución Política; al respecto, expresa lo siguiente:

– Cuando la norma del art. 467 del C.S.T., utiliza la expresión "durante su vigencia", no se refiere a la vigencia de la convención colectiva de trabajo, sino a la vigencia del contrato de trabajo; es decir, "que las conquistas laborales logradas a través de la convención colectiva de trabajo, serán aplicables sólo a los contratos de trabajo vigentes."

Dado que la convención colectiva fija las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante la vigencia de éstos, se colige que a un trabajador desvinculado de una empresa no se le pueden aplicar los beneficios convencionales; además, dichas condiciones hacen parte integrante de los contratos de trabajo, lo cual implica que ellas necesariamente rigen durante la vigencia de estos.

– Luego de invocar la aplicación de los artículos 468, 474 y 478 del C.S.T., considera el demandante que, "es indudable que aunque expire el término de vigencia pactado para convención colectiva de trabajo, ella seguirá rigiendo para los contratos de trabajos vigentes".

– Concluye el demandante, con la cita de la jurisprudencia contenida en la sentencia del 17 de octubre de 1991, proferida por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Primera, en que, "si admitiéramos los argumentos del actor en el sentido de que se vulneran principios constitucionales tales como el de la "irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales"; "situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho"; o que "la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores", esto implicaría inferir, que las

obligaciones contraidas por el empleador y los trabajadores a través de las convenciones colectivas de trabajo, se convertirían en OBLIGACIONES IRREMEDIABLES, lo cual, por disposición de la misma Constitución Política, no es posible."

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACION.

El Procurador General de la Nación aboga por la declaratoria de exequibilidad del acápite de la norma acusada y en tal virtud, presenta los siguientes argumentos:

– La identificación del concepto de norma laboral que aparece en el art. 53 de la C.P., con el concepto de convención colectiva, proviene a su vez, de la homologación que hace el demandante del concepto de convención colectiva con el de ley, apoyándose en algunos apartes de la sentencia del 1 de junio de 1983, de la Sección Primera de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que le asigna la convención colectiva el carácter de ley en sentido formal. Pero es de observar, dice el Procurador, que en la misma sentencia se dijo:

"Es cierto que la jurisprudencia de la Sala... no ha aceptado el principio doctrinal según el cual la convención colectiva se asimila a la ley, pero para efectos de la técnica de casación laboral se ha aceptado reiteradamente que la norma convencional equivale a la norma sustantiva o sustancial, siempre que se cite en su apoyo la norma legal de la cual deriva su obligatoriedad (C.S.T. art. 467) y su aplicación del caso concreto, cuando ella se discute (Dto. 2351 arts. 37 y 38)" (subraya este Despacho). Aquí, es clara, la condición subalterna que la Corte Suprema de Justicia le atribuye a la convención colectiva respectiva de la ley".

– La tesis consistente en que el mínimo de condiciones de trabajo obtenidas en una convención colectiva es irrenunciable, tendría sentido en la medida en que la convención tuviera la categoría de ley, la cual es justamente la que otorga el carácter de irrenunciables a los derechos y prerrogativas consagrados en las normas laborales, emanadas del Estado en ejercicio de su soberanía.

– El mínimo de garantías y derechos de los trabajadores, se encuentran en las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo. Convertir a la convención en una institución del derecho laboral que determina las condiciones mínimas del trabajo, con el carácter de inamovibles,

tendría hondas repercusiones negativas en lo jurídico y en lo económico.

"Desde el punto de vista jurídico significaría el abandono por parte del Estado de un aspecto crucial de la soberanía, como es el de la elaboración de la ley con miras a la regulación del trabajo asalariado. De otra parte, y en relación también con este punto de vista, se desconocería una norma constitucional de trascendental importancia en la etapa actual del desarrollo de la sociedad colombiana como es la que establece la garantía al derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales y que le asigna al Estado el deber de promover la concertación para la solución de los conflictos colectivos de trabajo (art. 55 C.P.)".

"Desde el punto de vista económico, obstaculizaría el proceso de flexibilización cuya adopción es indispensable para que la norma laboral se adecúe a la realidad cambiante de la producción y la competitividad en un mercado fluctuante. Se trata de que la empresa "pueda contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico (demanda efectiva y diversificación de la misma, tasa de cambio, intereses bancarios, competencia internacional), las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad".

"Al congelar la posibilidad de la negociación mediante un sistema rígido de condiciones de trabajo, en donde la concertación no se dé con base en realidades coyunturales, se iría en contravía de la realidad socioeconómica y se podrían ocasionar traumatismos que redundarían en perjuicio de las mismas fuentes de trabajo".

– La necesidad de que la convención tenga un término de vigencia, interesa por igual tanto a los trabajadores como a los patronos, con el fin de que puedan adaptar sus regulaciones a las situaciones cambiantes de la relación de trabajo, desde el punto de vista jurídico y económico.

VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE.

I. Competencia.

Los decretos 2663 y 3743 de 1950, dictados en uso de las facultades del artículo 121 de la anterior Constitución Nacional, constituyen el Código Sustantivo del Trabajo, y fueron adoptados por la ley 141 de 1961 como legislación permanente; por consiguiente, esta Corte es competente para resolver sobre la constitucionalidad del aparte de la norma del artículo 467 de dicho código, que se acusa, conforme a lo prescrito por el artículo 241, numeral 4o. de la Constitución Política.

2. El derecho colectivo en la Constitución Política.

Dentro del Estado Social de Derecho que preconiza nuestra Constitución Política, el derecho colectivo del trabajo constituye un instrumento valioso y apropiado para hacer realidad la justicia social en las relaciones entre patronos y trabajadores, la vigencia de un orden justo, la convivencia tranquila, mediante "la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo", y el reconocimiento a la dignidad humana en la persona del trabajador, a través de la regulación de las "condiciones de trabajo", en lo que atañe al derecho individual del trabajo y de la seguridad social, que asegure a las personas el derecho "a un trabajo en condiciones dignas y justas". (Preámbulo, arts. 1o., 2o., 25, 39 y 55 C.P.)

El derecho colectivo de trabajo se presenta en el ámbito constitucional, como el derecho regulador de una esfera de libertad en cabeza de los patronos y los trabajadores, originada especialmente en el reconocimiento constitucional de los derechos al trabajo, a la asociación sindical, a la negociación colectiva y a la huelga, para que unos y otros, en forma organizada, contribuyan a la solución pacífica de los conflictos laborales, y promuevan y realicen la defensa de los derechos e intereses que le son comunes, según la particular situación que ocupan en la empresa, y las relaciones que surgen de sus condiciones de dadores o prestadores de trabajo.

El derecho colectivo del trabajo dentro de la perspectiva constitucional analizada comprende:

a) La libertad de asociación sindical, esto es el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes de la respectiva profesión u oficio, que en el art. 39 de la C.P., tiene una regulación autónoma diferente a la libertad de asociación que, de modo general, consagra el art. 38 de la misma obra, en los siguientes términos:

“Los trabajadores o 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.”

El derecho de sindicalización se reconoce a los patronos y a todos los trabajadores, sean públicos, en sus diferentes modalidades, o privados, con excepción de los miembros de la fuerza pública. (Arts. 39 inciso final y 219 de la C.P).

b) La institución de la asociación profesional que actúa en defensa de los referidos intereses comunes, y se reconoce no sólo en el texto constitucional antes transcrito, sino a nivel legal, en la regulación que de ella se hace en los arts. 353 y siguientes del C.S.T.

c) El derecho a la “negociación colectiva para regular las relaciones laborales”, que se hace efectivo y adquiere vigencia y operatividad, a través de la celebración de los “acuerdos y convenios de trabajo”, denominados en nuestra legislación Pactos Colectivos o Convenciones Colectivas de Trabajo, que constituyen los mecanismos ideados, además de la concertación, para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (art. 53, inciso final, 55 y 56, inciso final C.P.).

El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de asociación sindical; su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, en cuanto le

permite a ésta 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 principio de igualdad (art. 13 C.P.), si se tiene en cuenta, que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrono. Se busca cumplir asi la finalidad de "lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social" (art. 1o. C.S.T.)

En la Asamblea Nacional Constituyente, en punto al derecho de negociación colectiva, se expresó lo siguiente:

"Se insiste en la necesidad del diálogo, de la concertación y de los acuerdos, como forma de evitar los conflictos laborales y de afianzar un clima de tranquilidad social. Es un derecho y una práctica que consideramos debe hacerse extensiva a todos los trabajadores, incluyendo a los demás empleados públicos, por cuanto es muy negativo que a estos trabajadores se les siga dando un tratamiento de ciudadanos de segunda categoría con relación a algunos derechos laborales. Fomentar el diálogo, la negociación y la concertación en el campo laboral y social, es una buena práctica y un buen principio, que mucho nos puede contribuir a encontrar formas que hoy se viven en Colombia y a consolidar un clima de tranquilidad y paz ciudadana". (Gaceta Constitucional No. 45 Informe Ponencia).

d) El derecho de huelga, garantizado en el art. 56 de la C.P., salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador, que igualmente constituye un medio para que los trabajadores y las organizaciones sindicales defiendan sus intereses económicos y sociales, en lo relativo a la obtención de mejoras en las condiciones de trabajo y reivindicaciones en el ámbito de la respectiva profesión u oficio, como también en la implementación de políticas gubernamentales en el campo social y económico.

– Debe tenerse en cuenta, además, que las normas constitucionales que reconocen los derechos de asociación sindical y negociación colectiva, se fortalecen con los mandatos de los artículos. 53, inciso 3o. y 93 de la Carta Política, en cuanto incorporan a la legislación interna "los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados" por Colombia, los cuales constituyen una fuente para la interpretación de los derechos y deberes consagrados en dicha Carta. En estas condiciones, son aplicables en el orden interno los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. aprobados por Colombia mediante las

leyes 26 y 27 de 1976, que reconocen los mencionados derechos.

En materia de negociación colectiva, el art. 4o. del Convenio 98 de la O.I.T. dispone:

“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociaciones voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

3. La convención colectiva de trabajo.

Por convención colectiva de trabajo se entiende, según el art. 467 del C.S.T., acusado parcialmente, “la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”.

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, instituídas 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, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el patrono frente a la generalidad de los trabajadores, vgr., las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, prestaciones sociales, el régimen disciplinario, o las que establecen servicios comunes para todos los trabajadores en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional.

Se distingue igualmente en la convención colectiva, por la doctrina y la jurisprudencia, 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 normativa1, o las que establecen mecanismos para garantizar la libertad sindical.

Finalmente se destacan en la convención, las regulaciones de orden económico, que atañen a las cargas económicas que para la empresa representan las diferentes estipulaciones de la convención, frente a los trabajadores en particular o ante la organización sindical.

En cuanto a la naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajo, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral , Sección Primera, en sentencia del 1 de junio de 1983, citada por el Señor Procurador General de la Nación, dijo:

" No cabe duda de que la convención colectiva es fuente formal del Derecho del Trabajo, de creciente importancia en el mundo moderno, al impulso que recibe de los avances prácticos del derecho de asociación (libertad sindical) y de la necesidad de mecanismos que procuren la paz laboral. Porque la negociación colectiva es resultado del derecho a la sindicalización y es al mismo tiempo el mecanismo natural para la solución de conflictos colectivos. Su importancia normativa es tanta que la regulación concreta del trabajo asalariado se encuentra en convenciones colectivas, todos los días en mayor proporción, incluso en relación con la propia ley".

"La doctrina jurídica no ha vacilado, en consecuencia, en darle a la convención colectiva el carácter de verdadera ley en sentido formal. García Oviedo sostiene que "el convenio colectivo, en cuanto ordena el régimen del trabajo, y eventualmente el de la producción, tiene un carácter normativo y reviste naturaleza de verdadera ley, esto es de mandamiento general abstracto". Para Cabanellas "las convenciones colectivas de condiciones de trabajo… en algunos casos revisten carácter de leyes, bien por delegación de los poderes públicos, bien por sanción legislativa expresa… Son leyes porque, sancionados por autoridad, no pueden ser incumplidos por las partes; además rigen para los disidentes y opositores, lo cual no podría conseguirse si el acuerdo, convención o contrato no estuviera revestido de una modalidad especial: la de su promulgación, por la cual adquiere, al menos, valor de ley por

su aplicación general y fuerza ejecutiva. Revisten, por tanto, carácter de norma dentro del oficio, profesión o industria de que trate y en los límites de espacio y tiempo determinados". Para Duguit, "son verdaderas convenciones-leyes, por los efectos que producen: imperatividad, inderogabilidad respecto de las materias y personas que rige"

"El tratadista colombiano Guillermo Guerrero Figueroa, luego de transcribir las anteriores opiniones, concluye, "...podemos afirmar que la convención colectiva de trabajo es un contrato por su origen, ya que requiere acuerdo de voluntad entre las partes que la celebran. Pero, en cuanto a sus efectos -ya que son obligatorias para las partes y en ocasiones para terceros-, tienen valor de leyes. De ahí la frase de Carnelutti que tienen cuerpo de contrato y alma de ley" (Derecho Colectivo del Trabajo, 2a. ed. Temis, Bogotá, 1981, pp.270-273)".

"La ley colombiana le otorga expresamente a la convención colectiva la calidad de "norma sobre trabajo", al igual que la ley y el laudo arbitral, de orden público, de efecto inmediato y de aplicación preferente en cuanto resulte mas favorable para el trabajador (C.S.T., art. 16). La norma convencional es además aplicable a terceros, por mandato de la ley (Decreto 2351 de 1965, art. 38) o por acto gubernamental (C.S. del T., art. 472), características que la aproxima al valor normativo propio de la ley".

"Es cierto que la jurisprudencia de la Sala -como lo observa el recurrente- no ha aceptado el principio doctrinal según el cual la convención se asimila a la ley, pero para efectos de la técnica de casación laboral se ha aceptado reiteradamente que la norma convencional equivale a ley sustantiva o sustancial, siempre que se cite en su apoyo la norma legal de la cual deriva su obligatoriedad (C.S.T, art. 467) y su aplicabilidad al caso concreto, cuando ella se discute (Decreto 2351 de 1965, arts. 2351 de 19165, arts. 37 y 38). y es evidente que así debe ser si se considera la doctrina antes expuesta y la frecuencia e importancia de los casos en los cuales el trabajador impetra de la justicia la satisfacción de derechos convencionales". (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sección Primera, sentencia de junio 1/83)".

En sentencia del 27 de mayo de 1985, la Corte Suprema de Justicia, Sala Plena de Casación Laboral, partiendo de la base de que la convención colectiva de trabajo es una fuente de derecho y una verdadera ley en el sentido formal, admitió la posibilidad de que en casación se pudiese formular un cargo, por la vía directa, cuando el sentenciador de segunda instancia había violado las cláusulas convencionales; sin embargo, posteriormente esta doctrina fue

rectificada.

Esta Corte considera, que la convención colectiva de trabajo, aun cuando puede ser considerada como fuente formal de derecho, no es una verdadera ley, con el valor y la significación que ésta tiene a la luz de los textos constitucionales, por las siguientes razones:

– La convención, por su origen, proviene de una relación contractual surgida entre partes, cuya finalidad no es propiamente producir, como sucede con la ley, una innovación en el ordenamiento jurídico por vía general, dado que su ámbito de aplicación es restringido, a una o varias empresas, e inclusive cuando es extendida su vigencia por acto gubernamental a las empresas de una misma rama industrial en una determinada región económica, conforme al art. 472 del C.S.T.

– La convención, no corresponde propiamente a la potestad legislativa del Estado, que se manifiesta a través de la ley que expide el Congreso (art. 150 C.P.), o de los decretos con fuerza de ley que puede expedir el Gobierno, cuando es investido de precisas facultades extraordinarias, o cuando pone en vigencia el plan Nacional de Inversiones Públicas (arts. 150-10 y 341 C.P.), o de los decretos legislativos, o con fuerza de ley, que igualmente puede dictar el Gobierno dentro de los estados de excepción, en los casos de guerra exterior, conmoción interior y emergencia económica (arts. 212, 213, 214 y 215 C.P.)

En conclusión, 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.

Reafirma esta conclusión, la circunstancia de que el inciso final del art. 53 constitucional al establecer que, “la ley, los contratos los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”, de manera expresa está reconociendo la distinción entre “ley” propiamente dicha y “acuerdos y convenios de trabajo”.

4. Examen de los cargos de la demanda.

El demandante estructura los cargos de inconstitucionalidad del aparte de la norma que acusa, partiendo de los siguientes supuestos:

– La irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, a que alude el art. 53 de la C.P., se predica de la convención colectiva de trabajo, por ser ésta fuente formal del derecho del trabajo.

– Los beneficios mínimos adquiridos por los trabajadores mediante pactos o convenciones colectivas de trabajo, no se pueden renunciar, cuando se celebra un nuevo pacto o convención.

De lo anterior concluye, que la expresión, "durante su vigencia", empleada por el art. 467 del C.S.T. es inconstitucional, dado que "las condiciones favorables, los beneficios mínimos establecidos en la norma laboral denominada convención colectiva tendría la misma duración durante su vigencia", lo cual atentaría contra la intangibilidad y permanencia de los derechos reconocidos a los trabajadores, mediante una convención colectiva.

Esta Corte coincide con el planteamiento de la demanda, en el sentido de que no se pueden menoscabar, a través de la celebración de una nueva convención, los derechos de los trabajadores establecidos en convención anterior, pues esa es la letra y el espíritu del inciso final del art. 53 de la Constitución Política.

Sobre el punto se pronunció esta Corte, en los siguientes términos:

"Lo anterior permite a esta Corte afirmar que se configura un menoscabo de los derechos adquiridos por los trabajadores de Colpuertos en las convenciones colectivas a las cuales se ha hecho alusión. El Gobierno Nacional, al dictar con posterioridad a la fecha de la firma de las convenciones un decreto que reduce los derechos pensionales de los trabajadores sindicalizados, ha desconocido los derechos adquiridos con arreglo a la ley, pieza capital de nuestro ordenamiento jurídico que aparece en la nueva carta fundamental en el inciso 1o. del art. 58…".

"No es de recibo afirmar que la vulneración de los derechos de los trabajadores sólo se produce en aquellos casos en los que determinados trabajadores o empleados cualifican para ser pensionados o indemnizados bajo los parámetros de las convenciones colectivas"

“No es así porque lo ganado en una convención colectiva significa un derecho en sí mismo para el trabajador, que en algún momento de su vida de trabajo se verá confrontado con la realización de la hipótesis normativa. Pero, además, es derecho actual y no mera expectativa pues se trata de una conquista de ese conjunto específico de trabajadores que laboran en Colpuertos”.

“Se configura así mismo una violación al derecho a la negociación colectiva consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política, porque el Gobierno, al expedir el Decreto 035 bajo estudio, en su artículo 6o. desconoció el poder vinculante de las convenciones colectivas, como mecanismos creadores de normas jurídicas obligatorias para las partes”.

“El quebrantamiento del canon constitucional que consagra el derecho a la negociación colectiva lleva ineludiblemente a la infracción de la norma que protege el derecho a la asociación sindical (art. 39 C.P.) por tratarse de dos derechos ligados entre sí, ya que la negociación colectiva es consecuencia de la existencia de sindicatos que adelanten la negociación por parte de los trabajadores…”2

Es de observar, que la previsión del inciso final del art. 53, en cuanto establece que los convenios y acuerdos de trabajo no pueden menoscabar los derechos de los trabajadores, no puede interpretarse en términos absolutos, en el sentido, de que por ello se impida, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, garantizado por el art. 39 como instrumento para regular las relaciones laborales. Sostener lo contrario, sería hacer nugatoria la esencia y la finalidad de la negociación colectiva.

Partiendo de los supuestos señalados, podrían formularse sobre el punto, en forma meramente indicativa, las siguientes reglas:

– Las cláusulas de una nueva convención, individual o globalmente consideradas, pueden ser mas favorables al trabajador, aun cuando se revisen, sustituyan o eliminen algunos derechos reconocidos en anterior convención.

– Si se han pactado aumentos salariales o prestacionales, tomando como base un determinado índice de inflación o de devaluación monetaria, que luego resulte inferior, debido a fenómenos económicos, no violaría la convención, el hecho de que no se aplicara el índice primitivo para regular el aspecto económico de las nuevas convenciones.

– Por principio las obligaciones inicialmente consideradas en la celebración de un negocio jurídico subsisten, mientras las circunstancias originales no hubieren sufrido un cambio o modificación fundamental; no obstante, cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica, acudiendo a la teoría de la imprevisión, que se fundamenta en el principio "rebus sic stantibus", es jurídicamente posible, la revisión de una convención para ajustarla a la nueva realidad social, económica y jurídica. En nuestro derecho colectivo del trabajo, tiene plena aplicación la teoría de la imprevisión en la norma del artículo 480 del C.S.T., que igualmente es de recibo en las diferentes ramas del derecho, incluyendo el derecho internacional (artículo 62 de la Convención de Viena aprobada por la Ley 33 de 1985).

Si la revisión de una convención es posible, como se vió antes, luego de que ha nacido a la vida jurídica, con mayor razón sería viable revisar el contenido obligacional de una convención anterior que ha terminado por cualquiera de los medios establecidos por la ley, en relación con la cual, debe aplicarse el precepto del artículo 53 de la Carta Política.

Debe dilucidar ahora la Corte, si la vigencia temporal o transitoria de la convención colectiva de trabajo, consagrada en el art. 467 del C.S.T., contradice, según lo plantea el demandante, el art. 53 de la Constitución Política, en cuanto aquella disposición establece que las normas convencionales que reconocen derechos a los trabajadores, al no tener permanencia o estabilidad, desconocen o menoscaban los derechos reconocidos en dicha convención.

El acápite de la norma del art. 467, objeto de acusación, tiene íntima relación con los arts. 468, 478 y 479 del C.S.T., en cuanto en la primera de dichas normas, se establece que en la convención se debe estipular, "la fecha en que entraría en vigor, el plazo de duración y las causas y nulidades de su prórroga, su desahucio o denuncia", y en las dos últimas se prescribe lo siguiente:

"Artículo 478- PRORROGA AUTOMATICA. 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"

“Articulo 479- DENUNCIA. Modificado. D.L. 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 de 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”.

Es de la naturaleza de la convención colectiva, el que se ocupe de regular las condiciones de trabajo durante una vigencia limitada, en lo concerniente a los aspectos jurídicos y económicos, por cuanto éllas vienen a suplir la actividad legislativa, en lo que respecta al derecho individual y la seguridad social, y a reglamentar la parte económica, en lo que se refiere al campo salarial, prestacional e indemnizatorio, y a los demás beneficios laborales, que eventualmente se puedan reconocer a los trabajadores, considerando las especiales circunstancias de la empresa, en un momento dado, tanto en lo jurídico, como en lo económico; por lo tanto, las normas de la convención no pueden tornarse indefinidas por cuanto ellas requieren adaptarse a las necesidades cambiantes de las relaciones laborales, aunque deben respetarse los derechos adquiridos por los trabajadores en dicha convención, según las precisiones que han quedado consignadas.

Todo ello explica la norma del artículo 480 del C.S.T., la cual en aplicación de la teoría de la imprevisión, justifica la revisión de las cláusulas de la convención, cuando por circunstancias imprevisibles varíen sustancialmente las circunstancias económicas que se tuvieron en cuenta al momento de su celebración. Dice la norma en referencia:

“Artículo 480- REVISION. 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 en tanto estas convenciones siguen en todo su vigor”.

Sostener la vigencia indefinida de las normas convencionales equivaldría a negar la esencia misma del derecho a la negociación colectiva que consagra nuestra Carta Política, como mecanismo idóneo para regular las relaciones del trabajo, lo que demanda que periódicamente se revisen y se hagan ajustes a las normas convencionales para adaptarlas a las necesidades e intereses, tanto de los patronos como de los trabajadores.

El respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores mediante una convención, no se opone a la vigencia temporal de la misma, pues la convención puede ser prorrogada expresamente por voluntad de las partes o en forma automática, cuando las partes o una de ellas no hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, a través de su denuncia (art. 478 y 479 del C.S.T.) en cuyo caso los derechos adquiridos por los trabajadores quedan incólumes.

En el evento en que termine la convención por denuncia, la antigua convención "continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención"; en ésta, a efecto de cumplir con el mandato del inciso final del art. 53 de la Constitución Política, se incorporarán las cláusulas correspondientes que consagren los derechos adquiridos por los trabajadores en anterior convención, o garanticen de manera efectiva dichos derechos, en las condiciones y con la salvedades expresadas; pero en todo caso, a las partes les asiste el derecho de pedir la revisión, en los términos del citado art. 480 de C.S.T.

VII. DECISION.

En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Declarar exequible el artículo 467 del C.S.T., en el aparte que dice: durante su vigencia.

NOTIFIQUESE, COPIESE, INSERTESE EN LA GACETA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y ARCHIVESE EL EXPEDIENTE.

HERNANDO HERRERA VERGARA

Presidente

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado Ponente

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

MARTHA V. SACHICA DE MONCALEANO

Secretario General

1 En cuanto al contenido de la convención el art. 468 del C.S.T., se refiere a un aspecto de fondo, como es “la responsabilidad que su incumplimiento entrañe”.

2 cfr. Corte Constitucional. Sentencia No. C-013 de enero 21 de 1993