Sentencia C-1050/01

CONVENCION COLECTIVA-Denuncia como institución consagrada en múltiples países

CONVENCION COLECTIVA-Finalidad

CONVENCION COLECTIVA-Límites

CONVENCION COLECTIVA-Definición de la denuncia

CONVENCION COLECTIVA-Titularidad de la facultad de denuncia

CONVENCION COLECTIVA-Distinción entre revisión y denuncia

CONVENCION COLECTIVA-Efectos de la denuncia

Los efectos de la denuncia sobre la convención denunciada son limitados: primero, no le resta eficacia jurídica a lo pactado, ya que la convención continua 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.

DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA-Rango constitucional

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO-Marco constitucional

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL PRINCIPIO DE ARMONIZACION CONCRETA- Interpretación en las relaciones entre trabajadores y patronos/CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO-Solución pacífica

El derecho colectivo del trabajo está llamado a interpretarse a la luz del principio de armonización concreta de derechos e intereses constitucionales en las relaciones entre trabajadores y patronos. El ejercicio de dichos derechos e intereses no puede, en consecuencia, significar la anulación de otros que le sean contrarios, mas aún cuando es finalidad constitucional promover la solución pacífica de los conflictos colectivos del trabajo. Este principio de hermenéutica constitucional se aplica en toda su amplitud en el ámbito del derecho colectivo del trabajo.

CONVENCION COLECTIVA-Efectos de la denuncia por empleador

Los efectos de la denuncia de la convención colectiva por parte del empleador se entienden limitados a la manifestación unilateral de desacuerdo sobre su continuidad, siendo los trabajadores quienes determinan si dan inicio al conflicto colectivo mediante la presentación del respectivo pliego de peticiones.

CONVENCION COLECTIVA-Función institucional

La definición de la convención colectiva en un contexto nacional depende del ejercicio concreto que se haga de ella. Esto significa que la función institucional que cumplen las

convenciones colectivas en las diferentes sociedades depende más de la práctica que de una estructura rígida sugerida o impuesta a la realidad nacional. En este orden de ideas, tan importantes como su estructura legal parecen ser las relaciones sociales que subyacen a la convención colectiva de trabajo.

CONVENCION COLECTIVA-Acuerdo bilateral vinculante

CONVENCION COLECTIVA-Resultado de la negociación colectiva

CONVENCION COLECTIVA-Funciones desde la práctica de los países

CONVENCION COLECTIVA-Regulación de oferta de trabajo y protección de trabajadores

Como instrumento de regulación de la oferta de trabajo y de protección de los trabajadores ante las presiones que sobre ellos puedan presentarse. Tal enfoque de la convención colectiva surge del reconocimiento del poder del sindicato como entidad que goza de algún control en el establecimiento de las condiciones bajo las cuales se ofrece trabajo, con miras a proteger los intereses de los trabajadores.

CONVENCION COLECTIVA-Definición de condiciones generales del trabajo

CONVENCION COLECTIVA-Instrumento de cooperación entre partes asociadas

CONVENCION COLECTIVA-Código industrial o método de regular salarios y otras condiciones

CONVENCION COLECTIVA-Formas/LIBERTAD DE CONFIGURACION LEGISLATIVA EN CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO-Amplitud

Desde el enfoque de su regulación legal, la institución de la convención colectiva de trabajo puede asumir diferentes formas, que van desde su entendimiento como fenómeno social de impacto mayor y como instrumento legislativo hasta su comprensión como acuerdo privado de dimensión colectiva y como consolidación de los términos de trabajo existentes. Resulta entonces manifiesto que las diversas formas que puede adoptar la convención colectiva a nivel legislativo obedecen precisamente al ejercicio de la amplia potestad de configuración legislativa en este campo.

DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA-Cooperación y tolerancia

NEGOCIACION COLECTIVA-Derecho constitucional

DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA-Dimensión bilateral o plurilateral

DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA-Voluntariedad

DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA-Titularidad/CONVENCION COLECTIVA-Pacto de paz

La titularidad del derecho constitucional a la negociación colectiva radica no sólo en los trabajadores sino también en los empleadores. Ello es una consecuencia no sólo de la bilateralidad de la convención, sino de la concepción de cooperación que inspiró a los constituyentes. La convención colectiva ya no es, por lo tanto, concebida como una tregua

transitoria acordada con una perspectiva de corto plazo dentro de la cual cada parte busca derivar el mayor provecho, sino como un pacto de paz con una visión global y de largo plazo dentro del cual ambas partes encuentran propósitos comunes de mutuo beneficio.

NORMA ACUSADA-No inclusión de determinada institución no la hace inconstitucional

CONSTITUCION POLITICA-No abarca totalmente los aspectos de una materia

NORMA ACUSADA-No mención en la Constitución o en convenios internacionales

CONVENCION COLECTIVA-Denuncia es manifestación de la negociación colectiva

CONVENCION COLECTIVA-Revisión no hace inocua la denuncia

La denuncia de la convención colectiva y la revisión de la misma son instituciones que no deben confundirse, sin que pueda afirmarse que el ejercicio de la una haga inocua o peligrosa la utilización de la otra. Mientras que la denuncia tal sólo tiene la virtualidad de comunicar la intención de renegociar la convención colectiva vigente que sigue estándolo hasta tanto no se firme una nueva, la solicitud de revisión responde a “imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica”, que ameritan su discusión por las partes o la posterior intervención de la “justicia del trabajo” en caso de no llegarse a un acuerdo.

CONVENCION COLECTIVA-Prórroga automática

CONSTITUCION POLITICA-Silencio en relación con alguna materia

DECRETO LEGISLATIVO DE ESTADO DE SITIO-Adopción como legislación permanente

Referencia: expediente D-3394

Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 14 del Decreto Legislativo 616 de 1954, el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 1º de la Ley 141 de 1961.

Actor: Luis Alonso Velasco Parrado Y Otro

Magistrado ponente:

Dr. MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA

Bogotá, D.C., cuatro (4) de octubre de dos mil uno (2001)

La Sala Plena de la Corte Constitucional, en cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y de los requisitos de trámite establecidos en el Decreto 2067 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, los ciudadanos Luis Alonso Velasco Parrado, como persona natural, y Hever Maradiago, como persona natural y en

representación de SINALTRABAVARIA, demandaron los artículos 14 del Decreto Legislativo 616 de 1954 y 478 del Código Sustantivo del Trabajo, “disposiciones que regulan el instituto de la Denuncia a las Convenciones Colectivas de Trabajo y su prórroga automática”, así como el artículo 1º de la Ley 141 de 1961 “en cuanto dio carácter legal al artículo 14 del Decreto Legislativo 616 de 1954 y al artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo”.

Cumplidos los trámites constitucionales y legales propios de los procesos de constitucionalidad, la Corte Constitucional procede a decidir acerca de la demanda en referencia.

II. NORMA DEMANDADA

Los textos de las disposiciones demandadas son los siguientes:

Decreto 616 de 1954

Artículo 14. “El artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Artículo 479. Denuncia. 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 del 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.”

Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 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 (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.”

Ley 141 de 1961,

por la cual se adopta una legislación de emergencia y se dictan otras disposiciones

Artículo 1.- “Adóptanse como leyes los decretos legislativos dictados con invocación del Artículo 121 de la Constitución desde el nueve (9) de noviembre de mil novecientos cuarenta y nueve (1949) hasta el veinte (20) de julio de mil novecientos cincuenta y ocho (1958), en cuanto sus normas no hayan sido abolidas o modificadas por leyes posteriores.”

III. LA DEMANDA

Los demandantes solicitan a la Corte Constitucional declarar la inconstitucionalidad de las normas demandadas. Para sustentar su petición esgrimen dos cargos: por un lado, acusan a las normas transcritas de vulnerar los artículos 22, 38, 39, 53 inciso 4º y final y 55 de la Constitución Nacional así como la Ley 32 de 1985 (por medio de la que se aprobó la Convención de Viena sobre el derecho de los Tratados) y la Ley 27 de 1976 (que ratificó el Convenio 98 de la O.I.T.); y, en segundo lugar, aducen que dichas normas vulneran los artículos 212 y 53 de la Constitución Política “en relación con los artículos 9º y 3º de la Ley 153 de 1887”.

Primer cargo: vulneración de los artículos 22, 38, 39, 53 inciso 4º y final y 55 de la Constitución Nacional, así como de las leyes aprobatorias de tratados 32 de 1985 y 27 de 1976

1. Los actores fundamentan el primer cargo en que los preceptos constitucionales presuntamente vulnerados y el Convenio 98 de la O.I.T en su artículo 4º no consagraron la denuncia de la convención colectiva, por lo que es obvio colegir que las normas demandadas - en cuanto consagran dicha institución - violan normas de rango superior. A su juicio, “el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en la nueva constitución, da el derecho y facultad privativo a los sindicatos de presentar pliegos de peticiones.” En su concepto los sindicatos tienen “la vocación y titularidad exclusiva de promover el conflicto mediante la adopción y presentación del pliego de peticiones”.

1.2 Según los demandantes, los empleadores cuentan con la posibilidad de solicitar la revisión de la convención colectiva como mecanismo idóneo para ajustar las convenciones colectivas a la nueva realidad económica, social y jurídica, cuando quiera que sobrevengan graves e imprevisibles alteraciones de la normalidad económica (Art. 480 CST), por lo cual la denuncia es innecesaria salvo como instrumento del empleador para desconocer los derechos de los trabajadores:

“(L)a denuncia ejercida por el empleador resulta siendo un medio tendiente a desconocer y eliminar derechos adquiridos por los trabajadores en la mesa de negociación, se debilita entonces el escenario natural de la negociación, cuando la misma legislación ofrece otro escenario igual o mejor, a saber: la Revisión por operancia de la Teoría del Imprevisión mediada o articulada por la intervención inicial de los sujetos naturales de la controversia y, a falta de desacuerdo (sic), la jurisdicción del trabajo.”

1.3 A juicio de los actores, la institución de la denuncia - regulada por las normas acusadas - fue derogada por la entrada en vigor del Convenio 98 de la O.I.T. y los artículos 53 inciso 4º, 22, 38 y 39 de la Constitución, ya que aquella es contraria al proceso de la negociación colectiva y al deber de mantenimiento de la paz.

1.4 Con respecto a la inconstitucionalidad del artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo que regula la prórroga automática de la convención colectiva cuando ésta última no ha sido denunciada por ninguna de las partes de la negociación, los demandantes afirman que dicha norma dejó de regir con la entrada en vigencia de la Constitución de 1991, la cual no señala ningún término para la denuncia o la prórroga de la convención, ni faculta a los sujetos del conflicto para darla por terminada.

Segundo cargo: vulneración de los artículos 212 y 53 de la Constitución Política “en relación con los artículos 9º y 3º de la Ley 153 de 1887”

2. En cuanto al segundo cargo, los demandantes consideran que el artículo 1º de la Ley 141 de 1961, por el cual se adoptaron como legislación permanente entre otros los artículos 14 del Decreto Legislativo 616 de 1954 y 478 del Código Sustantivo del Trabajo aquí demandados, fue declarado inexecutable mediante sentencia del 18 de Julio de 1973, proferida por la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia (MP. José Gabriel de la Vega). En consecuencia, sostienen que las normas incorporadas por el artículo 1º de la Ley 141 de 1961 corrieron su misma suerte, es decir dejaron de existir por efecto de la sentencia de su inexecutableidad.

2.1 Si se admitiera la vigencia de dichas normas, sostienen los demandantes, de cualquier forma habría que tener en cuenta que eran de carácter eminentemente transitorio y, por mandato de la Constitución, dejaron de regir tan pronto se declaró restablecido el orden público.

2.2 Afirman adicionalmente que las disposiciones acusadas referentes a la denuncia no guardaban relación temática con las circunstancias que originaron la declaratoria del estado de sitio. Igualmente que la legislación de excepción no puede ser convertida en legislación permanente porque se vulnera con ello el Art. 150 numeral 2 de la Constitución del 91 que señala que corresponde al Congreso expedir los códigos en todos los ramos de la legislación, y más específicamente, el artículo 53 que señala que el Congreso tiene la atribución exclusiva para legislar en materia laboral por medio de la expedición del Estatuto del Trabajo.

IV. INTERVENCIONES

1. Coadyuvantes de la demanda

Los ciudadanos Manuel Antonio Rodríguez Cárdenas y otros, en calidad de miembros de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Teléfonos de Bogotá (SINTRATELEFONOS), Hernán Chamorro Pacheco, Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia C.U.T.-Atlántico y Miryam Luz Triana Alvis, en representación del Sindicato de Trabajadores de la Cruz Roja Nacional (SINTRACONAL), intervinieron por escrito para coadyuvar la demanda y solicitar la declaratoria de inconstitucionalidad de las normas demandadas.

Para los intervinientes en calidad de coadyuvantes de la demanda, darle al empresario el derecho a eliminar garantías sociales, económicas o de cualquier orden consagradas en convenciones colectivas o pactos colectivos, como sucede con los denominados contra-pliegos o denuncias, es tanto como hacer nugatorio el derecho constitucional de negociación colectiva (art. 38 CP).

A su juicio, los contra-pliegos vulneran igualmente el derecho fundamental de asociación sindical (Art. 39 CP), pues atacan la negociación colectiva y por ende debilitan la organización sindical, al imponerles la obligación de negociar contra-pliegos, recortando sus conquistas.

Solicitan a la Corte Constitucional poner punto final a la interpretación jurisprudencial que por vía del recurso de homologación ha permitido los contra-pliegos al asociarlos o confundirlos con la figura de la denuncia presentada por los empleadores. Los empresarios cuentan con otros medios para plantear y sustentar la necesidad de revisar la convención: la revisión de la convención colectiva o pacto colectivo (Art. 480 CST) y la concertación de condiciones laborales temporales especiales (Ley 550/99).

2. Intervención ciudadana de Alberto Echavarría Saldarriaga

El ciudadano Alberto Echavarría Saldarriaga, como representante de la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), solicita se declare la exequibilidad de las normas demandadas, con base en los siguientes argumentos:

La sentencia de la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia del 18 de julio de 1973 únicamente declaró la inexecutable parcial del artículo 1º de la Ley 141 de 1961, en la medida en que incorporó una norma específica que fue declarada inexecutable, pero en manera alguna comprendió todo el artículo primero de la mencionada ley. En apoyo de esta tesis cita la sentencia C-553 de 1993, por medio de la cual la Corte Constitucional se pronunció expresamente sobre la constitucionalidad del artículo 1º de la Ley 141 de 1961, por lo que concluye que dicha norma se encuentra vigente.

La figura de la denuncia - dice el interviniente - no merece reparo alguno desde el punto de vista constitucional, en apoyo de lo cual cita algunas sentencias de homologación de la Corte Suprema de Justicia, en las cuales se ha reconocido dicha facultad, así como las sentencias de la Corte Constitucional T-597 de 1992 y C-009 de 1994 sobre la negociación colectiva.

Estima que los actores no pueden pretender que se declare la inexecutable de la denuncia por el hecho de que la Constitución no la contempló expresamente, pues corresponde a la ley determinar el ámbito de aplicación de la negociación colectiva. La negociación colectiva comprende tanto a trabajadores como a empleadores, por lo cual la protección de los primeros no puede llegar al extremo de negar todo derecho a los empleadores.

Manifiesta que en materia laboral no hay obligaciones irredimibles, por lo que es viable la revisión de las convenciones colectivas mediante la denuncia, así como la temporalidad de las mismas. Además, considera que la denuncia es un tema ya superado tanto por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, así como por la legislación y la doctrina internacional.

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACION

El Procurador General de la Nación, en concepto de fecha 31 de enero de 2001, solicitó a la Corte declarar la exequibilidad de las normas demandadas.

En primer lugar, la vista fiscal se pregunta si el legislador de 1961 podía o no incorporar como legislación permanente los artículos 478 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 14 del Decreto 616 de 1954, disposiciones que habían sido materia de estado de sitio y que habrían dejado de regir luego del levantamiento de dicho estado. En concepto del Procurador, nada impide que el Congreso, en virtud de la cláusula general de competencia,

otorgue carácter permanente a la normatividad que ha regido en épocas de excepción, así dicha normatividad haya dejado de regir una vez levantado el estado de sitio.

En cuanto a la presunta inconstitucionalidad porque ni la Constitución ni los Convenios de la OIT mencionan la institución de la denuncia, manifiesta que la demanda no plantea controversia real alguna en el plano constitucional. Considera que la argumentación presentada por los actores resulta improcedente pues pretenden que se declare la inconstitucionalidad de las disposiciones legales sobre la denuncia por el solo hecho de no estar contenidas expresamente en el texto constitucional. Con ello ignoran - sostiene - que la Constitución sólo se limita a enunciar los principios y deja al legislador la tarea de desarrollarlos específicamente. Opina que la Convención Colectiva es "una forma de Negociación Colectiva y por tanto se encuentra reconocida en el Art. 55 de la Constitución", pero la legislación que desarrolla ese derecho no tiene porque formar parte de la misma. Lo mismo puede predicarse del Convenio 98 de la OIT; el solo hecho de no contemplar expresamente el procedimiento de la denuncia, no quiere decir que lo excluya.

La denuncia de la convención colectiva, a pesar de que se le confunda con la institución de derecho internacional, no tiene en el campo laboral la finalidad de eliminar la contratación colectiva, sino por el contrario busca impulsarla o dinamizarla al modificar las condiciones de la convención, tal como lo dispone la legislación mexicana, aunque debe admitirse que resulta idónea para ponerle término a una convención existente, lo que no implica su negación.

Los artículos 39 y 55 de la Constitución Política reconocen a los trabajadores y empleadores, el derecho a la asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva. Así mismo, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la previsión contenida en el inciso final del artículo 53 de la Constitución Política, en cuanto establece que los convenios y acuerdos de trabajo no pueden menoscabar los derechos de los trabajadores, no pueden interpretarse en términos absolutos, en el sentido de que se impida el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. La vigencia temporal de una convención colectiva no se opone a los derechos adquiridos por los trabajadores, pues la convención puede ser prorrogada expresamente por voluntad de las partes, o serlo en forma automática, como cuando éstas, o una de ellas, no la han denunciado, en cuyo caso los derechos adquiridos por los trabajadores quedan incólumes (Corte Constitucional, Sentencia C-009 de 1994).

De conformidad con la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Sentencia de Homologación de 27 de mayo de 1993) - sostiene el Jefe del Ministerio Público - los efectos de la denuncia de la convención colectiva, difieren según la denuncia sea presentada por cada una de las partes vinculadas a la convención o solamente por una de ellas. Si únicamente es formulada por el empleador, la convención continúa vigente, pues éste no está facultado para iniciar el conflicto laboral. 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. Pero 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.

Considera finalmente el Procurador que resulta razonable, proporcional y justificado que la denuncia de la convención colectiva pueda hacerse tanto por los trabajadores como por los empresarios, pues los dos son partes de la negociación colectiva y la Constitución así lo reconoce. Lo contrario - afirma - vulneraría el derecho a la igualdad y convertiría las convenciones en instrumentos irredimibles y, por ende, generadores de conflictos. No obstante, el Procurador comparte el concepto de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en lo que respecta al alcance de la denuncia de la convención colectiva por parte del patrono, cuando los trabajadores no se pronuncian sobre ella. Sobre el particular la Sala de Casación Laboral ha sostenido:

“Cuando la convención vigente es denunciada por el empleador, aquellas obligaciones a su cargo de las cuales pretende liberarse serán materia de decisión arbitral siempre que la organización sindical de trabajadores haya admitido discutir las, en el entendimiento de que resulta inadmisibles, frente a nuestro régimen legal, que el empleador dentro del proceso de la negociación colectiva pueda por sí solo y de manera unilateral ‘hacer conflictivos aspectos sobre los cuales el sindicato o el grupo de trabajadores coligados no quiere disputar’ (Sentencia de homologación de 24 de septiembre de 1990)” .1

Habiendo surtido la demanda el trámite procesal correspondiente para este tipo de negocios, procede la Sala Plena de la Corte a pronunciarse sobre la constitucionalidad de las normas demandadas.

VI. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 241-4 de la Constitución Política, la Corte es competente para conocer de la presente demanda.

2. Problemas jurídicos

Para resolver sobre los cargos elevados contra las normas demandadas es necesario resolver los siguientes problemas jurídicos:

- a. ¿Viola la Constitución la institución de la denuncia de la convención colectiva de trabajo (art. 479 del C.S.T.)?
- b. ¿Viola la Constitución el establecimiento de la prórroga automática de las convenciones colectivas de trabajo (art. 478 del C.S.T.)?
- c. ¿Existe cosa juzgada absoluta respecto del artículo 1º de la Ley 141 de 1961, norma que le confirió carácter permanente a los artículos del Código Sustantivo del Trabajo demandados y sobre la cual ya se pronunció esta Corte?

La Corporación procederá a resolver en el orden antes expuesto los problemas jurídicos que plantea la demanda, no sin antes referirse a la institución de la denuncia de la convención colectiva de trabajo para ubicarla en el contexto legal nacional y delimitar el objeto del presente proceso (acápito 3).

3. La denuncia de la convención colectiva

3.1 Aclaración preliminar: la posibilidad de denuncia no es una rareza del derecho colombiano.

Los demandantes subrayan que la denuncia de la convención colectiva de trabajo, especialmente si ella también está al alcance del patrono, fue introducida en Colombia como algo extraño y excepcional mediante un decreto de Estado de Sitio. Por eso es pertinente aclarar si se trata de una peculiaridad del derecho colombiano. Una revisión del derecho comparado indica que no lo es.

La institución de la denuncia de la convención colectiva no es una particularidad del derecho colombiano. Múltiples países, entre ellos México, Panamá, El Salvador, Paraguay, Japón, Polonia y Canadá, entre otros, han consagrado la potestad de empleador y trabajadores, por lo general mediante los sindicatos que los representan, de denunciar las convenciones colectivas del trabajo.

En efecto, algunos ejemplos de dicha regulación son:

La Ley General del Trabajo en México dispone sobre la institución que nos interesa, denominada en el derecho mexicano “revisión de la convención colectiva” – y que no debe confundirse con la revisión establecida en el artículo 480 del C.S.T colombiano –, que el contrato colectivo de trabajo es revisable por solicitud del sindicato de trabajadores o por el patrono dentro de los plazos establecidos por la ley según la modalidad del contrato.²

Por su parte, el Código Laboral Canadiense consagra la facultad de cualquiera de las dos partes del convenio colectivo de requerir a la contraparte para comenzar la negociación colectiva con miras a llegar a un nuevo acuerdo. Tal facultad debe ser dentro de los tres meses anteriores a la expiración del término de la convención o dentro del plazo previsto por ésta para el efecto.³

Un tercer ejemplo es la legislación paraguaya. La Ley del trabajo del Paraguay igualmente establece la posibilidad de que cualquiera de las dos partes solicite la revisión total o parcial de la convención colectiva cada dos años.⁴

La normatividad comparada de países disímiles en materia de desarrollo y condiciones históricas y sociales muestra cómo la institución de la denuncia de la convención colectiva de trabajo en Colombia no es una rareza, pese al hecho de su adopción original por vía extraordinaria bajo el amparo del Estado de Sitio. No obstante, a partir del método comparativo no es posible determinar parámetros claros que iluminen las consecuencias de la institución en Colombia.

3. 2 La institución de la denuncia de la convención colectiva en el contexto de la legislación nacional

Para pronunciarse sobre la constitucionalidad de la denuncia de la convención colectiva de trabajo consagrada en el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo – subrogado por el artículo 14 del Decreto 616 de 1954 – procede la Corte a referirse brevemente a la institución jurídica de la convención colectiva, así como la titularidad, la finalidad y los efectos de su

denuncia.

3.2.1 Convención colectiva de trabajo

El legislador define la convención colectiva de trabajo como “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” (art. 467 del C.S.T.).

Por su parte, la Corte se ha referido en varias oportunidades a la finalidad de las convenciones colectivas del trabajo, así:

“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. 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 normativa⁵, 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.”⁶

En cuanto a los límites de la convención colectiva de trabajo es claro que ella no puede menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (art. 53 inc. final C.P.). La ley - con sujeción a los principios fundamentales que debe contener el Estatuto del Trabajo - regula lo concerniente a su ejercicio, en especial, a la forma en que debe celebrarse, a quiénes se aplica, a su extensión a otros trabajadores por ley o acto gubernamental, a su plazo, revisión, denuncia y prórroga automática (arts. 467 y ss. C.S.T.).⁷ Aspecto central del presente proceso lo constituyen estos dos últimos puntos: la

denuncia de la convención y su prórroga automática.

3.2.2 Denuncia de la convención colectiva

3.2.2.1 Definición

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, i.e 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.

3.2.2.2 Titularidad de la facultad de denuncia

Los titulares del derecho a la denuncia, según las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo aquí demandadas, son las dos partes de la relación laboral, esto es, tanto los trabajadores como el empleador. Esto se desprende del texto de los artículos 478 y 479 del C.S.T.

3.2.2.3 Diferencias entre revisión y denuncia

La legislación y la doctrina diferencian entre las instituciones de la revisión y la denuncia de la convención colectiva de trabajo. Con la primera se introduce la teoría de la imprevisión al ámbito laboral, con lo que se permite a las partes pedir la revisión de la convención colectiva cuando sobrevienen "imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica" (art. 480 C.S.T) 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. La denuncia de la convención, por el contrario, 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.

3.2.2.4 Efectos de la denuncia

Es precisamente el aspecto de los efectos de la denuncia de la convención colectiva el que en buena parte suscita el cuestionamiento de inconstitucionalidad planteado contra esta

institución por parte de los accionantes. Dado que la legislación laboral no regula detalladamente los efectos de la denuncia - y éstos pueden versar, entre otros aspectos, sobre la modificación del plazo de la convención, sobre las facultades de las partes en la etapa de arreglo directo o sobre las competencias de los árbitros según se trate del arbitramento obligatorio o el voluntario - la Corte procederá a estudiar este tema exclusivamente a la luz de los cargos de la demanda, sin entrar a pronunciarse sobre normas laborales no demandadas en esta oportunidad.

Como ha quedado expuesto atrás, el Código Sustantivo del Trabajo al consagrar la institución de la denuncia de la convención colectiva (art. 478 y 479 C.S.T.) no hace mención explícita de todos sus efectos jurídicos. El legislador no determinó, por ejemplo, qué alcances jurídicos tiene la denuncia en la etapa de arreglo directo o cuál es su incidencia sobre las facultades de negociación del empleador o de los trabajadores; tampoco se refirió a los efectos de la denuncia sobre las competencias de los árbitros que mediante laudos arbitrales ponen fin al conflicto colectivo de trabajo.

No obstante, la norma demandada no aborda estos temas y por lo tanto la Corte sólo se referirá a ellos cuando sea indispensable para analizar alguno de los cargos presentados por el demandante.

Pero en lo que respecta a los efectos de la denuncia sobre la convención colectiva denunciada, la norma demandada expresamente señala:

“Formulada así la denuncia de la convención colectiva, ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención.”

De tal manera que los efectos de la denuncia sobre la convención denunciada 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.

Después de aclarar que la denuncia de la convención colectiva de trabajo no es una rareza del derecho colombiano y de haber delimitado los alcances de las normas demandadas para precisar el objeto sobre el cual se pronunciará la Corte en esta oportunidad, se procede a analizar los cargos constitucionales elevados por los demandantes.

El primer cargo de la demanda se dirige contra la institución de la denuncia de la convención colectiva. Los demandantes consideran que es contraria al derecho a la negociación colectiva que ha sido consagrado en beneficio exclusivo de los trabajadores, lo cual es desconocido cuando se permite que la convención sea denunciada, máxime si la denuncia puede ser hecha por el empleador y si ésta tiene, además de consecuencias sobre la convención denunciada, el efecto de habilitar al patrono a presentar contra-pliegos y de ampliar la competencia de los tribunales de arbitramento. Advirtiendo que el objeto de este proceso no son los efectos de la denuncia respecto de la etapa de arreglo directo ni de la competencia de los tribunales de arbitramento, materias de suma importancia que sólo podría ser abordada si hubieran sido demandadas las normas legales que se ocupan de ellas, la Corte

procede a analizar el cargo.

Con este fin, después de recordar los aspectos básicos de la regulación constitucional del derecho colectivo del trabajo dentro del cual sobresale el derecho a la negociación colectiva, se analizarán las funciones institucionales de dicho derecho dentro de una democracia participativa y se recordarán las razones por las cuales la Asamblea Constituyente decidió elevar este derecho al rango constitucional. Se concluye que la denuncia de la convención colectiva no es contraria al derecho a la negociación colectiva.

3.3.1 El derecho a la negociación colectiva como uno de los derechos colectivos de rango constitucional. Aplicación de la armonización concreta como principio de interpretación constitucional.

La Corte tuvo ya oportunidad de referirse al marco constitucional del derecho colectivo del trabajo en sentencia C-009 de 1994. Este abarca la asociación sindical, los conflictos colectivos de trabajo, las convenciones, los pactos colectivos y los contratos sindicales. Sobre el particular dijo la Corte en la sentencia antes citada:

“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 (...).

(...)

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.).”

(...)

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”.⁸

Considera la Corte que la anterior perspectiva institucional responde a una visión que se toma en serio los derechos, libertades, intereses, pero también los deberes y las obligaciones de las personas. A partir de esta perspectiva, además del respeto de las competencias públicas y de las facultades privadas en la regulación de las relaciones de trabajo - tema neurálgico para cualquier sociedad constituida en Estado democrático y social de derecho -, es necesario armonizar los derechos en pugna, de forma que se maximice su realización sin con ello sacrificar unos u otros como precio de la lucha ideológica, sin duda legítima en una democracia pluralista, pero que no determina el significado de una Constitución nacida del consenso sobre las decisiones políticas fundamentales que deben ser respetadas por todos, cualquiera sea su postura ideológica, mientras la Constitución no sea modificada por los procedimientos en ella establecidos. El derecho colectivo del trabajo está llamado a interpretarse a la luz del principio de armonización concreta⁹ de derechos e intereses constitucionales en las relaciones entre trabajadores y patronos. El ejercicio de dichos derechos e intereses no puede, en consecuencia, significar la anulación de otros que le sean contrarios, mas aún cuando es finalidad constitucional promover la solución pacífica de los

conflictos colectivos del trabajo (art. 55 inc. 2º C.P.). Este principio de hermenéutica constitucional se aplica en toda su amplitud en el ámbito del derecho colectivo del trabajo y guía el análisis de constitucionalidad de las normas demandadas.

Ahora bien, referido al tema de los efectos de la denuncia de la convención colectiva por parte del empleador, se tiene que la armonización concreta de los derechos e intereses de las partes lleva a reconocer que el empleador tiene la facultad de manifestar su rechazo a la continuidad de la convención colectiva mediante su denuncia, pero sin que ello pueda ser entendido como rompimiento de la paz laboral, como iniciación del conflicto colectivo o como la presentación de un pliego de peticiones, potestad reservada por legislación vigente a los trabajadores. El ejercicio de la facultad de denuncia por el empleador no puede llegar al extremo de negar el carácter protector de los derechos de los trabajadores que sin ser el único, como se verá posteriormente, sí es propio de la convención colectiva de trabajo. La denuncia de la convención colectiva tiene el efecto de manifestar la intención de renegociar la convención colectiva, porque se está inconforme con la vigente.

En consecuencia, los efectos de la denuncia de la convención colectiva por parte del empleador se entienden, en relación con los cargos de la demanda y la norma demandada, limitados a la manifestación unilateral de desacuerdo sobre su continuidad, siendo los trabajadores quienes determinan si dan inicio al conflicto colectivo mediante la presentación del respectivo pliego de peticiones.

3.3.2 Función institucional de la convención colectiva. La denuncia no es contraria a su razón de ser en una democracia.

La definición de la convención colectiva en un contexto nacional depende del ejercicio concreto que se haga de ella.¹⁰ Esto significa que la función institucional que cumplen las convenciones colectivas en las diferentes sociedades depende más de la práctica que de una estructura rígida sugerida o impuesta a la realidad nacional. En este orden de ideas, tan importantes como su estructura legal parecen ser las relaciones sociales que subyacen a la convención colectiva de trabajo.

Por lo general se entiende la convención colectiva como un acuerdo entre dos partes que lo consideran vinculante. Este último aspecto es determinante para garantizar la estabilidad laboral. Sólo en la medida de que las partes que suscriben una convención colectiva de trabajo tengan el genuino propósito, y actúen en consecuencia, de respetar los acuerdos logrados, es posible asegurar que las relaciones entre empresarios y trabajadores constituyan el entorno de cooperación necesario para el mantenimiento de paz laboral. Desde esta perspectiva, la convención colectiva es descrita como un acuerdo bilateral, donde existen elementos de intercambio – *quid pro quo* – y que establece las reglas que regulan, entre otras cosas, los derechos y las obligaciones de las partes de la relación, las normas sobre el inicio, desarrollo y terminación de la relación laboral y las normas referidas al negocio entre las que se incluyen normas de organización y de solidaridad.¹¹

Observada desde la práctica de los diferentes países, la convención puede cumplir en principio cinco funciones:

1.- Como un pacto de paz entre las partes, gracias al cual se logra una cesación temporal del

conflicto laboral. La función de la convención colectiva como pacto de paz es fundamental desde una perspectiva de la convención como acuerdo, por el cual las partes adquieren derechos y obligaciones. El empleador se compromete a pagar determinado nivel de salarios y prestaciones así como a cumplir con las demás condiciones pactadas a cambio de que el sindicato garantice la continuidad del trabajo. De tal manera que una convención no beneficia sólo a los trabajadores, aunque tiene un claro fin protector de la parte débil en la relación laboral que busca con la negociación colectiva equilibrar la asimetría de poder.¹²

2.- Como instrumento de regulación de la oferta de trabajo y de protección de los trabajadores ante las presiones que sobre ellos puedan presentarse. Tal enfoque de la convención colectiva surge del reconocimiento del poder del sindicato como entidad que goza de algún control en el establecimiento de las condiciones bajo las cuales se ofrece trabajo – p.ej. en decisiones sobre si se aumenta el personal, se reducen las calidades exigidas, etc. –, con miras a proteger los intereses de los trabajadores.¹³

3.- Como forma de definición de las condiciones generales del trabajo, por ejemplo en materia de política de aseguramiento. En algunos países como Inglaterra, el sueldo y la modalidad de trabajo a ofrecer a un nuevo trabajador deben ser discutidos por el empleador con el sindicato. Otras condiciones del contrato pueden ser leídas por el trabajador en la convención colectiva de trabajo que, para este aspecto, cumple la función de estatuto que regula las condiciones generales del contrato.¹⁴

4.- Como instrumento de cooperación entre las partes asociadas. Se trata aquí de una función de la convención colectiva como parte de los medios para introducir “democracia industrial” u otra forma de actividad cooperativa entre las “partes sociales”. La cogestión alemana o los órganos de codeterminación en Suecia son algunos ejemplos del uso de las convenciones colectivas de trabajo como instrumento de cooperación. En Francia un comité presidido por un representante del Ministerio de Trabajo cumple la función de órgano que fomenta la cooperación entre las partes de la relación laboral,¹⁵ de forma similar al deber del Estado de promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos laborales (art. 55 inc. 2 C.P.).

5.- Como especie de código industrial o método de regular los salarios y otras condiciones del empleo. Se trata aquí de una función de la convención colectiva de trabajo que varía enormemente de país a país, e incluso dentro de un país de una industria a otra. Tal concepción remite al carácter jurídico vinculante de la convención para regular aspectos centrales de la relación laboral, en particular a la problemática de si como especie de código industrial se extiende su aplicación a trabajadores no sindicalizados. ¹⁶

Desde el enfoque de su regulación legal, la institución de la convención colectiva de trabajo puede asumir diferentes formas, que van desde su entendimiento como fenómeno social de impacto mayor y como instrumento legislativo hasta su comprensión como acuerdo privado de dimensión colectiva y como consolidación de los términos de trabajo existentes.¹⁷

Resulta entonces manifiesto que las diversas formas que puede adoptar la convención colectiva a nivel legislativo obedecen precisamente al ejercicio de la amplia potestad de configuración legislativa en este campo.

De cara a las competencias constitucionales de control no puede por ello la Corte Constitucional entrar a imponer una determinada forma o función de convención colectiva, tal y como pretenden los demandantes al solicitar la declaratoria de inconstitucionalidad de la denuncia y la prórroga de la convención colectiva de trabajo. Este breve análisis de las funciones institucionales de la convención colectiva indica que ésta es fruto de una negociación bilateral para construir un clima de paz laboral fruto de la aceptación por ambas partes de lo acordado. No es la convención la imposición de condiciones por una parte a la otra ni puede ninguna de las dos partes liberarse de los compromisos asumidos mediante la utilización del derecho de denuncia. Pero de las funciones institucionales de la convención no se puede concluir que la denuncia, aún realizada por el empleador, es contraria a su razón de ser dentro de una democracia.

Adicionalmente, considera la Corte pertinente detenerse en el texto de la norma constitucional sobre el derecho a la negociación colectiva (art. 55 inc. 1 C.P.) así como en sus orígenes en la Asamblea Constituyente, ya que la convención colectiva es su resultado y los actores invocan precisamente este derecho como uno de los vulnerados por la institución de la denuncia de la convención colectiva.

3.3.3 El derecho a la negociación colectiva responde a una concepción de las relaciones laborales animadas por la cooperación y la tolerancia.

3.3.3.1 Consagración constitucional

La negociación colectiva como principio medular del derecho colectivo del trabajo ha sido erigida como derecho de rango constitucional. Dice la Constitución Política al respecto:

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

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

Por su parte, el Convenio 98 de la O.I.T., relativo a la aplicación de los principios del derecho a la sindicalización y de negociación colectiva, aprobado por la Ley 26 de 1976, establece:

“Artículo 4.- 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 negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”

Los demandantes proponen una interpretación del inciso primero del artículo 55 según la cual la titularidad del derecho de negociación colectiva radicaría exclusivamente en cabeza de los trabajadores.

Sin embargo, del tenor literal de la norma constitucional, así como del Convenio 98 de la O.I.T., no se puede derivar esta conclusión ya que el derecho a la negociación colectiva fue consagrado sin limitar su titularidad a una de las partes y, además, de las expresiones “negociación” y “relaciones” se deduce que tal derecho carece de una dimensión unilateral.

El artículo 4 del Convenio 98 citado también reconoce expresamente que la negociación colectiva y la convención colectiva comprenden necesariamente una dimensión bilateral o plurilateral. También enfatiza que la negociación es voluntaria en la medida en que ninguno de los extremos de la relación puede ser compelido a contraer obligaciones, o sea, a ninguno se le puede imponer unilateralmente unas condiciones de empleo. La negociación entre las partes de una relación colectiva de trabajo abarca diversos aspectos, por lo que no es aceptable la interpretación tendiente a reducirla a la iniciación del conflicto colectivo de trabajo. Una cosa es la denuncia de la convención y otra la iniciación de una negociación después de que se ha planteado un conflicto colectivo. La denuncia de la convención colectiva no tiene la virtud, por sí sola, de plantearlo. Ella es manifestación del ejercicio de las facultades emanantes del derecho a la negociación colectiva, sin que deba confundirse con otras instituciones como la iniciación del conflicto colectivo ni atribuírsele efectos que no surgen de la norma demandada.

Los antecedentes de la disposición normativa no arrojan otra conclusión, como se aprecia del origen de la norma constitucional en la Asamblea Constituyente.

3.3.3.2 Antecedentes en la Asamblea Constituyente

Este cambio de la concepción para pasar del antagonismo ineludible a la cooperación deseable, como “una buena práctica y un buen ejercicio”, aparece claramente en la justificación del derecho a la negociación colectiva y parte no de una aspiración idílica sino de una constatación de las experiencias internacionales que los constituyentes estimaron exitosas.¹⁸

En efecto, uno de los dirigentes sindicales elegido como delegatario por el movimiento M-19 planteó la necesidad de “sacar las relaciones laborales de la vieja concepción”, según sus palabras. A la comisión quinta se presentó por parte del delegatario Angelino Garzón, el proyecto No. 16 con una propuesta laboral para la nueva Constitución. En la exposición de motivos de su propuesta el Constituyente Garzón afirmaba:

“En la concepción global de la democracia, en esa compleja relación de autonomía entre el sindicato y la empresa, entre el capital y el trabajo, es muy importante estimular la educación y la concepción, entre los trabajadores y entre los empresarios, sobre el papel de la empresa y el sindicato como instituciones de la democracia, de su importancia para la sociedad y de la función que debe cumplir el Estado en esa relación, para superar la vieja concepción de dos enemigos, de hacer de las diferencias sociales y de intereses algo totalmente antagónico y en la óptica de cómo uno puede debilitar al otro.

Los sindicatos son instituciones muy importantes de la democracia, como lo son otras organizaciones sociales y los partidos políticos. Pero los sindicatos deben, también, mirar a las empresas no como simples objetos, cuyo futuro poco les interesa, sino fundamentalmente como instituciones de importancia para la sociedad y el desarrollo del país. Esto presupone un cambio de actitud en toda la concepción global de las relaciones laborales y del papel mediador del Estado en las mismas.

Los trabajadores queremos incidir positivamente en la vida de las empresas, en sus programas productivos y de seguridad industrial, en sus cambios tecnológicos, en la calidad

y eficiencia de la producción, en su eficacia administrativa y en sus mercados. Por eso, queremos que, mediante mecanismos de concertación o de ley, se vea la posibilidad que los trabajadores, en concurrencia con los empresarios, podamos participar en forma de propiedad, cogestión y en las utilidades de las empresas. En otras palabras, poder ejercer la democracia participativa en la vida económica del país.

Entre los replanteamientos que muchos sindicalistas colombianos nos estamos haciendo, a partir de lo que hemos denominado el sindicalismo sociopolítico, está el de tener una clara concepción y postura que la democracia es todo ese tejido, conformado por instituciones y personas íntimamente relacionadas entre sí, quienes necesitan encontrar formas civilizadas de solución a los problemas, como lo son el diálogo y los acuerdos concertados para beneficio común.

En tal sentido, los conflictos sociales que se lleguen a presentar no los encaramos con el criterio de odios o posiciones irreconciliables, sino como un medio al cual se recurre, en un momento determinado y de manera forzada, como último recurso para buscar solución a los problemas laborales. Eso explica por qué reivindicamos los plenos derechos de asociación, de negociación colectiva y de huelga para todos los trabajadores colombianos. Es un compromiso que el Estado tiene con muchos de los aspectos contemplados en la Declaración de los Derechos Humanos y en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. También para sacar las relaciones laborales de la vieja concepción del antagonismo, del irrespeto, del conflicto por el conflicto, de la desconfianza y de la intolerancia, que ha llevado en Colombia a la más flagrante violación de elementales derechos sindicales por parte del Estado y de muchos empresarios del sector privado.”¹⁹ (subrayado fuera de texto)

En ponencia ante la Comisión Quinta encargada del tema laboral, un grupo de constituyentes justificaron la propuesta de consagrar el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empleadores de la siguiente manera:

“Negociación colectiva y concertación laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue el único organismo intergubernamental que sobrevivió a la Segunda Guerra Mundial. El secreto radicó en el tripartidismo, en ser un centro del diálogo y entendimiento entre gobiernos, empresarios y trabajadores. Por ello, toda legislación internacional que dicho organismo ha expedido hasta hoy y que se expresa en los centenares de convenios y recomendaciones, deben mirarse como el resultado de la pluralidad, tolerancia, flexibilidad y concertación entre sectores que representando intereses diferentes, llegaron a encontrar los puntos que les eran comunes, no sólo a ellos sino necesarios para el fomento y desarrollo de las relaciones a nivel mundial.

Sin embargo, lo más importante, es cómo generar en todo el país la práctica del diálogo y la concertación que por muchos años nos ha enseñado la OIT. Infortunadamente, como lo hemos afirmado, la actual Constitución Política no dice nada sobre temas tan vitales para las relaciones laborales, como son la negociación colectiva y la concertación laboral. Pero no partimos de cero. En Colombia existen muchas experiencias, positivas y negativas, en materia de negociación y concertación laboral. El derecho a la negociación colectiva está contemplado en la legislación laboral para los trabajadores, a excepción de los empleados públicos. Existe, también, un organismo tripartito de concertación, el Consejo Nacional

Laboral, que infelizmente no tiene poder decisorio, se ha reducido a la discusión del salario mínimo y no cuenta para nada como organismo rector en el desarrollo de las relaciones laborales. Esto posiblemente explica, en parte, su debilitamiento y sus fracasos para llegar a acuerdos concertados en los últimos años.

Esa realidad es la que creemos recoge las propuestas que, en materia laboral, surgieron en las mesas de trabajo, lo mismo que varios proyectos de reforma constitucional, cuando insisten 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 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 civilizadas de solución a los graves problemas sociales que hoy se viven en Colombia y a consolidar un clima de tranquilidad y de paz ciudadana.”²⁰ (subrayado fuera de texto)

En ponencia para primer debate en la Plenaria de la Asamblea Nacional Constituyente, se justificó la inclusión del derecho a la negociación colectiva en los siguientes términos:

“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 tanto, una vez elevado a categoría suprema el derecho de asociación deviene imperativo establecer por la Constitución el derecho a la negociación colectiva, ya existente en el Código Sustantivo de Trabajo.

Serán sujetos intervinientes en dicha negociación: por una parte los sindicatos, las asociaciones o los trabajadores no organizados; y de otra parte los empleadores, singular o colectivamente considerados. El objeto de las convenciones, convenios, pactos, contratos o acuerdos ha de ser en todo caso la regulación de asuntos directa o indirectamente referidos a las relaciones laborales en los diferentes sectores de la economía.

En el precepto acogido mayoritariamente por las comisiones se dispone que la ley señalará las excepciones al derecho de negociación colectiva, las cuales en la actualidad se derivan del régimen legal que cobija a ciertos trabajadores en razón de su vinculación al servicio público. Algunos constituyentes consideran, y en este sentido se apartan de la excepción consignada en la norma, que los artículos laborales contemplados en la nueva constitución política deberían cobijar a todos los trabajadores colombianos, tanto del sector privado como público, salvo las excepciones referidas a las fuerzas armadas y de policía.

Un grupo minoritario de constituyentes considera de gran importancia la creación de un organismo de concertación laboral, que en su opinión mucho contribuiría a evitar conflictos laborales y a generar una nueva concepción de relaciones laborales.”²¹ (subrayado fuera de texto)

De esta forma, la cooperación se erigió como principio medular de las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores. Diversas disposiciones constitucionales así lo reflejan: el artículo 2º consagra la participación en las decisiones que los afectan, el 55 inc. 2º promueve

la concertación, el 56 inc. 3º ordena la creación de una comisión de “buenas relaciones laborales”, el 57 autoriza a la ley para crear estímulos a la cogestión y el 340 consagra la participación de los sectores económicos, sociales, ecológicos, comunitarios y culturales en el Consejo Nacional de Planeación.

3.3.3.3 La negociación colectiva presupone la posibilidad de que ambas partes manifiesten su voluntad respecto de la convención colectiva de trabajo

Tanto del texto del artículo 55 de la Carta Política como de sus antecedentes en la Asamblea Nacional Constituyente se desprende que la titularidad del derecho constitucional a la negociación colectiva radica no sólo en los trabajadores sino también en los empleadores. Ello es una consecuencia no sólo de la bilateralidad de la convención, sino de la concepción de cooperación que inspiró a los constituyentes. La convención colectiva ya no es, por lo tanto, concebida como una tregua transitoria acordada con una perspectiva de corto plazo dentro de la cual cada parte busca derivar el mayor provecho, sino como un pacto de paz con una visión global y de largo plazo dentro del cual ambas partes encuentran propósitos comunes de mutuo beneficio. Tal conclusión se refuerza a la luz de la experiencia del derecho comparado, donde son ambas partes de la relación laboral las llamadas a solicitar el reexamen de los convenios colectivos de trabajo.

Aceptar el argumento de los demandantes, según el cual el empleador no sería titular del derecho a la negociación colectiva implicaría acallar a una de las dos partes de la relación laboral que no podría expresar su opinión y participar efectivamente en una negociación que se funda precisamente en la bilateralidad y la cooperación. En consecuencia, el texto del artículo 55 de la Constitución garantiza al empleador la potestad de suscitar la negociación colectiva, por lo que en principio la facultad legal de la denuncia de la convención en los términos y las condiciones fijadas por la ley no presenta vicios de inconstitucionalidad.

3.4 Contestación a los demás cargos elevados contra la denuncia de la convención

Pasa la Corte a pronunciarse sobre otros aspectos de los cargos que los demandantes elevan contra el artículo 479 del C.S.T.

3.4.1 La no mención de la denuncia de la convención colectiva en la Constitución o en los Convenios de la O.I.T no supone su inconstitucionalidad

Los demandantes pretenden deducir la inconstitucionalidad de la denuncia de la convención colectiva en el hecho de que la Constitución y el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado mediante Ley 27 de 1976, guardaron silencio sobre el tema de la denuncia. Además la figura de la denuncia de la convención se confunde con la denuncia de los tratados internacionales, con lo que se vulnera la Ley 32 de 1985, mediante la cual se aprobó la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados.

A este respecto la Corte acoge el concepto fiscal cuando sostiene que en este punto “la demanda no plantea controversia real alguna en el plano constitucional”. Esto es necesariamente así porque la no inclusión de una determinada institución jurídica – aquí la denuncia de la convención colectiva – en el texto Constitucional o en los tratados o convenios internacionales de derecho al trabajo, no hace, por sí sola, inconstitucional su consagración

legal.

De aceptarse este argumento, para que un desarrollo legal cualquiera fuese constitucional tendría que haberse previsto su contenido específico de manera previa y expresa en el texto constitucional, lo cual, además de un imposible fáctico, es contrario a la naturaleza de una Constitución democrática y a la potestad congresarial de hacer las leyes (art. 150 inc. 1º CP). Dicho argumento parte de una concepción de la naturaleza de la Constitución contraria a la razón de ser de una democracia. En efecto, las constituciones, entre otros, enuncian principios, protegen derechos, trazan fines, distribuyen poder, fijan competencias y delimitan funciones, definen reglas básicas que regulan los aspectos fundamentales de una institución, pero no abarcan todos los aspectos de una determinada materia. El reglamentarismo constitucional conduciría no sólo a la petrificación de la evolución del derecho, sino a una restricción excesiva al libre desenvolvimiento de las fuerzas políticas y sociales y a la potestad de configuración del órgano representativo del pueblo soberano que puede optar por diferentes alternativas de desarrollo de las normas fundamentales. Aunque obviamente la Constitución, como su nombre lo indica, constituye realidades e instituciones y crea derecho, esta virtud jurídica y política no significa que lo que no haya sido mencionado en la Carta no exista, ni pueda existir, tanto en el plano real como jurídico. Lo que no es admisible es que las normas legales al crear nuevas instituciones, contradigan la Constitución.

Por lo tanto, de la falta de mención constitucional de la denuncia de la convención colectiva no se infiere que ésta sea inconstitucional.

3.4.2 La denuncia de la convención colectiva no es una figura extraña a la negociación colectiva

El segundo argumento esgrimido por los actores para solicitar la declaratoria de inexecutable de la norma aquí demandada consiste en afirmar que la denuncia de la convención colectiva “es una figura extraña y ajena a la negociación colectiva”, además de ser empleada como instrumento para la presentación de “contra-pliegos” por parte de los empleadores.

En cuanto a la constitucionalidad de la facultad de las partes de la relación laboral colectiva de denunciar la convención colectiva de trabajo dentro de los sesenta (60) días anteriores a la fecha de su expiración (art. 478 y 479 C.S.T), la Corte advierte que en principio dicha facultad no es extraña sino que al contrario es una manifestación de la institución de la negociación colectiva para regular las relaciones laborales. La Constitución no garantiza convenciones colectivas ni pactos colectivos a perpetuidad o sustraídos a la discusión y negociación de las partes. Y no podría ser de otra forma ante la necesidad de que dentro del espíritu de cooperación y tolerancia que animó al constituyente dichos convenios o pactos se adecuen a las circunstancias cambiantes, bien sean ellas económicas, técnicas, organizativas, sociales o de cualquier otra índole.

Por otra parte, la aseveración por parte de los demandantes de que la denuncia de la convención colectiva es utilizada por los empleadores como mecanismo para la presentación de contra-pliegos, además de ser un juicio que por sí sólo no sustenta un cargo de inconstitucionalidad, no es de recibo en sede de constitucionalidad si se tiene en cuenta que es posible distinguir claramente entre la institución de la denuncia y la presentación de

contra-pliegos patronales.

3.4.3 La facultad legal de solicitar la revisión de la convención colectiva no hace inocua la denuncia de la convención colectiva

Finalmente, los demandantes afirman que la “denuncia ejercida por el empleador resulta siendo un medio tendiente a desconocer y eliminar los derechos adquiridos por los trabajadores en la mesa de negociación” y debilita “el escenario natural de la negociación, cuando la misma legislación ofrece otro escenario igual o mejor, a saber: la Revisión por operancia de la teoría de la imprevisión ...”. Este argumento tampoco es suficiente para configurar un cargo de inconstitucionalidad debidamente fundamentado, ya que los demandantes no sólo igualan erróneamente los alcances de la denuncia y de la revisión, dos figuras jurídicas con diferentes funciones y finalidades, sino que se basan en la apreciación puramente hipotética del abuso que en la práctica el empleador puede hacer de la denuncia. Como ha quedado sentado arriba (ver supra 3.2.3), la denuncia de la convención colectiva y la revisión de la misma son instituciones que no deben confundirse, sin que pueda afirmarse que el ejercicio de la una haga inocua o peligrosa la utilización de la otra. Mientras que la denuncia tal sólo tiene la virtualidad de comunicar la intención de renegociar la convención colectiva vigente que sigue estándolo hasta tanto no se firme una nueva (art. 479 inc. 2º C.S.T.), la solicitud de revisión responde a “imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica”, que ameritan su discusión por las partes o la posterior intervención de la “justicia del trabajo” en caso de no llegarse a un acuerdo (art. 480 C.S.T.).

4. La prórroga automática de la convención colectiva no vulneran la Constitución Nacional

4.1 Prórroga automática de la convención colectiva

El artículo 478 C.S.T. que los demandantes estiman contrario a la Constitución establece:

“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 hubiere hecho manifestación escrita de su voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.”

4.2 Contestación de los cargos contra el artículo 478 del C.S.T.

Los demandantes acusan la norma sobre prórroga automática de la convención colectiva (art. 478 C.S.T.) con el único argumento de su presunta inconstitucionalidad sobreviniente dado que ni la Constitución de 1991 ni el Convenio 98 de la O.I.T., aprobado mediante Ley 27 de 1976, habrían previsto esta institución, siendo en consecuencia contraria al querer constituyente.

Para contestar al cargo baste remitir a lo expuesto por la Corte más arriba respecto del cargo fundamentado en idéntico razonamiento contra el artículo 479 C.S.T., e insistir en que “del silencio de la Constitución en relación con alguna materia desarrollada a nivel legal no se sigue su inconstitucionalidad”. Ahora bien, con respecto a la materia específica del artículo acusado ya se había pronunciado esta Corporación en el pasado cuando se demandó la

vigencia limitada de las convenciones colectivas. Dijo la Corte en esa ocasión:

“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 consecuencia, la Corte no encuentra que lo argumentado por los demandantes lleve a la conclusión de que la regulación legal de la prórroga automática de la convención colectiva, cuando ella no ha sido denunciada por alguna de las partes dentro de los plazos establecidos para ello, vulnere la Constitución, por lo que procederá a declarar a ese respecto la exequibilidad de la norma acusada.

5. Exequibilidad relativa del artículo 1º de la Ley 141 de 1961

Sobre la constitucionalidad del artículo 1º de la Ley 141 de 1961 se ha pronunciado tanto la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia – sentencia 18 de Julio de 1973, M.P. José Gabriel de la Vega – como la Sala Plena de la Corte Constitucional – sentencia C-593 de 1993, M.P. Carlos Gaviria Díaz –, ambas sentencias con efectos de cosa juzgada relativa. Los demandantes parten de la premisa, contraria al texto de las providencias citadas, de que la declaratoria de inexecutable del artículo 1º de la Ley 141 de 1961 por parte de la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia tuvo efectos absolutos, cuando lo cierto es que ella sólo se predicó de la incorporación de una norma específica diferente a las ahora demandadas, y los efectos del mencionado fallo fueron únicamente relativos.

La Corte comparte los argumentos expuestos por el Procurador General de la Nación en el sentido de que el Legislador de 1961 estaba habilitado para incorporar como legislación permanente los artículos 478 del Código Sustantivo del Trabajo y 14 del Decreto 616 de 1954 que, no obstante haber sido dictados en ejercicio de las facultades de Estado de Sitio, podían convertirse en ley por voluntad legislativa. Esta era una facultad que tenía el Congreso de la República al amparo de la Constitución de 1886. Con ello se le otorgaba carácter permanente a decretos excepcionales cuya vigencia terminaba con el levantamiento del Estado de Sitio. La Corte no encuentra que el contenido de las normas demandadas – prórroga automática de la convención colectiva y denuncia de la misma – sea de tal naturaleza que impidiera la incorporación de dichas normas al ordenamiento jurídico en calidad de normas con fuerza de ley con carácter permanente en virtud de la cláusula general de competencia del Congreso. En consecuencia, se procederá a declarar la exequibilidad del artículo 1º de la Ley 141 de 1961 en cuanto adoptó como ley los artículos 478 del C.S.T y 14 del Decreto Legislativo 616 de 1954, modificatorio del artículo 479 del C.S.T.

VII. DECISION

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

RESUELVE

Primero.- Declarar EXEQUIBLE, el artículo 14 del Decreto Legislativo 616 de 1954, adoptado como legislación permanente por el artículo 1º de la Ley 141 de 1961, por el cual se modificó el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, respecto de los cargos elevados en la demanda.

Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, adoptado como legislación permanente por el artículo 1º de la Ley 141 de 1961, respecto de los cargos elevados en la demanda.

Tercero.- Declarar EXEQUIBLE el artículo 1º de la Ley 141 de 1961, respecto de los cargos elevados en la demanda.

Notifíquese, comuníquese, publíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente.

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Presidente

JAIME ARAUJO RENTERÍA

Magistrado

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado

Magistrado

MARCO GERARDO MONROY CABRA

Magistrado

EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT

Magistrado

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

1 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Segunda, Sentencia de homologación del 16 de julio de 1993, M.P. Hugo Suescún Pujols.

2 La Lez General del Trabajo de México dispone:

(...)

Artículo 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I. del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II. del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor, y

III. del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Artículo 399 bis. Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Artículo 400. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.”

(...)

Artículo 426. Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

I. cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen, y

II. cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

3 El Código Laboral canadiense dispone en su artículo 49:

49. (1) Either party to a collective agreement may, within the period of three months immediately preceding the date of expiration of the term of the collective agreement, or within such longer period as may be provided for in the collective agreement, by notice, require the other party to the collective agreement to commence collective bargaining for the purpose of renewing or revising the collective agreement or entering into a new collective agreement.

(...).

4 La Ley núm. 213, que establece el Código del Trabajo, dispone:

“Art. 333. Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente cada dos años, a petición escrita de cualquiera de las partes que lo hubiesen celebrado, en los términos siguientes: si lo pidiesen los sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen cuanto menos el 51% (cincuenta y uno por ciento) de la totalidad de los agremiados afectados por el contrato. Si lo pidiesen los empleadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan como trabajadores el 51% por ciento (cincuenta y uno por ciento) como mínimo de los afectados por el contrato.

El procedimiento de revisión será el mismo de formación o el que se hubiese estipulado en el contrato. Si alguna de las partes no lo aceptasen en los términos reformados, puede separarse de él, sin perjuicio de la obligación que impone al empleador el artículo siguiente.

(Gaceta Oficial, 29 de octubre de 1993, núm. 105 bis, págs. 1-30).

5 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”.

6 Corte Constitucional, Sentencia C-009 de 1994, M.P. Antonio Barrera Carbonell. Mediante esta decisión la Corte declaró exequible la expresión “durante su vigencia” contenida en el artículo 467 del C.S.T - relativo a la definición de la convención colectiva de trabajo y su función de fijar las condiciones que rigen los contratos de trabajo durante su vigencia - para lo cual se ocupó, entre otros, de los alcances del derecho a la negociación colectiva, del derecho a la asociación sindical, de la convención colectiva de trabajo, de la teoría de la imprevisión en materia del derecho laboral colectivo y de los derechos adquiridos de los trabajadores.

7 Sobre la naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajo, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, así como de la Corte Constitucional ha sido profusa. Ver, entre otras, la sentencia de la Corte Constitucional C-009 de 1994 y las sentencias de la Sala de Casación Laboral, Sección Primera, junio 1 de 1983 y de la Sala de Casación Laboral, Sección Segunda, abril 7 de 1995, M.P. Rafael Méndez Arango

8 Corte Constitucional, Sentencia C-009 de 1994, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

9 Este principio se formuló inicialmente en sentencia T-425 de 1995, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, en un caso en el cual colisionaban los derechos a la vida e integridad personal con los derechos al trabajo y a la libertad de empresa. Si bien en esta oportunidad se está ante un contexto fáctico diferente, el principio de armonización concreta es un principio de interpretación aplicable en general a la resolución de colisiones entre principios, derechos o bienes. Según la Corte, el “principio de armonización concreta implica la mutua delimitación de los bienes contrapuestos, mediante la concordancia práctica de las respectivas normas constitucionales, de modo que se asegure su máxima efectividad.” El principio de armonización concreta se ha aplicado posteriormente en las siguientes sentencias: T-575 de 1995, T-622 de 1995, T-061 de 1996, T- 198 de 1996, T-200 de 1996, C-075 de 1997 y T-801 de 1998.

10 International Encyclopedia of Comparative Law, Labour Law, Vol. XV, Chapter 12 Collective Agreements and Collective Bargaining, Folke Schmidt/Alan C. Neal, Tübingen et al, 1984, p. 3.

11 *Ibíd.*, p. 4.

12 *Ibíd.*, p. 11.

13 *Ibíd.*, p. 13.

15 *Ibíd.*, p. 16.

16 *Ibíd.*, p. 17.

17 *Ibíd.*, p. 18-24.

18 Es el caso - por ejemplo - de la experiencia alemana en materia de la participación de los trabajadores en la administración de las empresas, que fuera establecida primero en 1951 para las empresas mineras y luego en 1976 para las empresas con más de dos mil trabajadores.

19 Gaceta Constitucional N° 11, miércoles 27 de febrero de 1991. Proyecto No. 16. Propuestas laborales para la Nueva Constitución. Angelino Garzón. Pág. 11

20 Ponencia: Asociación sindical. Ponentes: Angelino Garzón, Guillermo Guerrero, Tulio Cuevas, Iván Marulanda, Guillermo Perry, Jaime Benítez. Gaceta Constitucional N° 45, página 3.

21 Miércoles 29 de Mayo de 1991. Derecho al trabajo. Juan C. Esguerra. Angelino Garzón. Guillermo Guerrero. Germán Toro Zuluaga. Antonio Yepes. Gaceta Constitucional No. 85, p. 3.