

## PROYECTO DE CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO

El Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social solicitó de la Facultad Nacional de Derecho la elaboración de un Proyecto sobre Convención Colectiva de Trabajo. Las Directivas de la Facultad encomendaron esta labor a los profesores de ella Doctores Manuel Barriga Latorre, Antonio García y Luis Alberto Bravo. A continuación se publica el informe de los mencionados profesores:

### I

#### *Oportunidad, antecedentes y denominación.*

- 1 — El desarrollo económico del país, la complejidad de la vida industrial, el estado de madurez a que ha llegado el movimiento sindical y la necesidad de encuadrarlo, cada vez más justamente, dentro del orden jurídico nacional, para efecto de exigirle plena responsabilidad de sus actos, inducen al seminario a considerar como procedente y oportuno que se le gisse en el sentido de establecer y reglamentar la convención colectiva de trabajo.
- 2 — El proyecto de ley "sobre contrato de trabajo" presentado por el Gobierno al Congreso en el año de 1939, y aprobado por la Cámara con algunas modificaciones introducidas por la Comisión de Asuntos Sociales, puede considerarse como un valioso antecedente para la elaboración de un proyecto sobre convención colectiva.
- 3 — El Seminario ha adoptado la denominación de "convención colectiva" y no de "contrato", porque, aunque si bien es cierto que la expresión *contrato* no puede tomarse hoy en la acepción clásica y tradicional del derecho privado, no lograría designar con toda propiedad, dentro de la terminología jurídica, la nueva institución, de carácter normativo y general. Este concepto no equivale a la aceptación de que el término "convención colectiva" sea la denominación perfecta de la institución, la que se adopta solamente por su mayor elasticidad.

## II

### *Principios básicos de la convención colectiva.*

- 1 — El Seminario estima que es necesario, para garantizar el éxito del régimen de convención colectiva, que los trabajadores estén siempre representados por una entidad organizada y responsable. La base misma de la institución es que la representación obrera deba ser siempre orgánica y no circunstancial.
- 2 — Considera, además, en relación con los principios fundamentales de la institución, lo siguiente: La elaboración de contratos individuales en forma conjunta no es aconsejable, mientras existan grupos de trabajadores con capacidad de constituirse en sindicato, pues eliminaría todo estímulo a la sindicalización responsable y no se lograrían las ventajas de la nueva forma de relaciones de trabajo que supone la convención colectiva.

La concurrencia de los trabajadores en forma individual o de grupos inestables y circunstanciales no es garantía real de la libertad y de la igualdad para pactar, como en el caso de la fuerza organizada unitariamente, y tampoco conviene que la elaboración del derecho social se realice por fuera de las organizaciones sindicales o de su control y vigilancia.
- 3 — Es indispensable el requisito de la personería jurídica de las asociaciones de trabajadores para celebrar convenciones colectivas, por cuanto es fundamental el que se asegure y determine la responsabilidad jurídica de dichas asociaciones. Pero, por lo mismo que es indispensable el requisito de la personería jurídica, es necesario que se disminuyan trabas y se simplifiquen los requisitos procedimentales para obtenerla.
- 4 — Se hace necesario no romper el principio de unidad de la empresa, ni diluir la responsabilidad sindical, siendo por lo tanto aconsejable, para realizar la convención colectiva que sólo exista un sindicato industrial o una federación o unificación de los sindicatos gremiales de una empresa, de manera que no se pierda la unidad jurídica de los trabajadores.
- 5 — La convención deberá contener, además de las que convengan las partes y que no contravengan el espíritu de la institución, estipulaciones sobre los siguientes puntos:
  - a) Normas generales relativas al salario;
  - b) Jornada de trabajo;
  - c) Intensidad y calidad del trabajo;
  - d) Prestaciones sociales, tales como auxilios de cesantía y de enfermedad, seguros etc.;

- e) Clasificación del personal de acuerdo con sus capacidades y la índole del trabajo, y fijación de los salarios correspondientes;
- f) Descansos, permisos, vacaciones, admisiones y despidos;
- g) Condiciones de pago;
- h) Procedimientos de conciliación y arbitraje encaminados a asegurar el cumplimiento del contrato, o a decidir las controversias que puedan presentarse entre las partes, en el caso de que las partes no quieran someterlas al Tribunal del Trabajo señalado en esta misma ley.

6 — El Seminario estima que no pueden fijarse legalmente los términos máximos de la convención, debiendo determinarse —en cuanto a duración de las convenciones— dos principios:  
a) el de que la convención puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada; y  
b) el de que la convención debe ser revisable total o parcialmente cada dos años, a petición de cualquiera de las partes que la haya celebrado.

Este término bienal de la revisión —que puede ser tanto de los elementos básicos como de los secundarios de la convención— se basa en el carácter extraordinariamente fluctuante de nuestra economía, pudiéndose asegurar que existen alteraciones substanciales cada dos años.

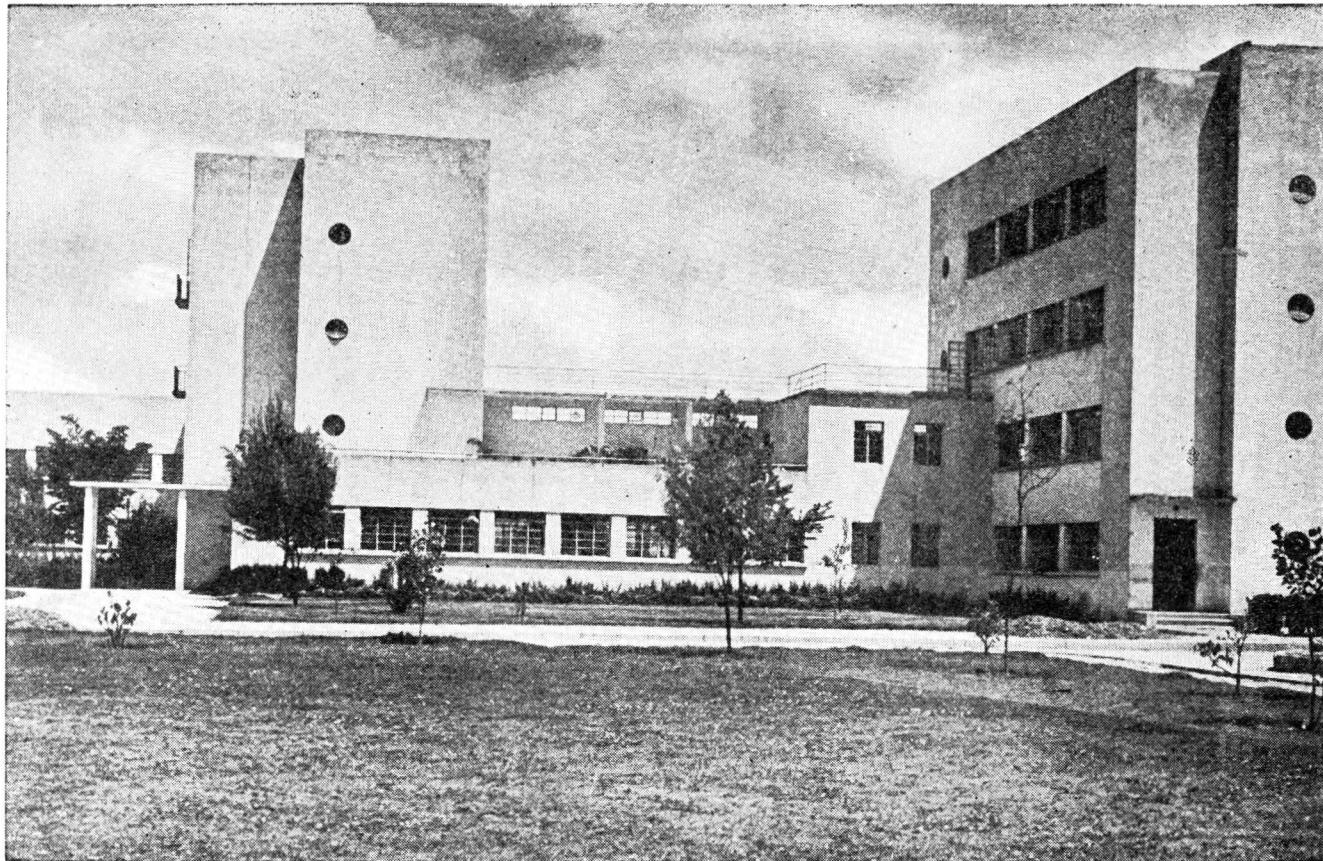
7 — El Seminario acepta el principio de que la convención colectiva debe ser voluntaria para las partes, pero cree que debe ser obligatoria para todas aquellas empresas en las que, por la complejidad de sus funciones, el volumen de mano de obra empleada, el sistema unitario de organización, el monto de capitales invertidos y el tipo de actividad respecto al orden público económico, se hace estrictamente necesario este nuevo régimen de ordenación jurídica de las relaciones de trabajo que más eficazmente asegura la paz social.

Siguiendo esta misma línea de pensamiento, lo indicado es que la obligatoriedad sea declarada por el Gobierno.

8 — Siendo la garantía del cumplimiento de las estipulaciones de la convención la base misma de la existencia, debe establecerse un régimen de cauciones específicas, otorgadas por ambas partes, que deban hacerse efectivas por el Ministerio del ramo, sin otra consideración que la de no afectar la estabilidad económica de las respectivas organizaciones.

Se sobreentiende que las responsabilidad de las partes no está limitada por la caución sino que se extiende a los respectivos patrimonios sociales.

9 — Las diferencias de interpretación o de aplicación de las cláusulas de la convención colectiva y las controversias de todo



CIUDAD UNIVERSITARIA DE BOGOTA — RESIDENCIAS DE ESTUDIANTES

orden provenientes de los respectivos contratos individuales deben decidirse por medio del sistema de la conciliación y el arbitraje, con carácter de obligatorio para ambas partes.

- 10 — En todo caso de controversia respecto de las condiciones de un contrato individual en desarrollo de la convención colectiva, el sindicato debe representar los intereses del respectivo trabajador ante la empresa o patrono.
- 11 — El Seminario juzga que los Tribunales del Trabajo encargados de decidir las cuestiones relativas a cada convención colectiva, deben formarse con intervención del Ministerio del Trabajo para la designación del tercero en discordia, con el fin de buscar una orientación uniforme y responsable de la política social del Gobierno en todo el país.