

La disciplina en el DERECHO DEL TRABAJO parece ser bastante explícita para indicar el objeto o materia de tal rama o especialidad del ordenamiento jurídico estatal, pero en el fondo no lo es tanto porque en ella el concepto TRABAJO se toma en un sentido muy específico y restringido, y no en el general o de uso común. En efecto, el DERECHO DEL TRABAJO no se ocupa de la actividad económica o productiva del hombre en su inmensa amplitud y complejidad sino, únicamente en cuanto ella, de acuerdo a un orden social determinado, genera o implica relaciones de subordinación o dependencia entre quienes venden su fuerza de trabajo y quienes la compran y se apropian del producto resultante de ella. Es que, propiamente hablando, para esta disciplina jurídica no interesa el trabajo en sí, es decir, como actividad humana o fenómeno económico-social, sino, concretamente, las relaciones intersubjetivas que surgen y se desarrollan dentro de su ámbito entre patronos y trabajadores, y los efectos o consecuencias que se derivan de ellas, según las normas que la integran en cada país en particular.

INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Lo que se conoce como Derecho del Trabajo es un producto del capitalismo. Su génesis y posterior evolución se encuentran indisolublemente ligadas al surgimiento y desarrollo de la clase obrera, en la medida en que ella, al tomar conciencia de la miseria y explotación en las que se encuentra sumida, expresa su inconformidad y oposición, y decide luchar contra las inhumanas condiciones de trabajo que se dan en el modo de producción capitalista. Frente a los patronos y al mismo Estado para exigir atención a sus necesidades y protección a sus intereses. Por eso bien puede decirse que, en gran parte, la historia del Derecho del Trabajo es la historia del Movimiento Obrero, pues en el implantamiento de muchas de sus normas y en la fundamentación de no pocas de sus instituciones han jugado papel decisivo las denodadas luchas de los trabajadores en los diferentes países del mundo, rubricadas en multitud de veces con su propia sangre.

Bernardo Ramírez Zuluaga

Lo anterior no significa que estemos sublimando el Derecho del Trabajo, ni mucho menos que el Derecho del Trabajo de la clase proletaria sea una simple extensión de la protección de los trabajadores en el capitalismo. Lo que el pueda evolucionar hacia normas e instituciones que permitan a los trabajadores en defensa de sus intereses, luchar contra el capitalismo las normas

Doctor en Derecho de la U. de A.
Profesor de Derecho del Trabajo —Facultad de Derecho
Universidad de Antioquia.
Ejerce la profesión de Abogado.
Medellín, Colombia, Cra. 52, N° 51A-27,
Edificio Gloria, Oficina 202.

1.- La denominación "DERECHO DEL TRABAJO" parece ser bastante explícita para indicar el **objeto** o **materia** de tal rama o especialidad del ordenamiento jurídico estatal; pero en el fondo no lo es tanto porque en ella el concepto TRABAJO se toma en un sentido muy específico o restringido, y no en el general o de uso común. En efecto, el DERECHO DEL TRABAJO no se ocupa de la actividad económica o productiva del hombre en su inmensa amplitud y complejidad sino únicamente en cuanto ella, de acuerdo a un orden social determinado, genera o implica **relaciones de subordinación o dependencia** entre **quienes venden su fuerza de trabajo** y **quienes la compran** y **se apropian del producto** resultante de ella. Es que, propiamente hablando, para esta disciplina jurídica no interesa el **trabajo en sí**, es decir, como **actividad humana** o **fenómeno económico-social**, sino, concretamente, las **relaciones intersubjetivas** que surgen y se desarrollan dentro de su ámbito **entre patronos y trabajadores**, y los efectos o consecuencias que se derivan de ellas, según las normas que la integran en cada país en particular.

2.- Lo que hoy se conoce universalmente como **Derecho del Trabajo** es un producto histórico de la **sociedad capitalista**. Su génesis y posterior evolución se encuentran indisolublemente ligadas al surgimiento y desarrollo de la **clase obrera**, en la medida en que ella, al tomar conciencia de la **miseria** y **explotación** en las que se encuentra sumida, expresa su **inconformidad** y **oposición**, y decide **luchar** contra las inhumanas condiciones de trabajo que se dan en el modo de producción capitalista, y, entonces, se enfrenta a los patronos y al mismo Estado para exigir atención a sus **necesidades** y protección a sus **intereses**. Por eso bien puede decirse que, en gran parte, la **historia del Derecho del Trabajo** es la **historia del Movimiento Obrero**, pues en el implantamiento de muchas de sus normas y en la fundamentación de no pocas de sus instituciones han jugado papel decisivo las denodadas luchas de los trabajadores en los diferentes países del mundo, rubricadas en multitud de veces con su propia sangre.

Lo anterior no significa que estemos sublimando el **Derecho del Trabajo**, ni mucho menos que lo concibamos como el Derecho de la clase proletaria, o que constituya la acabada y efectiva protección de los trabajadores. No. Por más que él pueda evolucionar hacia normas e instituciones de mayor contenido y amplitud en defensa de los trabajadores, no debe, sin embargo, perderse de vista que en el régimen de la sociedad capitalista las normas

jurídicas no pueden menos que reflejar los intereses de quienes detentan los medios de producción y que a través de ellas siempre se buscará conservarlos y defenderlos. Inclusive, el **Derecho del Trabajo** se constituye en una respuesta a las necesidades del desarrollo de la sociedad capitalista y en un acomodamiento a las nuevas condiciones históricas del progreso tecnológico, de organización y dirección del trabajo, buscando mantener y reproducir en la mejor forma la fuerza laboral. Por otra parte, es indudable que el **Derecho del Trabajo** está destinado también a cumplir una **función ideológica y política**, cual es la de encausar y controlar los movimientos y reivindicaciones de los trabajadores por los canales regulares e institucionales creados y aceptados por el mismo sistema social.

Lo que hemos querido hacer resaltar es que el **Derecho del Trabajo**, en su origen, en su contenido y en su misma evolución, no puede concebirse aisladamente de las luchas de la clase trabajadora, como una obra filantrópica de los pensadores y reformadores sociales de la burguesía, o fruto de "progresistas" concepciones de la política social de los gobernantes. Esto sería desconocer la acción de las masas trabajadoras que en luchas y jornadas memorables han protestado contra su explotación y arrancado al Estado burgués alguna mejoría a su ominosa situación a través de las leyes laborales.

3.- Las **primeras leyes** con un contenido como el que hoy se asigna al Derecho del Trabajo empezaron a dictarse por los Estados en la primera mitad del siglo XIX como resultado, inicialmente, de amplios **movimientos populares** y de la **influencia de doctrinas político-sociales** tendientes a obtener **reformas políticas, económicas y sociales** de carácter general, y, **posteriormente**, como **efecto directo** de las **batallas de la Clase Obrera** encaminadas a obtener su protección legal y, por consiguiente, el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

En una primera etapa esas leyes tenían más bien un carácter de **Derecho Administrativo**, adoptadas como **ampliación de las funciones estatales**, en virtud del llamado **intervencionismo de Estado** en el **campo económico y social**, y estaban dirigidas principalmente a **proteger** el salario, disminuir la jornada de trabajo y a restringir el trabajo de las mujeres y los niños con miras a proteger su salud y moralidad. En etapas ulteriores, el contenido de esas leyes, mucho más **desarrollado y transformado**, desde luego.

ha venido a constituir la **rama especializada del Derecho**, a la que nos hemos venido refiriendo, pero ello sólo en la primera mitad del siglo XX. Por ello, bien ha escrito Ernesto Krotoschin:

"El Derecho del Trabajo, su doctrina, su legislación y su jurisprudencia, se han desarrollado, principalmente, durante la primera mitad de este siglo".¹

4.- La **especialidad del Derecho del Trabajo** se funda en las **mismas realidades económico-sociales** que se dan en el mundo del Trabajo, las cuales han reclamado un **tratamiento jurídico adecuado**, y **no en el propósito de tal o cual legislador**. En la medida en que esas realidades han sido estudiadas y captadas, las normas jurídicas dictadas para regularlas han tenido que obedecer forzosamente a **principios filosóficos y políticos distintos a los del Derecho Privado**, en general, y del Derecho Civil, en particular, categorías o ramas del Derecho dentro de las cuales se consideró inicialmente que podían ubicarse las leyes protectoras de los trabajadores.

Actualmente puede decirse, sin lugar a duda alguna, que el **proceso de especialización y la autonomía** del Derecho del Trabajo ha culminado, pero **no el de su desarrollo interno**, el cual **continúa y continuará** de acuerdo con los **movimientos y transformaciones** que se van produciendo **en cada sociedad**.

5.- Con fundamento tanto en la **doctrina** del Derecho del Trabajo como en nuestra **misma ley positiva** podemos decir que las relaciones de trabajo se clasifican en dos grandes grupos: 1) **Relaciones individuales**; 2) **Relaciones colectivas**.

Determinar y distinguir con toda precisión unas y otras relaciones, es de gran importancia porque de ello depende la aplicación de las correspondientes normas legales y el tratamiento que deba darse a los problemas o conflictos que se susciten entre patronos y trabajadores, y aún para saber qué funcionario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deba intervenir en un momento dado.

Según que las **normas legales** que componen o integran el Derecho del Trabajo tengan por **objeto** de regulación las **relaciones individuales** o las **relaciones colectivas**, se habla de "**Derecho In-**

(1) "Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo", página 13.

dividual del Trabajo", en el primer caso, o de **"Derecho Colectivo del Trabajo",** en el segundo, por lo cual el **Derecho del Trabajo se considera dividido en estas dos partes principales.**

El Derecho Individual del Trabajo, como tal denominación lo indica, tiene como objeto o materia de regulación las relaciones individuales de trabajo. En él siempre encontramos como **sujeto** en frente de un patrono a los **trabajadores, individualmente considerados,** esto es, **con exclusión de cualquier comunidad o asociación laboral** a la que pertenezca, aunque el patrono pueda ser un sujeto colectivo, vgr., una sociedad comercial. Su objeto de regulación son, por consiguiente, **derechos, obligaciones, situaciones e intereses** que tienen que ver exclusivamente con cada trabajador como persona concreta y determinada frente a su respectivo patrono. Su **institución básica es el contrato individual de trabajo.**

Por el contrario, el objeto o materia de regulación del Derecho Colectivo del Trabajo lo constituyen las relaciones colectivas de trabajo, en las cuales encontramos ya **a los trabajadores formando asociaciones permanentes o simples comunidades de hecho,** las cuales asumen, como es obvio, la calidad de sujetos de tales relaciones colectivas. Su objeto de regulación son, entonces, **derechos, obligaciones, situaciones e intereses** relacionados con esas asociaciones o esas comunidades de hecho formadas por los trabajadores.

Según lo anterior, podemos considerar que el criterio para distinguir las normas que integran el Derecho Laboral Individual de las del Derecho Colectivo del Trabajo es el de la forma como actúan los trabajadores, o sea que si lo hacen individualmente, sin conexión entre sí, tendremos el Derecho Individual; y si lo hacen colectivamente, formando coaliciones o comunidades de hecho, u organizaciones permanentes (organizaciones sindicales), tendremos el Derecho Colectivo.

En Colombia es de gran **importancia práctica la distinción** entre Derecho Individual del Trabajo y Derecho Colectivo del Trabajo porque ella traza el límite de aplicación del **Código Sustantivo del Trabajo** y las demás normas legales que lo desarrollan, complementan o reforman, pues, como lo disponen los artículos 3º y 4º de tal estatuto legal, en tanto que su primera parte (Derecho Individual del Trabajo) sólo se aplica a las relaciones individuales de trabajo del sector privado, su segunda parte (Derecho

Colectivo del Trabajo), en cambio, se aplica tanto a las relaciones colectivas de trabajo del sector privado como a las del **sector oficial.**²

6-. Pero a pesar de que se hable de un Derecho Individual del Trabajo y de un Derecho Colectivo del Trabajo, ambas disciplinas o materias deben considerarse como **íntimamente vinculadas y constituyen una unidad general** cuya denominación propia es la de DERECHO DEL TRABAJO. Debe quedar claro, desde luego, que esta afirmación no implica el que **sus instituciones se confundan o no puedan estudiarse independientemente** por no poderse separar sus normas, lo cual sería un error, pues, al contrario, ello es perfectamente posible. Digamos, hablando más claramente, que la unidad del Derecho del Trabajo se da a pesar de la variedad y distinción de las normas e instituciones del Derecho Individual y del Derecho Colectivo, en razón precisamente de la unidad de la materia que uno y otro regulan: todo ese inmenso y complejo conjunto de relaciones, situaciones y fenómenos que se producen en el mundo del trabajo asalariado. Acertadamente ha escrito Juan D. Pozo:

"Se encuentra en la materia un unidad jurídica que se destaca sobre la aparente variedad de sus elementos y que tiende a la realización de fines uniformes y concretos en una extensión suficiente para desglosarla de las demás ramas jurídicas."

7-. Jurídicamente el fenómeno asociativo de los trabajadores, su organización en sindicatos, los conflictos que éstos promueven o a los que se ven avocados, y las relaciones en que entran con los patronos y con el Estado mismo, se encuentra enmarcado dentro de la parte del Derecho del Trabajo que ha venido denominándose **"DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO"**. A este respecto es importante anotar que el **sindicalismo** y el **movimiento obrero** en general, más que cualquier otro fenómeno social, ha sido la **fuerza impulsadora y determinante en el implantamiento de las normas e instituciones** más fundamentales que constituyen esta disciplina jurídica.

(2) El artículo 3º dice: "Relaciones que regula. El presente Código regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares". El artículo 4º dice: "Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten".

(3) "Derecho del Trabajo", t. I, página 356.

Dice Guillermo Cabanellas: "El desarrollo de las asociaciones profesionales y su participación activa en el desenvolvimiento de las relaciones laborales ha tenido como consecuencia el nacimiento de un nuevo aspecto del Derecho del Trabajo: el Derecho Colectivo del Trabajo".⁴

Refiriéndose al Derecho Colectivo de Trabajo dicen Alfred Hueck y H. C. Nipperdey:

"La regulación del Derecho Colectivo no es del trabajador singular, sino de su asociación en la profesión y empresa, o de los contratos de estas asociaciones correspondientes del lado patronal o del empleador singular, o de las contiendas colectivas y su evitación y arreglo. Según lo cual puede definirse tal ordenamiento como sigue: Derecho Colectivo del Trabajo es la parte del Derecho del Trabajo relativo a las asociaciones laborales en la profesión y Empresa, sus contratos, sus contiendas y el arreglo de éstas".⁵

8. **Fundamento político-social** indispensable del Derecho Colectivo del Trabajo es el reconocimiento de la existencia de **intereses colectivos**, o lo que es igual, de **intereses comunes a grupos de personas**, dentro de la sociedad, y no meramente el interés de cada individuo en particular o los intereses abstractos e impersonales de toda la sociedad, y, por consiguiente, el derecho a su defensa y satisfacción. Esto, que es una verdad sociológica evidente y que en el mundo actual se reconoce ampliamente, no sólo no se aceptaba, sino que llegó a negarse dentro de la ideología político-social en que se inspiró la Revolución Francesa y que se esparció por el mundo Occidental con posterioridad a ella. Para comprobarlo basta con recordar lo que decía la exposición de motivos de la **Ley Chapelier**, que se propuso abolir las corporaciones en Francia, expedida en el año 1791:

"Debe sin duda permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes; no existe corporaciones en el Estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse

(4) Guillermo Cabanellas. "Derecho Normativo Laboral". Página 16. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1966.

(5) "Compendio de Derecho del Trabajo", página 243. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963.

a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia en un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación".

El artículo 1º de la citada ley disponía perentoriamente: "Siendo la anulación de toda especie de corporación de los ciudadanos del mismo estado y profesión una de las bases fundamentales de la constitución Francesa, queda prohibido restablecerlas de hecho, bajo cualquier pretexto y forma que fuere".

Para ser más enfática la prohibición contenida en el artículo 1º y, a la vez, como una consecuencia de la misma, el artículo 2º de la ley Chapelier establecía:

"Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesanos, comerciantes y compañeros de un arte cualquiera, no podrán reunirse para nombrar presidente o secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes".

9-. En Colombia, a diferencia del Derecho Individual del Trabajo, que ha de considerarse integrado normativamente no sólo con la primera parte del Código Sustantivo del Trabajo,⁶ sino, además, con un sinnúmero de leyes y decretos especiales que establecen el régimen de los trabajadores oficiales y aún el de los empleados públicos,⁷ el Derecho Colectivo del Trabajo se integra exclusivamente por la segunda parte de dicho Código, obviamente con las modificaciones, adiciones y sustituciones que posteriormente se le han introducido.

10-. En nuestro país el Derecho Colectivo del Trabajo comprende:

- a) El régimen legal al que deben someterse la fundación, organización, funcionamiento y disolución de las asociaciones sindicales.
- b) El régimen legal al que debe someterse la iniciación, desarrollo y solución de los conflictos colectivos de trabajo.

(6) Decretos 2663 y 3743 de 1950.

(7) Consideramos que el régimen jurídico de los empleados públicos, a pesar de sus características peculiares, constituye un desarrollo especial del Derecho del Trabajo.

c) El régimen aplicable a los tres tipos de contratos colectivos de trabajo que se han previsto en la ley, a saber: la convención colectiva, el pacto colectivo y el contrato sindical.

En estas tres partes del Derecho Colectivo de Trabajo quedan comprendidas las que bien pueden considerarse como instituciones básicas de él: el **derecho de coalición**, el **derecho de asociación sindical**, el **derecho de huelga** y el **derecho de contratación colectiva**.

Resulta pertinente transcribir aquí el interesante apunte del tratadista mejicano Mario de la Cueva:

“Las instituciones del derecho colectivo del trabajo nacieron antes de su reconocimiento y de su reglamentación legales; el orden jurídico reconoció la coalición, la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo tiempo después de su existencia, cuando el Estado perdió fuerza y no pudo destruirlos”.⁸

11-. Cuando en el mundo del Derecho se habla de **sujetos**, con ello se quiere significar la existencia de realidades exteriores reconocidas por el ordenamiento jurídico como aptas o capaces para actuar por sí mismas o representadas por otras, y de que sus actuaciones producen determinados efectos o consecuencias que se han previsto o regulado en la ley.

En el Derecho Colectivo del Trabajo podemos entender por sujetos de él a todas aquellas personas o entidades a quienes se refiere la ley, bien sea para ejercer determinados derechos o facultades, o para asignarles determinadas funciones, o bien para imponerles determinadas obligaciones. Según esto, en las normas que integran el Derecho Colectivo del Trabajo encontramos los siguientes sujetos:

a) Las **asociaciones sindicales de trabajadores**, las cuales, según el grado de complejidad, pueden ser: **sindicatos**, **federaciones** y **confederaciones**.

b) Las **comunidades de trabajadores no organizadas en forma permanente**, cuando actúan con una finalidad inmediata y concreta, vgr., la presentación y negociación de pliegos de peticiones para la celebración de **pactos colectivos**.

(8) Derecho Mexicano del Trabajo, T. II. Pág. 217. Editorial Porrúa S. A., México, 1961.

c) Los **patronos**, bien sea considerados individualmente como personas naturales o como personas jurídicas de derecho privado, o como asociaciones sindicales patronales, cuando son titulares de algún derecho o facultad originado en las normas del Derecho Colectivo.

d) Los **trabajadores**, individualmente considerados, cuando son titulares de un derecho o garantía que tenga su fundamento en el Derecho Colectivo, vgr., el fuero sindical.

e) Los **funcionarios administrativos del trabajo**, cuando deben cumplir alguna función o cuando pueden ejercer alguna facultad que la ley les ha atribuido, vgr., sancionar a los sindicatos.

f) Los **jueces del trabajo**, cuando les corresponde cumplir con funciones que el Derecho Colectivo le ha señalado, vgr., autorizar el despido de directivos sindicales amparados con el fuero sindical.

12-. Todo nuestro Derecho del Trabajo se caracteriza por la marcada **intervención** y **control** estatales en la regulación del trabajo subordinado o dependiente. Pero en la parte de él que se hacen más ostensibles es en el Derecho Colectivo. Prueba de ello es el estricto y amplio control que sobre el funcionamiento de las asociaciones sindicales ejercen las autoridades administrativas del trabajo; las funciones y facultades que se otorgan a esas mismas autoridades en el desarrollo y solución de conflictos colectivos de trabajo, y hasta en el mismo régimen legal de los contratos colectivos, al erigirse a tales autoridades en depositarias de los contratos colectivos y en su activa participación en el trámite de la denuncia de las convenciones colectivas.