

## DENUNCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

Universidad Pontificia Bolivariana  
Post-Grado en Derecho Laboral  
Contratación Colectiva  
Enrique Alvarez Posada  
María Elena Agudelo Posada  
Agosto 6 de 1.988

Enrique Alvarez Posada  
Abogado Universidad de los  
Andes (Bogotá). Especialista  
en Derecho Laboral U.P.B.  
Asistente de la Vicepresi-  
dencia jurídica de la "ANDI"  
María Elena Agudelo P.  
Abogada de la Universidad  
de Medellín. Especialista  
en Derecho Laboral U.P.B.

### INTRODUCCION

Con el objeto de analizar la Denuncia de la Convención Colectiva, es necesario hacer un breve repaso sobre conceptos relacionados con esta figura jurídica. Por esta razón hemos realizado algunas consideraciones sobre la Convención Colectiva, los sujetos involucrados, su extensión y plazo.

Una vez definido el ámbito dentro del cual opera la Denuncia de la Convención Colectiva, entramos a realizar un análisis sobre la

misma, tratando de precisar en la medida de lo posible, los aspectos jurídicos importantes y que pueden ser objeto de controversia, y aún en los cuales encontramos vacíos legislativos.

Por último, diferenciamos la Denuncia de la Convención Colectiva, con el Pliego de Peticiones y con los llamados "Contra-Pliegos" por cuanto estas figuras se confunden corrientemente.

## I. DEFINICION DE LA CONVENCION COLECTIVA

Según el Art. 467 del Código Sustantivo del Trabajo, la convención colectiva se define como el acto jurídico que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales por una parte y uno o varios sindicatos, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

Esta definición coloca a la convención colectiva en el plano contractual, donde existen dos partes, mediante ese contrato colectivo llamado "convención". Así la convención es un acto bilateral, pues existen sólo dos partes. Sin embargo, la composición de cada una de ellas es colectiva, especialmente de la parte que representa a los trabajadores. De allí su nombre: Convención Colectiva.

De otro lado, los efectos de la convención son eminentemente normativos, pues buscan regular las condiciones que regirán a los contratos individuales de trabajo buscando favorecer a la clase trabajadora con nuevas reivindicaciones (1). Por esta razón, la cláusula tiene supremacía sobre los contratos individuales y sus normas se extienden a todos aquellos trabajadores que estén cobijados por la convención.

Aunque teóricamente la convención puede celebrarse entre varios patronos o asociaciones patronales, con uno o varios sindicatos, en Colombia la estructura legal ha determinado que solamente exista la negociación por empresa. Por esto, en términos reales el alcance de las normas convencionales está circunscrito a la empresa que suscribió la convención.

La vigencia de la convención está sujeta al plazo convencional, o al presuntivo de seis meses prorrogables, establecido en el Art. 477 del CST.

Actualmente, los convenios colectivos sobre salarios se firman por lo general por determinado período, mientras que, cuando se suscriben acuerdos por separado sobre condiciones de trabajo, prestaciones complementarias y otros asuntos, a veces su duración es indefinida. Cuando el plazo de vigencia de los convenios es muy breve, las partes tendrán que reunirse en torno a la mesa de ne-

gociaciones con demasiada frecuencia, y de resultados de ello las relaciones obrero-patronales pueden ser más inestables de lo necesario. En los muchos casos en que se establece para los convenios un plazo de vigencia, éste es casi siempre de uno o dos años, o de tres en algunos países. Mucho depende del grado de estabilidad de la situación económica (2).

## **II. SUJETOS DE LA CONVENCION COLECTIVA**

Toda vez que la convención es un acto jurídico bilateral, solamente admite dos partes, a saber:

### **A. Los Patronos.**

Los patronos ya sean personas naturales o jurídicas, son los sujetos obligados por la convención. A ellos corresponde ejecutar y pagar lo que en la convención se consagra.

No obstante, es importante resaltar en este punto que las normas que regulan la contratación colectiva, al igual que las demás normas del Código están encaminadas a proteger al trabajador. Por esta razón, los protagonistas principales del conflicto colectivo son los trabajadores y no los patronos. Esto es importante resaltarlo porque, como veremos más adelante, muchos mecanismos o derechos consagrados para las partes en forma legislativa, carecen de efectos reales para los patronos, como es el caso de la denuncia de la convención que es el tema de nuestro trabajo.

### **B. Los Trabajadores.**

En nuestra legislación, la titularidad del derecho a celebrar convenciones colectivas de trabajo se encuentra reservada a los sindicatos. En efecto, el Art. 373 consagra ésta, como una de las funciones principales de los sindicatos. Por esta razón, los trabajadores deben obligatoriamente estar agrupados en un sindicato, con personería jurídica, quien para todos los efectos representará sus intereses.

## **III. DENUNCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA**

La denuncia de la convención es un mecanismo que busca evitar la prórroga de la convención colectiva, cuando se venza el plazo.

Según los Arts. 478 del CST y 14 del Decreto 616/54, la denuncia de la convención es la manifestación expresa de la voluntad de las partes, o de una de ellas de dar por terminada la convención colectiva cuando expira el plazo. Es un acto formal, por cuanto debe ser presentado por escrito ante el inspector del trabajo.

Una vez presentada la denuncia, se abre campo al conflicto colectivo entre patrono o patronos, y trabajadores, que toma forma con la presentación del pliego de peticiones por parte del sindicato correspondiente.

#### **A. Requisitos de la Denuncia.**

1. La denuncia se debe presentar por escrito dentro de los 60 días anteriores a la expiración del término.
2. Debe ser presentado por triplicado ante el inspector del Trabajo, o, en su defecto, ante el Alcalde. El original será entregado por el funcionario al destinatario y las copias restantes serán una para el denunciante y la otra para el Departamento Nacional del Trabajo.
3. La denuncia debe ser efectuada por parte legítima y puede provenir de una de las partes o de ambas separadamente, o sea, de los patronos o de los trabajadores. La representación para el conflicto colectivo reside en el sindicato mayoritario o se transforma en representación conjunta para los diversos grupos obreros. Al no existir tal mayoría, quienes tengan esa representación, serán los titulares del derecho de denuncia, hayan o no, sido parte en la convención vigente.

En este orden de ideas, cuando no se presenta la denuncia por ninguna de las partes, el Art. 478 antes citado, expresa que la convención se prorrogará automáticamente por períodos sucesivos de seis meses, sin menoscabo de lo que en la convención se hubiera pactado.

Es importante resaltar que la denuncia se perfecciona en el momento de su radicación ante el Inspector del Trabajo o del Alcalde, según el caso, y a partir de ese momento produce efectos. Esto es así, puesto que "si se llega a usar el último día del término de 60 días, posiblemente la entrega se verificará con posterioridad al vencimiento del plazo establecido en la ley y sería ilógico sostener que no produjo efectos la denuncia" (3).

4. Por último, se debe tener en cuenta que la denuncia puede ser total o parcial. Siendo así, las partes deben analizar cuidadosamente las cláusulas que desean someter a discusión para efectos de no excluir ninguna, o, por el contrario denunciar la totalidad de la convención para pactar condiciones totalmente nuevas.

#### **B. Efectos de la Denuncia.**

1. Según el numeral segundo del Art. 14 del Decreto 616 de 1954, se establece que una vez formulada la denuncia como

se indica en el numeral primero, la convención existente continuará vigente hasta cuando se firme una nueva. La reforma que introdujo este decreto es importante, puesto que en el Art. 479 del CST, originalmente establecía que la denuncia tenía como efecto el terminar la vigencia de la convención en la fecha de expedición del plazo respectivo. Esto entrañaba una injusticia grave, por cuanto, según doctrina del Ministerio del Trabajo, cuando se vencía el plazo, el patrono estaba en el derecho de desconocer la totalidad de las garantías pactadas y regresar al mínimo de obligaciones consagradas en el CST. Este hecho se convertía en materia de agitación y, el trabajador debía iniciar de nuevo una lucha para conservar, cuando menos, lo que había adquirido años atrás.

2. Otro efecto es el advertir a la contraparte que se tiene ánimo de cambio en la contratación colectiva. Es por esta razón que se abre la posibilidad a un conflicto colectivo.

3. Como dijimos anteriormente, la denuncia puede ser parcial o total. En este caso, los efectos de las denuncias revisten particular importancia, especialmente respecto de los árbitros. "Estos gozan de la misma amplitud para solucionar el conflicto de intereses dentro de los límites del pliego de peticiones y de la denuncia hecha por el patrono, en el sentido de que no le es permitido conceder más de lo que se pide, pero pudiendo modificar la convención colectiva o el laudo en aquellos puntos que fueron denunciados por el patrono, cuando la denuncia es parcial, o respecto de todos, si la denuncia es total" (4).

4. Por último, los efectos de la denuncia son diferentes según quien la presente. Cuando el sindicato, o ambas partes denuncian la convención, debe el sindicato presentar el correspondiente pliego de peticiones para iniciar el conflicto colectivo.

No sucede lo mismo cuando es únicamente el patrono quien presenta denuncia de la convención. Según la Corte Suprema de Justicia, en este caso "la convención colectiva continúa vigente, con las prerrogas legales, porque no pudiendo presentar los patronos pliegos de peticiones no tienen la facultad de iniciar un conflicto colectivo que culmine en otra convención colectiva o con el fallo de un tribunal de arbitramento" (5).

Esta es la solución que la Corte Suprema de Justicia le ha dado a un vacío legislativo, pues si bien es cierto que el patrono no puede presentar pliegos de peticiones, sí está legitimado para denunciarla como vimos anteriormente. No obstante, cuando éste ejerce su derecho de denuncia el sindicato no está en obligación de presentar pliego de peticiones, por lo que no se iniciará el conflicto colectivo.

Sin embargo, no compartimos el criterio de la Corte pues, en este caso, la denuncia no produciría ningún efecto. Es decir, si no se denuncia la convención, o si la denuncia solamente el patrono, ésta continuará vigente, en todo caso, con las prórrogas legales. En este orden de ideas, más bien creemos que se debe interpretar la norma de tal forma que produzca algún efecto, según lo ordena el Art. 1620 del C.C.

Como consecuencia, si el patrono denuncia la convención, el conflicto colectivo debe iniciarse. Siendo la presentación de pliegos de petición la única forma de iniciar un conflicto, es procedente en este caso, considerar que el sindicato debe presentar el pliego de peticiones. Sería conveniente entonces, que la Corte revisara su doctrina con el objeto de otorgarle efectos jurídicos a la denuncia del patrono.

### **C. La Denuncia en el Derecho Comparado.**

Generalmente la mayoría de las legislaciones exigen la finalización de la convención colectiva por medio de una denuncia formal dentro de los términos establecidos. Si no hay dicho preaviso, la convención se considera prorrogada por términos iguales al de la convención anterior. En Colombia, como habíamos visto, la ley laboral exige que se manifieste expresamente la voluntad de dar por terminada la convención con 60 días de anticipación al término de la expiración de dicha convención.

En cuanto a la prórroga presunta o plazo presunto, si no se dice nada, será de seis en seis meses (Arts. 477 y 478 del CST). Así este plazo presuntivo es tomado por todas las legislaciones, ya sea de seis meses, un año, dos años, etc., como por ejemplo: Honduras, 6 meses; Méjico, 2 años; Suiza, 1 año; etc. Lo mismo ocurre con el plazo de preaviso, variando de una a otra legislación, así por ejemplo: Colombia, 60 días; Honduras, 6 meses; Méjico, 60 días; etc.

### **D. Disolución del Sindicato Pactante.**

Algunos autores opinan que la convención termina, y por consiguiente todos sus efectos cesan, cuando se disuelve el sindicato pactante. Pero este punto es muy discutido, ya que otros tratadistas no consideran aceptada la tesis anterior.

De todas maneras, el CST en su Art. 474 establece que si el sindicato que celebró una convención es disuelto, "ésta continuará rigiendo los derechos y obligaciones del patrono y los trabajadores".

Esta circunstancia nos reafirma la tesis que expusimos anteriormente sobre la eventualidad de que sea sólo el patrono quien denuncia

la convención. Según la doctrina de la Corte, la convención seguirá rigiendo con las prórrogas legales en forma indefinida por no haber sindicato que presente un pliego de peticiones. En este caso no habría solución para terminar la convención, no obstante que en Colombia están prohibidas las obligaciones irredimibles.

#### **IV. DISTINCION ENTRE LA DENUNCIA DE LA CONVENCION CON OTRAS FIGURAS.**

##### **A. Denuncia y Pliego de Peticiones.**

Es muy usual oír que se confunde la denuncia de la convención colectiva con el pliego de peticiones, como si los dos fenómenos fueran una misma cosa y ambos implicaran necesariamente un conflicto colectivo de trabajo. Ello no es así, por lo mismo, nos da la oportunidad de hacer las siguientes aclaraciones:

La denuncia en términos jurídicos, no es sino la manifestación de una de las partes o de ambas, de que desean una renovación o modificación parcial o total de la convención colectiva, o su eliminación total para no tener más contratación colectiva de por medio, sin especificar en ese momento condiciones ni cláusulas, ni compromisos de ninguna clase. El pliego de peticiones, es otra cosa; es la demanda escrita, que el sindicato o el grupo obrero presenta a su respectivo patrono o grupo de patronos, que contiene en forma clara y específica los pedimentos encaminados a estructurar una convención colectiva.

De estas definiciones se desprende claramente que la denuncia, a pesar de que en el fondo implica el anuncio o la posibilidad de un conflicto no necesariamente se desemboca en él. En cambio, la presentación del pliego de peticiones es ya la postura del conflicto mismo, su iniciación, de acuerdo con la ley, el cual debe ser sometido a una tramitación especial. Por lo mismo que es la iniciación de un conflicto, puede también ese conflicto detenerse en el camino, si por consideraciones económicas o de otra índole, el sindicato resuelve retirarlo. Tampoco se puede identificar la denuncia de la convención hecha por el patrono o grupo de patronos, con sus posiciones económicas presentadas por escrito, en el instante de abrirse el conflicto, o al momento hacer la denuncia de la convención cuando manifiesta las razones de la denuncia.

##### **B. Denuncia y "Contra-Pliegos".**

No existe en la legislación colombiana lo que se ha denominado "Contra-Pliegos", término que corresponde más bien al lenguaje sindical. Es cierto que como consecuencia de la denuncia se abre el camino a la negociación colectiva, mediante la presentación de un



- b) **Artículo 103.** Viáticos para una Convención extraordinaria de Delegados por año.
  - c) **Artículo 104 y 105.** Permisos remunerados para comisiones de carácter Sindical.
  - d) **Artículo 106.** Permiso remunerado para cursos sindicales.
- II. Del capítulo XXXVIII de la Codificación de Convenciones Colectivas de Trabajo.

**Artículo 123.** Vigencia.

Las demás cláusulas de la Convención Colectiva vigente que establecen derechos y garantías de orden económico para los trabajadores de la Compañía no son objeto de denuncia por parte de la Empresa.

## II

### SUSTENTACION

**Artículo 101.** En este Art. se prevé que la Empresa pague a los Asesores del Sindicato que durante la tramitación del conflicto colectivo actúen, el valor de los viáticos que se pagan por comisión de trabajo y no es posible que se siga atendiendo estos gastos sindicales porque los asesores en ningún caso mantienen con la Compañía nexo laboral del cual se puede deducir ventajas convencionales. No es lógico que se les esté pagando viáticos a unas personas que no tienen vinculación jurídica con la Compañía; esto, sin tener en cuenta lo costoso y gravoso de esta prestación.

En relación a los viáticos pactados para la Junta Directiva Nacional, insistimos tal como hemos tenido la ocasión de hacerlo en varias oportunidades de manera verbal, que estos viáticos son muy costosos y no se justifican dadas las innumerables ayudas económicas, que recibe el Sindicato, bien por razón de otros auxilios pactados o por contribuciones que existen a favor de la Organización.

Dentro de los auxilios, se encuentra el permiso permanente de que goza el Presidente del Sindicato, y como contribución se tienen las cuantiosas sumas que recibe el Sindicato por concepto de cuotas retenidas a los trabajadores por valor de \$ ..... anuales, aparte de los auxilios que recibe de la Empresa para su funcionamiento por valor de \$ ..... al año.

**Artículo 103.** De acuerdo con los estatutos de la Organización Sindical, se prevé que ésta tiene como organismo máximo una Convención Nacional de Delegados, la cual debe reunirse de manera ordinaria por lo menos una vez al año y de manera extraordinaria cuando sea convocada por la Junta Directiva Nacional o por un número

no inferior a la mitad más uno de las seccionales. La Convención está compuesta en la actualidad por 17 delegados lo que implica que los gastos de reunión sean muy onerosos dado de que en ellos se comprenden: viáticos, permisos remunerados y transporte aéreo a la ciudad que se escoja como sede de la Convención todo por un valor aproximado al año de \$ ..... Entonces si resulta altamente costoso el reconocimiento de estos gastos para la reunión ordinaria de Delegados, con mucha más razón no nos parece justo atender económicamente reuniones extraordinarias de Delegados.

**Artículo 104.** Consideramos que para el buen desarrollo de las actividades de producción, teniendo en cuenta que en muchas oportunidades las personas que se nombran para comisiones sindicales se encuentran efectuando labores de suma importancia para la buena marcha de la Empresa, se hace imperioso que los permisos de que trata este Art. sean solicitados por escrito con tres días de anticipación; pues es apenas normal para la organización y la administración de este beneficio que se cuente con los documentos soportes que permitan cuantificar el número de permisos otorgados en el mes respectivo. Por otra parte la Compañía al conceder el permiso deberá hacerlo por escrito.

En todo caso los permisos deberán solicitarse con tres días de anticipación, pues se ha visto que el otorgarse de manera inmediata ocasiona dificultades en la producción con el consiguiente perjuicio económico para la Empresa, pues es apenas prudencial contar con tres días hábiles para proveer los reemplazos del personal a que ellos se refieren.

Ahora bien, en caso de especial urgencia en la realización de la Comisión de Carácter Sindical debidamente acreditada ante la Empresa, ésta dará por escrito respuesta inmediata a la solicitud del Sindicato.

En cuanto al número de horas de permiso sindical que se establece en este precepto tenemos que ha resultado sumamente gravoso para la Empresa esta prerrogativa, debido a que la suma de éstas por directiva es excesiva y por ende de gran repercusión sobre los programas de producción. Es así como el número total de horas asciende a 796 horas mensuales para los miembros de las Directivas Seccionales y Nacional, que equivale a 99.5 días/mes de trabajo y para el mismo trabajo representa el trabajo 3.3 personas, con un valor al año de \$ ....., sin contar el costo que implica el reemplazante o en su defecto las horas extras necesarias para suplir las horas de permiso. Por lo anterior consideramos necesario disminuir éste número de horas en una forma razonable que más adelante enunciaremos.

**Artículo 106.** Se establece en este Art. una licencia remunerada de 60 días por año y por cada una de las Seccionales del Sindicato para cursos de capacitación sindical, adicionales a 45 días de permiso

al año, pactados para la Directiva Nacional. Entonces, si sumamos estas licencias remuneradas con el número de horas previstas como permiso remunerado para actividades sindicales, resulta que durante el año se están dejando de laborar 1659 días o lo que es lo mismo 13.372 horas de trabajo con un costo para la Empresa de \$..... de pesos al año, sin contar que por disposición del parágrafo 2 del Art. 105 la Empresa concede licencia remunerada a 3 delegados del Sindicato para asistir a Congresos Nacionales durante el tiempo que éstos duren.

**Artículo 123.** La compañía solicita que la vigencia mínima de la Convención de trabajo que resulte de la tramitación del Pliego de Peticiones que le fue presentado o del Laudo Arbitral que la sustituya debe ser de dos años (2) contados a partir de la fecha en que formalice el respectivo acto, conforme a la tradición convencional entre la Empresa y el Sindicato y a los usos y costumbres de otras Empresas; dicho término es apenas suficiente para asegurar el normal desenvolvimiento de las actividades empresariales entre las que se cuenta las relaciones entre la Empresa y sus trabajadores, garantizándose así la paz laboral durante este término y evitar tensiones que impidan el cabal funcionamiento de la Empresa. El término de dos años es apenas justo para poder organizar y desarrollar el objeto de la Empresa que redunde en bienestar para todos sus trabajadores.

Por otra parte con el término de dos años, los trabajadores conocerán por un tiempo razonable cuáles son los salarios y beneficios de que van a disfrutar, lo que les permite organizar y prever sus presupuestos personal y familiar.

En consideración a las razones expuestas solicito que en sustitución de los Arts. cuya vigencia expira con esta denuncia se adapten los siguientes:

### III

**Artículo 101.** Los delegados a la Convención Nacional Ordinaria de Delegatarios prevista en los Estatutos del Sindicato y conforme a la ley, gozarán de viáticos, en la misma forma que se tienen previstos para las Comisiones de Trabajo (se suprimen los viáticos para negociadores, conciliadores, asesores y reuniones de junta Directiva Nacional).

**Artículo 103.** Derogado.

**Artículo 104.** La Compañía concederá los permisos remunerados necesarios a los trabajadores nombrados para comisiones de carácter sindical, siempre que sean solicitados por escrito con tres días de anticipación, por el Presidente Nacional del Sindicato o de la respectiva Seccional cuando se trate de permisos para comisiones inherentes a la Nacional o a la Seccional según el caso. En cada ocasión el número de trabajadores beneficiados con el permiso no excederá de tres en

cada Seccional, salvo en ... donde, por ser sede de la Directiva Nacional del Sindicato puede ser necesario aumentar este número hasta por dos años más.

La Empresa dará respuesta por escrito a la solicitud a más tardar al día siguiente al de su presentación, aceptándola, rechazándola o sustituyéndola para otros trabajadores.

Cuando el Sindicato demuestre debidamente ante la Empresa que hay urgencia para la gestión sindical, la Empresa dará por escrito respuesta inmediata a la solicitud.

El límite máximo de los permisos sindicales a que se refiere la presente estipulación es el siguiente:

Ciento cinco (105) horas mensuales en total para los miembros de la Directiva Nacional del Sindicato.

Noventa (90) horas mensuales en total para los miembros de la Directiva Seccional de ...

Noventa (90) horas mensuales en total para los miembros de la Directiva Seccional de ...

Noventa (90) horas mensuales en total para los miembros de la Directiva Seccional de ...

Noventa (90) horas mensuales en total para los miembros de la Directiva Seccional de ...

Cuarenta (40) horas mensuales en total para los miembros de la Directiva Seccional de ...

Cuarenta (40) horas mensuales en total para los miembros de la Directiva Seccional de ...

Cuarenta (40) horas mensuales en total para los miembros de la Directiva Seccional de ...

En esta forma quedaría modificado el Art. 104 de la Convención cuya vigencia expira el 24 de junio de 1986 y se deroga en su totalidad el inciso último del párrafo 1º del Art. 105.

**Artículo 106.** La Compañía concederá una licencia remunerada de treinta (30) días por año y por cada una de las Seccionales del Sindicato, para los cursos de Capacitación Sindical; para hacer uso de estos permisos la Organización Sindical deberá solicitarlos con ocho (8) días de anticipación.

La directiva Nacional del Sindicato dispondrá de quince (15) días de permiso al año para cursos sindicales. La solicitud para hacer uso de estos permisos deberá presentarse, también con ocho (8) días de anticipación.

**Artículo 123.** La Convención Colectiva o el Laudo Arbitral que surja de la tramitación del Pliego de Peticiones presentado a la Compañía por la Organización Sindical tendrá una vigencia mínima de dos (2) años, contados a partir de la fecha de la firma del respectivo convenio colectivo, o desde la fecha de la ejecutoría del Laudo Arbitral.  
Atentamente,

Medellín, mayo 14 de 1.986

Según este documento, consideramos que las partes primera y segunda, corresponden fielmente a la denuncia de la convención, pues son, en su orden, las cláusulas denunciadas y las razones por las cuales la empresa denuncia cada una de esas cláusulas.

Con respecto a la parte tercera, consideramos que reviste una apariencia de "contra-pliego", pues contiene la petición de la empresa. Lo procedente en reservar éstas fórmulas para el proceso de negociación, que es donde la empresa debe presentar sus fórmulas de solución al sindicato.

## BIBLIOGRAFIA

- BARASSI, Ludovico. **Tratado del Derecho del Trabajo.** Buenos Aires, Alfa, 1963.
- CORDOVA Efrén. **Las Relaciones Colectivas de Trabajo en América Latina.** OIT, Primera edición, Ginebra 1981.
- GUERRERO FIGUEROA Guillermo. **Derecho Colectivo del Trabajo.** Tercera edición. Bogotá, Editorial Temis S.A., 1986.
- LEGIS. **Régimen Laboral Colombiano.** Legis Editores. Bogotá.
- OIT. **Las Negociaciones Colectivas, Manual de Educación Obrera.** Segunda edición, Ginebra 1986.
- URIBE BOLIVAR Horacio. **Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.** Ediciones Universidades de Medellín Simón Bolívar y Córdoba. Medellín.

## NOTAS

- (1) Figueroa Guerrero, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Temis S.A. Tercera edición. Bogotá 1986, Pág. 229.
- (2) OIT. Las Negociaciones Colectivas, Manual de Educación Obrera. CH-1211. Segunda edición. Ginebra 1986. Pág. 57.
- (3) Guerrero Figueroa, Guillermo. Op. Cit. Pág. 239.
- (4) Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, noviembre 22/84.
- (5) Idem.