

Bogotá, D.C.

Al responder por favor citar este número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Radicado No.: ID 110408 - 2017
Negociación Colectiva

Respetado señor:

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, en la cual Usted efectúa unos interrogantes acerca de la negociación colectiva.

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto Ley 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos ni dirimir controversias.

Cuanto tiempo legalmente se tiene para la negociación de un pliego de peticiones?

Los tiempos establecidos para la negociación de los pliegos de peticiones, solo empiezan a correr una vez firmada el acta de inicio de la etapa de arreglo directo entre las partes?

De acuerdo con el Artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador o representante del mismo tiene la obligación de recibir a los delegados de la organización sindical en el término de 24 horas siguientes a la presentación del pliego de peticiones para acordar el inicio de la etapa de arreglo directo lo cual podrá postergarse máximo hasta los 5 días hábiles siguientes y la misma tendrá una duración de 20 días calendario que será prorrogable de común acuerdo por otros 20 días calendario adicionales.

La Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia en la sentencia proferida el 12 de octubre de 2005 dentro del Recurso de Anulación Expediente 27857, preciso lo siguiente:

“La motivación del Tribunal es razonable y de naturaleza equitativa, pues resulta aberrante que un conflicto como el que comprende el asunto bajo examen, haya durado más de seis años sin una solución, como resulta igualmente inexplicable que si el pliego de peticiones fue presentado el 10 de febrero de 1999, la etapa de arreglo directo hubiera comenzado el 12 de agosto de ese año, es decir más de seis meses después, con evidente desconocimiento de la parte final del artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, según la cual la iniciación de las conversaciones directas no puede diferirse por más de cinco días hábiles contados desde la presentación del pliego.”

Que sucede o puede suceder si pasados seis y mas meses no se ha llegado a un acuerdo entre las partes para darle solución a un pliego de peticiones, teniendo en cuenta que no se ha acordado el acta de inicio de las negociaciones en su etapa de arreglo directo?

Independientemente de la suscripción del acta de inicio, una vez superado el término máximo para comenzar la etapa de arreglo directo si esa es la voluntad de las partes, debe desarrollarse la misma para culminar en la adopción de una nueva convención colectiva de trabajo o someter el asunto a un Tribunal de Arbitramento.

Cabe indicar que la normatividad no establece la suscripción del acta de inicio, previendo el parágrafo 1º del Artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo la suscripción del acta final en la cual se registran los acuerdos así como las constancias expresas sobre las diferencias que subsistan; en ese sentido se puede evidenciar que si bien el acta de inicio no está prevista de forma expresa, garantiza en gran medida una metodología para debatir los asuntos durante la etapa de arreglo directo que permitiría desembocar con mayor facilidad en el acta final los temas analizados, los acuerdos a los que se pudo llegar así como las diferencias que persisten.

Además mientras no se llegue a un acuerdo total o parcial, no tendrá lugar la suscripción de una nueva Convención Colectiva de Trabajo se entiende la prórroga automática de la convención vigente según lo establecido en el Artículo 478 del CST.

Es indispensable que se haya levantado el acta de inicio de una negociación de un pliego de peticiones para que empiecen a correr los términos de tiempo establecidos en el C.S.T.?

De acuerdo con lo señalado anteriormente no sería necesario.

Que sucede desde el punto de vista jurídico si un pliego que se presento, hace seis meses se retira de la mesa de negociación? Se prorroga automáticamente la convención como lo establece el C.S.T.? Al prorrogarse el empleador debe hacer los aumentos pactados en la convención que se encuentre

vigente? Quedan congelados los salarios y demás prerrogativas económicas pactadas convencionalmente, con la prórroga de la convención?

Es preciso anotar que la presentación del pliego de peticiones es una forma para iniciar el conflicto colectivo, por el contrario el retiro del mismo retrotrae las cosas al estado inicial y en consecuencia al no existir el motivo fundamental para dar inicio a la negociación colectiva, quedan incólumes los derechos y condiciones que rigen los contratos de trabajo plasmados en la Convención Colectiva vigente.

Sin embargo, es también importante destacar que si bien el retiro de los pliegos es una atribución del ejercicio del derecho de autonomía y libertad sindical ello debe entenderse dentro del contexto del Estado Social de Derecho que nos rige en el cual no existen derechos absolutos y por ello cabe tener presente aquellos eventos en los que se ha llegado a algún acuerdo parcial materializado en una Convención y se han dejado algunos puntos a la decisión de un Tribunal de Arbitramento en su laudo o se ha efectuado la denuncia de la Convención Colectiva por parte del empleador, la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia en la sentencia del 12 de mayo de 2005 Expediente No. 25771, realizó unas precisiones respecto del retiro del pliego en dichos casos en los siguientes términos:

“La argumentación del recurso de las agremiaciones sindicales contra el laudo arbitral se contrae esencialmente al efecto que produce en el conflicto colectivo de trabajo el retiro del pliego de peticiones, pues, en tanto que, para las recurrentes ese acto tiene la virtud de terminarlo, lo que equivale a decir que la denuncia del empleador desaparece con él; para el Tribunal, y también para el empleador, el organismo arbitral, si bien debe aceptar tal desistimiento, no pierde competencia para resolver aquella.

Dilucidar la anterior situación plantea ab initio tres interrogantes impostergables: el primero, si es o no viable el retiro del pliego de peticiones, el segundo, de ser así, hasta qué momento es válido ese acto y, el tercero, qué efectos produce el retiro del pliego de peticiones frente a la denuncia de la convención colectiva por el empleador.

1. Para resolver el primer punto es del caso recordar que el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, tienen el derecho de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan. Tal derecho, que se desprende de la aplicación del principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4º del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 98 de 8 de junio de 1949, que señala que los Estados suscriptores y adhesivos “.. deberán dictar todas las medidas pertinentes a fin de consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la elaboración y aplicación de las disposiciones destinadas a garantizar la protección de los trabajadores y el cumplimiento de la legislación del trabajo”, fue recogido por el legislador colombiano en lo que son hoy los artículos 353 y siguientes --con sus correspondientes reformas-- del Código Sustantivo del Trabajo, y

Página 3 de 7

elevado a canon constitucional por el Constituyente de 1991, al garantizar en el artículo 55 de la Carta Política el derecho de negociación colectiva e imponer, como deber del Estado, el de promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo. (...)

La experiencia enseña que aun cuando la contraposición de intereses económicos al interior de las relaciones del trabajo proviene indistintamente del trabajador o del empleador, es indiscutible que el conflicto colectivo surge de quienes se ven mayormente afectados por las circunstancias económicas y sociales imperantes en un determinado momento, esto es, los trabajadores, expresión de voluntad que la más de las veces se canaliza a través del órgano legitimado para su representación: el sindicato. Por eso, el legislador ha impuesto que la declaración de voluntad de los trabajadores dirigida al mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo, se adopte exclusivamente en asamblea general (artículo 376 del C.S.T); y que constituya, a la postre, el punto de partida del conflicto colectivo (artículo 432 del C.S.T.). Con razón se ha dicho así que la presentación del pliego de peticiones es el acto que da lugar al conflicto colectivo, de manera que, mientras no se haya presentado el pliego de peticiones no puede considerarse que ha nacido un conflicto de esta naturaleza.

Por supuesto, entonces, que, siendo un derecho de los trabajadores presentar a su empleador pliegos de peticiones, correlativamente lo es reducirlos o renunciar a ellos, ya que, además de no existir fundamento normativo alguno que impida que esa expresión de voluntad pueda declinarse, como sí la hay, por ejemplo, la que imposibilita que unilateralmente se adicione o se amplíe en etapas posteriores (arts. 435, 436 y 458 ibídem), es absolutamente cierto que son los trabajadores los titulares directos de la aspiración al mejoramiento de sus condiciones de trabajo y, por ende, los primeros interesados en mantener vigentes, de resultarles más ventajosas, las condiciones actuales de la convención colectiva de trabajo.

La jurisprudencia de la Corte no ha sido ajena a este entendimiento, por lo que ha considerado viable el retiro del pliego de peticiones estando en curso el conflicto colectivo. Así lo asentó antaño la extinguida Sección Segunda de la Sala de Casación Laboral de la Corte: (...)

2. En lo que concierne con el segundo punto, es decir, precisar hasta cuándo pueden ejercer los trabajadores, en curso de un conflicto colectivo, la facultad de retirar el pliego de peticiones, se considera:

La respuesta resulta inequívoca: hasta tanto no se haya producido el laudo arbitral. (...)

De suerte que, una vez proferido el laudo arbitral -el cual debe estar en consonancia con los puntos respecto de los cuales no se produjo acuerdo entre las partes, como ya se anotó, entre los cuales

no deben tenerse en cuenta por supuesto los que hubiere declinado la agremiación sindical-, no resulta admisible el desistimiento del pliego de peticiones, porque en ese caso lo que cabría es desistir del recurso extraordinario, ello, de haberse concedido, por ser contrario a la más elemental lógica renunciarlo o desistirlo por la única vía que es atacable el laudo, esto es, a través del recurso de anulación.

3. Ahora, quedan por elucidar los efectos que produce el retiro del pliego de peticiones frente a la denuncia de la convención colectiva por el empleador, al respecto se observa:

En primer lugar, cabe decir que no ofrece dificultad alguna la conclusión de que cuando el pliego de peticiones es el único tema de discusión en el conflicto colectivo, desaparecido éste por virtud de su retiro, termina el conflicto, en los términos expresados en el anterior acápite. Así lo ha entendido la Corte y en esa forma lo expresó en la citada providencia en los siguientes términos: (...)

En segundo lugar, es del caso afirmar que distinta es la situación cuando al pliego de peticiones de los trabajadores se suma, como tema del conflicto colectivo de trabajo, la denuncia de la convención colectiva de trabajo por parte del empleador. En este nuevo estado de cosas, la solución 'es y debe ser distinta', por no ser posible, salvo ciertas excepciones expresamente previstas en la ley, y por razones que no es del caso aquí invocar, verbigracia, la apelación adhesiva en materia procesal civil (artículo 353 del C.P.C.), extender los efectos de la declaración de voluntad de una parte a otras que, siendo también parte en el mismo conflicto pero con intereses contrapuestos, no la emitieron.

Precisamente, en la sentencia hasta ahora mentada, la Corte resaltó la imposibilidad de afectar los acuerdos previos o la denuncia de la convención colectiva de trabajo por parte del empleador, por razón del retiro del pliego de peticiones por los trabajadores o la asociación sindical, como sigue:

"Y si el enfrentamiento de empleador y empleados ha surgido por las aspiraciones manifiestas del primero o de los segundos solamente, no sólo el acuerdo respecto de éstas, sino la renuncia a las pretensiones de mejoramiento por la parte interesada. Pero es obvio que si respecto de algunos aspectos ya se ha llegado a un acuerdo, sea en arreglo directo o en conciliación, o los términos del conflicto se enmarcan por aspiraciones de las dos partes, el desistimiento de solicitudes de una de ellas no puede extenderse a los acuerdos conseguidos ni puede afectar las pretensiones de la otra y poner fin al diferendo".

Aun cuando es de toda claridad lo antes anotado, es importante agregar que nada tiene que ver,

como lo entienden algunos, la génesis del conflicto colectivo de trabajo con su desarrollo y definición, dado que, si bien, como atrás también se dijo, mientras no se haya presentado el pliego de peticiones no puede considerarse que ha nacido un conflicto de esta naturaleza, también lo es que, ejercida la potestad que el legislador ha otorgado hasta hoy exclusivamente a los trabajadores de iniciar el conflicto colectivo de trabajo, surgen derechos y obligaciones cuya titularidad activa o pasiva no es solamente de aquellos sino, cosa bastante distinta, de todos quienes deben concurrir a su solución; derechos y obligaciones que, en modo alguno, pueden considerarse de la particular y libre disposición del promotor del conflicto. A manera de ejemplo, y sin referir las obligaciones que competen a las autoridades administrativas del trabajo, a los árbitros, a las autoridades judiciales y aún, a las de policía, es dable señalar, entre otros, los de los trabajadores amparados por el llamado 'fuero circunstancial' (artículo 25 del Decreto 2351 de 1965), de la asamblea general de trabajadores (artículo 376 del C.S.T.), de la misma agremiación sindical (artículos 373 y 374 del C.S.T.), y del empleador (artículos 375, 478 y 479 del C.S.T.).

En relación con este último, en virtud de los pronunciamientos proferidos por la Corte Suprema de Justicia en sedes de constitucionalidad, homologación y anulación (28 de octubre de 1967, 27 de mayo de 1993, 4 de diciembre de 1995, 8 de julio de 1996, 26 de febrero de 1997, 4 de marzo de 1997, 7 de febrero de 2002, 15 de diciembre de 2003, 2 de febrero de 2004, 31 de marzo de 2004 y 4 de noviembre de 2004, entre otras, y por la Corte Constitucional en materia de control de constitucionalidad (Sentencias C-408 de 1994, C-207 de 1995, C-1050 de 2001 y C-902 de 7 de octubre de 2003) --que no se hace necesarios de transcribir--, resulta indiscutible su derecho de denunciar la convención colectiva de trabajo a propósito de obtener la modificación o terminación de la convención colectiva de trabajo, lo que es tanto como decir que, en el conflicto colectivo, es parte principal quien formula una propia y particular pretensión.

Y así como el conflicto colectivo de trabajo gravita sobre el pliego de peticiones de los trabajadores, el cual es adicionalmente requisito sine qua non para su nacimiento según se ha visto, también pasa a serlo la denuncia de la convención colectiva de trabajo cuando ese, que es un derecho, es ejercido por su titular, el empleador. Bajo tal perspectiva constitucional y legal es que entiende la Corte posible la negociación colectiva en las relaciones del trabajo, y el cumplimiento del deber del Estado previsto en el artículo 55 de la Carta Política de promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo. Desde esta óptica, resulta a lo menos ingenuo asentar como posible la terminación pacífica de un conflicto de esta naturaleza con la mera voluntad de la parte que lo inició, cuando también en él se discute, además del interés de aquélla, la pretensión del empleador de que se modifique o termine la convención colectiva de trabajo

Siendo así, no consulta la más mínima lógica que teniendo el empleador una pretensión propia, autónoma y legítimamente protegida, por fuerza del retiro de la del ente colectivo, ésta se torna

inane.

(...)"

La presente consulta, se absuelve en los términos del Artículo 28 la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas dadas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas
en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: María Teresa G.
Revisó y Aprobó: Dra. Zully A.

C:\Users\mgill\Desktop\FEBRERO 2017\CONCEPTO MELBA, ID A BABEL\RAD ID 110408 NEGOCIACION C.docx