

1200000- **134000**

Bogotá D.C., **24 JUL. 2015**

ASUNTO: Radicación N° 111911 de 24 Junio de 2015
Convención Colectiva

Respetado (a) Señor (a):

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto jurídico respecto a la vigencia de una Convención Colectiva. Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo* ", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la Republica, y los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento.

Frente al caso en concreto:

En primer lugar, debe indicarse al consultante que esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta competencia para interpretar las disposiciones establecidas en una Convención Colectiva de trabajo, toda vez que corresponde principalmente a las partes contratantes fijar su sentido y alcance.

Respecto a la vigencia de la convención esta oficina procederá a hacer algunas precisiones de tipo legal y jurisprudencial con el fin de orientarlo frente al tema de su consulta:

La convención colectiva es definida en el artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo, así:

“Convención colectiva de trabajo es 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.”

Puestas así las cosas, la convención colectiva de trabajo es un *“acto jurídico de forzoso cumplimiento entre quienes lo suscriben”*, hasta tanto se encuentre vigente, de obligatoria observancia por los empleadores y trabajadores en los términos y con los efectos señalados en ella.

De manera pues que para que una convención colectiva de trabajo pueda ser modificada por alguna de las partes contratantes, debería ser denunciada siguiendo lo establecido en el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Decreto Ley 616 de 1954, el cual reza:

“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 del 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 de 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.” (Negrillas fuera de texto original)

La Corte Constitucional en la Sentencia C-1050 de 2001, con ponencia del Doctor Manuel José Cepeda Espinosa, al declarar la exequibilidad del artículo 478 del Código, expresó:

*“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

Así las cosas, si la denuncia de la convención se efectúa sobre la totalidad de la misma, la convención que se suscriba o el laudo arbitral que se expida reemplazará a la anterior; pero en caso de que la convención se denuncie parcialmente, solamente aquellos artículos o cláusulas que son objeto de modificación, sustitución o supresión pierden su vigencia, entendiéndose que las demás que no fueron objeto de denuncia y negociación, continuarán aplicándose en la forma y condiciones en que se tenía establecido y por el tiempo de duración que se suscriba la nueva convención.

Acerca de la disposición contenida en el artículo 478 transcrito en párrafo antecedente, la Corte Suprema de Justicia en sentencia de Casación Laboral del 22 de noviembre de 1984, expresó:

"La denuncia de la convención colectiva de trabajo, y por extensión la del fallo arbitral, es un derecho que la ley concede a las partes para dar por terminada una u otro, aun cuando en realidad estas no terminan hasta tanto se firme una nueva convención, o en su caso se expida el fallo arbitral... Hecha la denuncia por los trabajadores, éstos deben presentar el respectivo pliego de peticiones que inicia el conflicto colectivo y cuya solución se produce por la firma de la convención colectiva de trabajo o por la expedición del respectivo laudo"

De las normas y jurisprudencia transcritas se desprende con claridad, que la convención colectiva y el laudo arbitral tienen una vigencia determinada en el tiempo; para el caso específico de un año pero si dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a su expiración las partes no manifiestan por escrito su voluntad de darla por terminada o modificarla, se produce su prórroga automática por períodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación, de conformidad con lo establecido en el artículo 478 ibídem. Al respecto la Corte Suprema de Justicia en sentencia de Casación Laboral del 22 de noviembre de 1984, expresó: ***"La denuncia de la convención colectiva de trabajo, y por extensión la del fallo arbitral, es un derecho que la ley concede a las partes para dar por terminada una u otro."***

Si por fuera de los sesenta (60) días anteriores a la fecha del vencimiento de su última prórroga, se produce la denuncia de la mencionada convención, ésta no produciría los efectos jurídicos enunciados en las normas y en la jurisprudencia anotadas, ya que ésta, se resalta, únicamente podría adelantarse una vez comiencen a correr los mencionados 60 días previos a la culminación de la vigencia de esa última prórroga, salvo que se hayan pactado unas condiciones distintas para tal fin, en la misma convención colectiva.

De acuerdo con la nueva jurisprudencia constitucional, valga decir, según sentencia SU-897 de 2012, si terminado el plazo de vigencia de una convención que inicialmente fue acordado, se ha cambiado de empleador o el antiguo empleador ha dejado de existir y los antiguos beneficiarios ahora tienen un vínculo jurídico que no les permite disfrutar de beneficios convencionales, no podría entenderse que la convención se pueda prorrogar indefinidamente.

En este orden de ideas la convención colectiva de trabajo a la que hace referencia en el texto de su consulta se ha venido prorrogando legalmente y de no ser denunciada en los términos antes señalados continuara vigente y seguirá siendo ley para las partes contratantes.

La presente consulta, se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – Ley 1437 de 2011, en virtud del cual las respuestas dadas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO],

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

Coordinadora Grupo interno de Trabajo de Atención de Consultas.
Oficina Asesora Jurídica.

Elaboro: Yadira R.
Reviso: Ligia R.
Aprobó: Zully A.