

Bogotá D.C., 5/12/2017

08SE2017120300000032874

Al responder por favor citar esté número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Respuesta Radicado No. N° 5187 de 2017
Aplicación de Convención Colectiva.

Respetado(a) Señor(a)

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a la aplicación de una convención colectiva. Esta oficina Asesora Jurídica 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 se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral vigente de derecho del trabajo colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento

Así mismo, debe indicarse al consultante que esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta competencia para interpretar las disposiciones establecidas en una Convención colectiva de trabajo o en un acuerdo colectivo, toda vez que corresponde principalmente a las partes contratantes fijar su sentido y alcance, para lo cual, podrían acudir a las Actas aclaratorias, y en el evento de suscitarse controversia sobre ello, deberán acudir a la Jurisdicción ordinaria laboral.

Sobre las convenciones colectivas de trabajo, el Código Sustantivo de Trabajo, en su Título III, Capítulo I, establece:

*"ARTICULO 467. DEFINICION. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra **entre uno o varios {empleadores} 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. "* (Negrillas fuera de texto original)

Por otra parte, la Honorable Corte Constitucional, Sentencia C-902 de 2003 con ponencia del Magistrado Alfredo Beltrán Sierra, mediante la cual señaló que una Convención colectiva de trabajo, entendida como fruto de la negociación colectiva, constituye un acto jurídico de forzoso cumplimiento para las partes que la suscriben:

"Entendida así la convención colectiva, puede decirse que se trata de un acto jurídico de forzoso cumplimiento entre quienes lo suscriben, es decir, entre quienes se encuentra ligados por una relación laboral, so pena de incurrir en responsabilidad por su incumplimiento, según lo dispone el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto es, se encuentran obligados tanto el empleador como los trabajadores, como quiera que se trata del cumplimiento de convenios que resultan de una negociación colectiva, en los cuales se establecen las condiciones rectoras de los contratos de trabajo que continúan en cabeza de cada uno de los afiliados hasta la terminación del contrato, evento en el cual desaparece la responsabilidad." (Negrillas fuera de texto original)

En este contexto, se aclara que todo lo que en la convención Colectiva se consagre siempre que no contrarié las normas tanto de rango Constitucional como legal, se convierte en ley para las partes por tanto su aplicación es obligatoria, so pena de las sanciones administrativas y legales a que haya lugar. Adicionalmente el texto convenido deberá contener lo ordenado por el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo así:

***ARTICULO 468. CONTENIDO.** Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe.*

En cuanto a la vigencia de la convención debe mencionarse que *específicamente dentro de los elementos que debe contener una Convención Colectiva de Trabajo, se encuentra el término de duración de la misma, además de las causas o modalidades de prórroga y denuncia de la misma. Así lo ordena el Artículo 468 del CST:*

"ARTICULO 468. CONTENIDO. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento industria y oficios que comprenda; el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe." (Negrilla fuera del texto)

Sin embargo, el Artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, establece unas reglas generales, que operan salvo disposición contraria de las partes en la respectiva convención:

“A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término las partes o una de ellas no hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por periodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación”.

Lo anterior significa, que una vez vencido el plazo de vigencia establecido en la Convención Colectiva si no hay **denuncia de** la misma, de acuerdo al Artículo 478 del CST., la convención se prorroga por periodos sucesivos de 6 en 6 meses.

Si no se denuncia o negocia nuevamente, únicamente se entendería la terminación de la convención colectiva, cuando por un acto jurídico o hecho dejara de regir para las partes, como sería por ejemplo una sentencia judicial, liquidación definitiva de la empresa (si es la única parte empresarial contratante de la convención), fuerza mayor de consecuencias permanentes que impidan totalmente su cumplimiento (Art.480 C. S. T.) y por acuerdo entre las partes.

Y por otro lado, si hay denuncia y se da inicio a un nuevo conflicto colectivo, la convención estará vigente hasta que sea reemplazada total o parcialmente por una nueva convención o laudo arbitral, de acuerdo al numeral 2 Artículo 479 del C. S. T., modificado por el Decreto Ley 616 de 1954. La nueva convención deberá ser depositada ante este Ministerio, para que produzca efectos.

Pero debe aclararse que para la modificación válida y de mutuo acuerdo de una convención, la normativa laboral establece una serie de pasos:

Una vez denunciada la convención colectiva, al tenor de lo establecido en el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, y con las formalidades señaladas en el artículo 479 ibídem, todas las organizaciones sindicales que coexistan en una empresa pueden decidir autónomamente si presentan o no pliego de peticiones al empleador.

- *En caso afirmativo la adopción del pliego deberá hacerse por la asamblea general de la organización sindical, debiendo presentarse éste al empleador a más tardar dos (2) meses después de dicha adopción.*
- *Por su parte el empleador obligado a recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones **para iniciar conversaciones**, no pudiendo diferir el inicio de éstas por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego, so pena de ser sancionado por las autoridades del trabajo con multas. (Art. 433 CST)*
- *Deberá agotarse la etapa de arreglo directo señalada en el Artículo 434 ibídem.*

- *Si hay acuerdo total, deberá seguirse lo señalado por el Artículo 435 CST, que indica que "ARTICULO 435. ACUERDO. <Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 39 de 1985. El nuevo texto es el siguiente:>) (...). Si se llegare a un Acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, **se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el (empleador), y se enviará una copia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por conducto del inspector respectivo.** (Negrita fuera del texto)*

En conclusión, denunciada la convención esta continuara vigente hasta tanto no se firme una nueva o se profiera el respectivo laudo arbitral.

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.

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

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

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

Transcriptor: Yadira R.
Elaboró: Yadira R.
Revisó: Marisol P
Aprobó: Marisol P



MINTRABAJO



Ruta electrónica: C:\Users\lrodriguez\Documents\Consultas Leidy Yadira Rodriguez\Babel\RESPUESTAS BABEL WORD\RADICADO N° 11EE201612010000010427
INTERPRETACION DE ESTATUTOS.docx