



Rad No. 08SE201912030000020941 31 de Mayo de 2019

Bogotá, D.C.

ASUNTO: Radicado N° 08SI2019722300100000151 de 18 de marzo de 2019
Denuncia y revisión convención colectiva

Cordial Saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto jurídico respecto a la denuncia y revisión de los acuerdos colectivos, esta Oficina se permite informarle lo siguiente:

Esta oficina Asesora Jurídica solo estaría habilitada para **emitir conceptos generales y abstractos** en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende **no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto**. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los **funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias** cuya decisión esté atribuida a los jueces.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

En lo que refiere a 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.**" (Negritas 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



Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





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.*

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 por cuanto la Ley claramente estableció que para que una convención colectiva de trabajo pueda ser modificada por alguna de las partes contratantes, deberá 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:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular

120
www.mintrabajo.gov.co





*“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***

Lo anterior significa, que, 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 con el 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.

De otra parte, en lo que refiere a la denuncia por parte de empleador la Honorable Corte Constitucional estableció mediante Sentencia C-1050/01 que:

“Los efectos de la denuncia de la convención colectiva por parte del empleador se entienden limitados a la manifestación unilateral de desacuerdo sobre su continuidad, siendo los trabajadores quienes determinan si dan inicio al conflicto colectivo mediante la presentación del respectivo pliego de peticiones”

Es decir que si denunciada la convención por el empleador, el sindicato no presenta pliego de peticiones, no podrá iniciarse la negociación colectiva, sin embargo y de conformidad con la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Sentencia de Homologación de 27 de mayo de 1993) los efectos de la denuncia de la convención colectiva difieren según la denuncia sea presentada por cada una de las partes vinculadas a la convención o solamente por una de ellas.

En este mismo sentido, mediante Sentencia C-1050/01 se estableció; **“Si únicamente es formulada por el empleador, la convención continúa vigente, pues éste no está facultado para iniciar el conflicto laboral. Si la presentan los trabajadores, seguida del pliego de peticiones, la negociación se circunscribe a las demandas del sindicato, pues son los trabajadores los únicos legitimados para promover el conflicto. Pero si la denuncia la presentan ambas partes, la discusión no debe limitarse al pliego de peticiones presentado por el sindicato, sino que también debe comprender los temas propuestos por el empleador en su denuncia.”**

Por lo tanto, esta oficina aclara que no existe norma que obligue al sindicato a aceptar negociar los asuntos denunciados por el Empleador ni que lo prohíba, sin embargo, se considera de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia que, presentada la denuncia por ambas partes, sería razonado que se surtiera la negociación sobre la totalidad de los asuntos denunciados por ambas partes.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





Para finalizar, a continuación, nos permitimos hacer mención a la figura jurídica de la Revisión contemplada en el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo que a la letra establece:

Artículo 480. Las convenciones colectivas son revisadas cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del trabajo decidir sobre ellas, y entre tanto estas convenciones siguen en todo su vigor.

Así las cosas mediante la Revisión de la convención, se les permite a las partes que de común acuerdo o mediante la intervención de un Juez de llevar a cabo un estudio de lo pactado, cuando sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica que afecten la regularidad financiera de la empresa, por consiguiente, esta revisión afectará únicamente las cláusulas de contenido económico.

Al respecto la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia C – 1050 de 2001 estableció que:

*“La denuncia de la convención colectiva y la revisión de la misma son instituciones que no deben confundirse, sin que pueda afirmarse que el ejercicio de la una haga inocua o peligrosa la utilización de la otra. Mientras que la denuncia tal sólo tiene la virtualidad de comunicar la intención de renegociar la convención colectiva vigente que sigue estándolo hasta tanto no se firme una nueva, la solicitud de revisión responde a **“imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica”, que ameritan su discusión por las partes o la posterior intervención de la “justicia del trabajo” en caso de no llegarse a un acuerdo**”*

Por consiguiente, de considerarlo necesario podrá solicitar la revisión del texto convencional que implique obligaciones económicas, de conformidad con el artículo 480 del Código Sustantivo del trabajo, es decir cuando sobrevengan graves alteraciones a la normalidad económica de la empresa que hagan imposible sobrellevar los compromisos derivado del texto convencional.

Para más 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 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

DIEGO ANDRES ADAMES PRADA

Coordinador Grupo interno de Trabajo de Atención de Consultas en materia Laboral.
Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor: Yadira R.

Elaboró: Yadira R.

Revisó: Marisol P.

Aprobó: Adames D.

Ruta electrónica: [https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/rodriguezg_mintrabajo_gov_co/Documents/Año 2019/plantilla abril 2019.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/rodriguezg_mintrabajo_gov_co/Documents/Año%202019/plantilla%20abril%202019.docx)

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co

