

Bogotá, D.C.

**ASUNTO: Radicado No. N°: 02EE202341060000024410.
Prohibición de Presentación de Nuevas Solicitudes en Vigencia de
Acuerdo Colectivo**

Respetado(a) Señor(a):

En respuesta a su solicitud mediante la cual consulta sobre la vigencia del acuerdo colectivo pactado, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo está 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).

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de **manera particular y concreta** por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de **manera conjunta** mediante las siguientes consideraciones

Frente al caso en concreto:

En primer lugar, debe indicarse que esta oficina en cumplimiento al deber legal de tramitar, entre otros, derechos de petición de consulta tanto de usuarios externos como internos, realiza interpretaciones impersonales y abstractas de las normas laborales de carácter individual, colectivo y de seguridad social, sin tener la competencia para dirimir controversias o declarar derechos.

Tras sus inquietudes es importante señalar que si ya hay un acuerdo colectivo vigente con un sindicato pactado a cuatro (4) años no es viable presentar pliegos ni que la entidad y sindicatos adelanten una negociación colectiva, estando vigente un acuerdo colectivo.

La negociación colectiva en el sector público culmina con el Acuerdo Colectivo, el cual se rige bajo los parámetros del Decreto 160 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, modificado por el Decreto 1631 de 2021, norma que preceptúa que el Acuerdo Colectivo al firmarse, debe establecer su vigencia, existiendo prohibición normativa de presentar nuevo pliego de solicitudes en vigencia de un Acuerdo colectivo.

Las organizaciones sindicales previas las acciones de coordinación, podrían presentar un nuevo pliego único de solicitudes en unidad de comisiones negociadoras y asesoras, previas las actividades de coordinación correspondientes, en el primer bimestre calendario correspondiente **cuando no haya Acuerdo colectivo vigente**, siendo de resorte de la administración extender las previsiones del Acuerdo en beneficio de los funcionarios, desde el momento de culminación de la vigencia hasta tanto se firme uno nuevo.

En efecto, por disposición legal establecida en el Decreto 160 de 2014 *Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos*, compilado en el Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, que rige lo concerniente a la negociación colectiva del sector público, modificado por el Decreto 1631 de 2021, *Por el cual se modifican y adicionan unos parágrafos al artículo 2.2.2.4.12 y adiciona el artículo 2.2.2.4.16 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario Sector Trabajo, en lo relacionado con el principio de progresividad y la regla de no regresividad en materia laboral*, el Acuerdo Colectivo debe señalar entre otras cosas, el periodo de su vigencia, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

"Artículo 2.2.2.4.12. Acuerdo colectivo. El acuerdo colectivo contendrá lo siguiente:

(...)

5. El período de vigencia..." (resaltado fuera de texto)

(...)

*PARÁGRAFO 1. Una vez suscrito el Acuerdo Colectivo será depositado en el Ministerio del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes a su celebración. El Acuerdo Colectivo estará vigente por el tiempo que determinen las partes, y no podrá ser modificado unilateralmente. **Suscrito el Acuerdo Colectivo no podrán formularse, recibirse o tramitarse nuevas solicitudes durante la vigencia, por tanto, no será posible celebrar nuevos acuerdos.***

PARÁGRAFO 2. El Estado garantizará la continuidad de los derechos individuales o colectivos acordados en el Acuerdo Colectivo o reconocidos mediante acto Administrativo, de conformidad con la Constitución y la Ley.

PARÁGRAFO 3. Si al vencimiento del plazo de vigencia del Acuerdo Colectivo hay acuerdos por cumplir, estos deberán cumplirse de conformidad con lo establecido en la Constitución y la Ley.

(Decreto 160 de 2014, art. 13) Modificado art 1 Decreto 1631 de 2021

Por tanto, el período de vigencia del Acuerdo colectivo, debe estar inmerso en el contenido del Acuerdo, pues del mismo se derivan consecuencias legales de aplicación de sus previsiones y la oportunidad legal de los Sindicatos de presentar un nuevo pliego de solicitudes, en el primer bimestre del año calendario correspondiente, **cuando no exista Acuerdo colectivo vigente**, por lo que no le es posible a las organizaciones sindicales presentar un nuevo pliego de solicitudes durante la vigencia del acuerdo, siendo potestativo para la administración, el continuar con el cumplimiento de sus previsiones desde la fecha de finalización de la vigencia del mismo, hasta tanto se firme uno nuevo.

Las organizaciones sindicales en forma singular o plural, no pueden presentar durante el período de vigencia del Acuerdo Colectivo nuevas solicitudes, por estricta prohibición señalada en el Decreto 160 de 2014 compilado en el Decreto 1072 de 2015, en el Parágrafo del artículo 2.2.2.4.12, modificado por el Decreto 1631 de 2021, Decreto que señala que el primer bimestre calendario del año en el que NO se encuentre en vigencia un Acuerdo colectivo, podrán presentar

un pliego unificado de solicitudes, previas las acciones de coordinación entre los Sindicatos, para comparecer ante la Entidad o Autoridad empleadora en unidad de pliego de solicitudes y en unidad de comisiones negociadoras y asesoras, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

"Artículo 2.2.2.4.12. Acuerdo colectivo. El acuerdo colectivo contendrá lo siguiente:

(...)

*PARÁGRAFO 1. Una vez suscrito el Acuerdo Colectivo será depositado en el Ministerio del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes a su celebración. El Acuerdo Colectivo estará vigente por el tiempo que determinen las partes, y no podrá ser modificado unilateralmente. **Suscrito el Acuerdo Colectivo no podrán formularse, recibirse o tramitarse nuevas solicitudes durante la vigencia, por tanto, no será posible celebrar nuevos acuerdos ..."** (resaltado fuera de texto)*

El artículo 11 del Decreto 160 de 2014, compilado en el artículo 2.2.2.4.10 del Decreto 1072 de 2015, establece que el período legal de presentación del pliego unificado de solicitudes por parte de las organizaciones sindicales, es el primer bimestre del año, norma que en su parte pertinente a la letra dice:

"Artículo 2.2.2.4.10. Términos y etapas de la negociación. La negociación del pliego se desarrollará bajo los siguientes términos y etapas:

1. Los pliegos se deberán presentar dentro del primer bimestre del año..."

(resaltado fuera de texto)

(Decreto 160 de 2014, art. 11)

Ahora bien, si la norma señala que el primer bimestre calendario es el término para presentación del pliego unificado de solicitudes por parte del sindicato, en unidad de comisiones negociadoras y asesoras cuando hay pluralidad de organizaciones sindicales, los Sindicatos solo pueden presentar dicho pliego único, en el término señalado en la ley, pues la misma disposición establece que las negociaciones en el sector público, deben iniciarse y adelantarse en los estrictos términos señalados en la norma, cuando a la letra dice en su parte pertinente:

"Artículo 2.2.2.4.9. Reglas de la negociación. Las partes adelantarán la negociación bajo las siguientes reglas:

1. Iniciar y adelantar la negociación en los términos del presente capítulo. *(resaltado fuera de texto)*

(Decreto 160 de 2014, art. 10)

Por lo anterior, si en la entidad, institución pública, establecimiento público o empresa pública empleadora, existe un Acuerdo colectivo vigente por (4) cuatro años, los sindicatos NO pueden presentar un nuevo pliego de solicitudes en vigencia del Acuerdo y que el plazo único para la presentación de nuevo pliego de solicitudes es el primer bimestre calendario correspondiente, el sindicato o los sindicatos en caso de pluralidad de organizaciones sindicales, deben esperar el término señalado en la ley para la presentación de nuevo pliego de solicitudes en unidad de comisiones negociadoras y asesoras, previas las actividades de coordinación para ello.

El Ministerio del Trabajo cumple entre otras, funciones como la de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, pero carece de competencia para declarar derechos individuales y dirimir controversias laborales, propias de los Jueces, autoridades con competencia exclusiva y excluyente para ello, vedada a los Funcionarios de esta Cartera Ministerial.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web, 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 expide 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.

Cordialmente,

(FIRMADO EN ORIGINAL)
MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

Yudi Patricia Calderon
Abogada contratista Oficina
Asesora Jurídica

Revisó:

Armando Benavides Rosales
Asesor Oficina Asesora Jurídica

Aprobó:

Armando Benavides Rosales
Asesor Oficina Asesora Jurídica