

DENUNCIA DE LA CONVENCION. DIFERENCIA CON EL PLIEGO.

DIFERENCIAS TEÓRICO PRÁCTICAS.

FREDY ALONSO PELÁEZ GÓMEZ

BALLESTEROS ABOGADOS ASOCIADOS

JUNIO 2022

PROCESO DE NEGOCIACION

● Etapas:

- Denuncia de la convención. Artículos 478 y 479 del C.S.L. (60 días anteriores al plazo). Lógicamente opera en las empresas donde exista convención colectiva.
- Presentación del pliego de peticiones. Artículos 376 y 432 C.S.L. (dentro de los dos meses siguientes a su adopción).
- Arreglo directo. % días hábiles siguientes a presentación pliego. Artículos 432 a 436 C.S.L. (nombramiento delegados, reunión inicial, inicio de conversaciones, actas, duración)
- Huelga o Tribunal de Arbitramento. Artículos 444 a 461 C.S.L.
- Convención Colectiva o Laudo Arbitral.
- En cualquier momento, **DESISTIMIENTO.**

DENUNCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.

- **ARTICULO 478. PRORROGA AUTOMATICA.** 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 hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.
- **ARTICULO 479. DENUNCIA.** <Artículo modificado por el artículo 14 del Decreto 616 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:>
- 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.

DENUNCIA.

- **DEFINICIÓN.** 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.
- **LEGITIMACIÓN.** La denuncia puede ser presentada tanto por los trabajadores como por el empleador. La norma no asigna la responsabilidad de alguna persona o cargo en especial para suscribir la denuncia.
- **PLAZO.** Dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración del término pactado. El plazo se computa en días calendario (SL2572-2108). Pueden las partes acordar un plazo diferente.

FORMA DE LA DENUNCIA.

- Por escrito.
- Presentar por triplicado ante el Inspector del Trabajo o ante el Alcalde.
- Se coloca nota de recibido con lugar, fecha y hora.
- Inspector entrega original al destinatario.
- Una copia es para el archivo del Ministerio.
- Una copia es para el denunciante.
- CONSECUENCIAS DE NO CUMPLIR CON LAS FORMALIDADES. **Es ineficaz.**

CONTENIDO DE LA DENUNCIA.

- **Para el SINDICATO.** La simple manifestación de no querer continuar con la actual Convención es suficiente para que se entienda satisfecho el requisito de aviso al empleador.
- **Para el EMPLEADOR.** La jurisprudencia exige que la denuncia sea **CONCRETA Y SUSTENTADA**. Ello significa que no basta con que el empleador manifieste que no desea continuar con el actual acuerdo colectivo. Deberá indicar de manera concreta cuál o cuáles de las cláusulas de la convención son las que quiere modificar o negociar indicando en cada caso el fundamento de ello.
- Como la denuncia tiene que ser concreta y sustentada, materializa el deseo o aspiración del empleador en la negociación, recibiendo el nombre popular de “CONTRAPLIEGO” al considerarse que equivale al pliego de peticiones que, **EN MOMENTO POSTERIOR**, puede presentar el sindicato.

EFECTOS DE LA DENUNCIA.

- La presentación o no de la denuncia genera unas consecuencias en derecho, así:
 - No hay denuncia: Se prorroga de 6 en 6 meses.
 - Denuncia solo el empleador. Es como si no se hubiera presentado, por cuanto el empleador no es titular del conflicto colectivo de trabajo. Prorroga de 6 en 6 meses.
 - Denuncia trabajadores: Continua vigente la convención hasta que se firme una nueva o se expida un laudo arbitral.
 - Denuncia por ambas partes. Igual que la anterior.

EFECTOS DE LA DENUNCIA.

- *La jurisprudencia de la Sala ha señalado que si bien los empleadores no están facultados para promover un conflicto colectivo, si los sindicatos de trabajadores lo activan, aquéllos dentro del ámbito del mismo pueden formular denuncia a la convención, asistiéndoles el derecho a que sus inquietudes y planteamientos sean discutidos y analizados en las distintas etapas de las que se compone el diferendo, lo que incluye el arreglo directo, y obviamente el sometimiento de tales asuntos a la decisión arbitral cuando haya lugar a ella. SL17005-2017.*

EFECTOS DE LA DENUNCIA.

- La excepción a esa regla y que habilita a los arbitradores para pronunciarse sobre la denuncia empresarial, se da cuando se trate de temas coincidentes con puntos presentados por el sindicato así no hayan sido objeto de arreglo directo.
- *SL17005-2017.*

CONCLUSIÓN.

EFFECTOS DE LA DENUNCIA DEL EMPLEADOR.

- Si sólo denuncia el empleador, no tiene efectos.
- Los árbitros asumen competencia si:
 - La denuncia es concreta y sustentada.
 - Los puntos de la denuncia coinciden con los del pliego. El sindicato puede retirar los puntos del pliego.
 - Los puntos de la denuncia fueron discutidos en la etapa de arreglo directo.
 - Los puntos de la denuncia del empleador no fueron discutidos por renuencia del sindicato.

SL2838-2019.

- *“Muy bien, recapitulemos. La denuncia de la convención colectiva de trabajo por parte del empleador es válida siempre y cuando se, cumplan entre otros con los siguientes requisitos: (i) se presente por escrito; (ii) en tiempo; (iii) y sea concreta, específica y sustentada, es decir, no debe ser genérica, abstracta o gaseosa. Así mismo, es deber del Tribunal de arbitramento pronunciarse sobre la misma siempre y cuando los puntos denunciados hayan sido discutidos en la etapa de arreglo directo, con la excepción de que si ello no ocurre, los mismos hayan sido coincidentes con las peticiones del sindicato, que al final no fueron acogidas por las partes en la etapa de negociación.”*

PLIEGO DE PETICIONES.

- **DEFINICIÓN.** Ha sido definido como el conjunto de solicitudes enumeradas y/o clasificadas, que los trabajadores agrupados presentan al empleador con la finalidad de obtener mejoras económicas, sociales, culturales y legales.
- **IMPORTANCIA.** Técnicamente, su presentación al empleador da inicio al proceso de negociación colectiva (conflicto colectivo)

CONTENIDO DEL PLIEGO.

- **MATERIA.** Las mejoras económicas, sociales, culturales y legales derramadas en el articulado que se presenta al empleador. Debe corresponder a las características propias de la empresa o empleador en cuanto a naturaleza de la actividad, región, tamaño, capacidad económica, etc.
- *“Todo se debe quizás a estar acostumbrados al sistema de regateo y a la falta de seriedad en las ofertas de las empresas que hacen de las negociaciones de pliegos, un espectáculo de mercados, donde las transacciones se surten por cuotas judías. No se puede descartar la falla de los sindicatos al presentar pliegos astronómicos, para ofrecer luego en la negociación el cuadro de derrumbe y las caídas espectaculares en la defensa de cada punto de contenido económico.”* (SALAZAR PARADA GILBERTO. Guía del Dirigente Sindical. Ediciones Norte. 1981, p.4.).

ELABORACIÓN DEL PLIEGO.

- **ELABORACIÓN.** Generalmente, se nombra comisión redactora que se encarga de redactar las solicitudes o peticiones al empleador a partir de las necesidades identificadas entre los afiliados.
- La concreción de los aspectos que contendrá el pliego debe partir de un análisis previo de varios ítems.
- Identificar las necesidades de los trabajadores en cuanto a estabilidad, justa remuneración, suficiencia prestacional, jornada, sanciones, etc.; identificar las necesidades de la organización sindical en cuanto a sede, ingresos, permisos sindicales, dotación, etc.
- Debe analizarse la capacidad económica del empleador.
- Situación con pares (tamaño empresa, región donde opera, actividad, antigüedad, posición en el mercado, etc.).
- Análisis de convención actual (beneficios, costos, antigüedad, etc.).
- Apoyo en bitácora de negociaciones (historia sobre negociaciones anteriores).
- Cuando se tiene un borrador o propuesta de pliego elaborado teniendo en cuenta los aspectos que se mencionan, se programa la Asamblea para proponerlo y que se apruebe por ella.

PRESENTACIÓN DEL PLIEGO.

- **OPORTUNIDAD.** Debe presentarse al empleador dentro de los 2 meses siguientes a la aprobación por Asamblea.
- **FORMALIDAD.** Debe ser presentado al empleador y copia remitida al Ministerio de Trabajo.
- **COMPETENTE.** Generalmente, el pliego lo presenta el Presidente del sindicato anunciando las personas que fueron escogidos como negociadores y como asesores.

DENUNCIA Y PLIEGO. SL3350-2020.

- En este orden, no es dable confundir la denuncia de la convención, pacto o Laudo, con el pliego de peticiones; aquel como acto previo de éste, es el medio que se encuentra al alcance de las partes para impedir que la convención, pacto o Laudo se prorrogue automáticamente por ministerio legal (Art. 478 del C.S.T.), a través del preaviso que una parte le hace a la otra acerca de su terminación, con la antelación anotada en la citada disposición.
-
- La denuncia es acto que atañe directamente con el acuerdo vigente; en cambio el pliego de peticiones, se refiere a la aspiración de los trabajadores de modificar parcial o totalmente las condiciones laborales existentes, mediante la suscripción de una nueva convención o pacto. De tal manera que la falta de denuncia, que equivale a la prórroga automática del comentado acuerdo, es incompatible con el ulterior pliego de peticiones que se presente al empleador.

DENUNCIA NO VÁLIDA. SL2838-2019.

- *Asunto: DENUNCIA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO HANS UDO STEINHÁUSER, identificado con la cédula de extranjería N° 50.019, actuando en calidad de Representante Legal de la Empresa FORMACOL S.A. -En reorganización-, por medio del presente documento me permito denunciar la convención colectiva vigente suscrita con - SINTRAINCAPLA -, previo las siguientes consideraciones:*
-
- *En la Empresa que represento, el día 25 de marzo del año 2015, se firmó una Convención Colectiva de Trabajo, entre la Empresa y los trabajadores sindicalizados, con vigencia de treinta (30) meses comenzando el primero (1o) de junio del año 2015 y finalizando el treinta (30) de noviembre de 2017.*
-
- *Iniciaremos negociaciones el próximo viernes veinte (20) de octubre del presente año para la negociación de una nueva Convención Colectiva de Trabajo, entre la Empresa y los trabajadores sindicalizados que se beneficiaban de la citada convención colectiva.*
-
- *Por todo lo anterior y estando dentro de los términos legales, denunciamos la totalidad de la Convención Colectiva De Trabajo vigente a la fecha suscrita entre - SINTRAINCAPLA - y FORMAQDL S.A. - En reorganización-, y manifestamos nuestra voluntad de darla por terminada en su integridad.*
-
- *Lo anterior, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 478 del CSI, que consagra: [...] Y el artículo 479 ibídem establece el procedimiento para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada la convención colectiva:*
-
- *Sobre los efectos jurídicos de la denuncia de la convención, la jurisprudencia ha expresado: [...]*
-
- *La Corte Constitucional al declarar la exequibilidad del artículo 478 ya citado, en la Sentencia C — 1050 de 2001 [...] expuso sobre la denuncia [...]*
-
- *De ante mano, muchas gracias por la atención prestada a la presente solicitud.*

DENUNCIA NO VÁLIDA. SL2838-2019.

- Pues bien, analizado tanto individual como en conjunto los elementos de juicio relacionados por la recurrente, observa la Corte que: (i) la denuncia efectuada por Formacol S.A., fue genérica, abstracta, sin fundamentación fáctica, carente de concreción y claridad; y (ii) no existe certeza alguna de que las partes hubiesen abordado y discutido la *propuesta de la empresa de dar por terminado la totalidad de la convención colectiva de trabajo por no tener los recurso para continuar soportando esta carga laboral y posteriormente, la propuesta para suprimir de la*