



1200000

Bogotá, D.C.,

147838
25 julio 2013

URGENTE

ARCIA E.S.E.

**ASUNTO: Respuesta al Radicado No. 132356-130080
Interpretación cláusula convencional**

Respetada doctora María Carolina:

De manera atenta, nos permitimos dar trámite a su escrito radicado en esta entidad con el número del asunto, a través de la cual consulta respecto a la obligación de la entidad de pagar una prima semestral conforme a lo pactado en una convención colectiva suscrita con la organización sindical denominada SINTRAHOSPICLINICAS. Ante lo cual, esta Oficina se permite manifestar:

En primer lugar debe indicársele a la peticionaria que dentro de las funciones asignadas a esta Oficina, no está la de interpretar y/o determinar el alcance de las cláusulas establecidas en las convenciones colectivas de trabajo.

De otra parte, es importante advertir que los funcionarios del Ministerio del Trabajo, por expresa disposición del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, y modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces de la República, razón por la cual cualquier pronunciamiento que hagamos definiendo el asunto, desbordaría nuestras facultades. No obstante, efectuaremos algunas consideraciones:

El Artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, define la Convención colectiva de trabajo de la siguiente manera:

"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."

Así las cosas, el resultado de las negociaciones entre empleador y sindicato de trabajadores materializado en forma solemne en el texto correspondiente, se constituye en una norma jurídica, que actúa como reglamento convencional, aspecto que le imprime el carácter de fuente formal de derecho, para regular tales relaciones en cada



caso concreto y en consecuencia de observancia ineludible por las partes.

Por ende si existe una regla convencional *plenamente vigente y válidamente celebrada*, de cuyo tenor se desprenda una obligación clara, se debería dar cumplimiento a la misma a favor de los trabajadores a los que beneficie (trabajadores oficiales). Sin embargo, si surgieren controversias sobre la aplicación o interpretación de dicha convención, corresponde a las partes la solución del conflicto - definiendo el alcance de lo pactado en sus cláusulas, para lo cual pueden acudir al tenor literal de la norma convencional, o al estudio de las actas que se levantaron en la etapa de arreglo directo de la negociación colectiva, con el fin de establecer la intención que los llevó a la firma de la respectiva cláusula- o en su defecto a un Juez de la República.

Lo anterior, encuentra respaldo en los reiterados pronunciamientos que sobre el tema ha dejado plasmado la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en los siguientes términos:

*"Convención colectiva. Naturaleza jurídica. Interpretación... Conviene reiterar lo ya dicho en otras ocasiones en las cuales la Corte, volviendo sobre lo que constituye su verdadera labor /doctrinaria, ha dejado claramente sentado que... las convenciones colectivas... no obstante la gran importancia que tienen en las relaciones obrero-patronales y en la formación del derecho del trabajo, jamás pueden participar de las características propias de las normas de alcance nacional y, por lo mismo, **son las partes en primer término las llamadas a determinar su sentido y alcance...***

También cabe recordar que por imperativo legal los contratos y convenios entre particulares y la convención colectiva de trabajo no es otra cosa diferente a un acuerdo de voluntades sui generis deben interpretarse atendiéndose más a la intención que tuvieron quienes los celebraron, si dicha intención es claramente conocida, que a las palabras de que se hayan servido los contratantes..."Sentencia de abril 7 de 1995, Radicación 7243 (Las negrillas no son del texto)

En este orden de ideas, serán las partes firmantes de la Convención Colectiva las llamadas a esclarecer el sentido de la norma que los rige y de la cual debe darse aplicación. Si con estos instrumentos no es posible definir el alcance de la cláusula que origina la diferencia, pueden acudir a la elaboración de actas aclaratorias de la convención.

Sobre los acuerdos y convenios celebrados entre las partes con la finalidad de aclarar el alcance de las cláusulas convencionales, sin el lleno de las solemnidades y formalidades exigidas en el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo para las convenciones colectivas, ha dicho la Corte:

"... eso no impide que los patronos y las asociaciones de trabajadores puedan celebrar acuerdos y convenios... mediante simples actas de conciliación, que pueden aclarar aspectos oscuros o deficientes de las normas consuetudinarias o convencionales..." Sentencia del 19 de julio de 1982.



"Conviene tener de presente, que los convenios o acuerdos que se suscriben entre el representante legal de una asociación sindical, y el representante de una empresa, para aclarar o adicionar alguna cláusula convencional, tienen plena validez, porque hacen parte de la convención colectiva de trabajo legalmente pactada" Sentencia de mayo 24 de 1982, Radicación 6169.

De todas maneras es importante tener en cuenta que la misma Corte ha precisado que esos acuerdos no pueden modificar la convención colectiva, al advertir:

"... De acuerdo la Corte con los planteamientos de la censura quiere resaltar también que la denominada "acta adicional aclaratoria" no tiene la virtualidad de modificar la convención colectiva... porque... en ella no están representadas las partes. La comisión negociadora nombrada por el sindicato o por los trabajadores conforme a lo preceptuado por el artículo 432 del CST, responde a un mandato que se termina cuando se resuelve el conflicto colectivo; vencido éste expira el encargo en virtud de lo dispuesto en el artículo 2189 del Código Civil toda vez que su finalidad es la de que se resuelva el conflicto originado con la presentación del pliego de peticiones, el cual termina cuando se firma la convención colectiva o el pacto colectivo y se deposita legalmente o cuando queda en firme el laudo arbitral correspondiente"

De la lectura de las sentencias transcritas se concluye que las actas a través de las cuales se aclaran o adicionan aspectos de una cláusula convencional, tienen validez si las suscriben los representantes legales del sindicato y de la empresa, en tanto que carecerían de esa validez si las firman, en representación de los trabajadores o del sindicato, la comisión negociadora del pliego de peticiones con posterioridad al depósito de la convención colectiva que puso fin al conflicto colectivo de trabajo.

Ahora bien, en el evento en que persista la controversia sobre la vigencia del párrafo aludido, pueden acudir ante los jueces laborales. Al respecto **la jurisprudencia ha sido reiterativa al concluir que corresponde a la justicia laboral ordinaria**, la definición de los conflictos que se originen en las cláusulas convencionales.

En este sentido es pertinente citar algunos apartes de la Sentencia proferida con el Radicado 23.302, el 22 de noviembre de 2004, por la mencionada Corte:

"... No puede olvidarse que las convenciones colectivas no obstante su naturaleza normativa son en el recurso extraordinario una prueba más y por lo mismo los llamados a fijar su sentido, cuando las partes contratantes tienen discrepancias al respecto, son en primer lugar los jueces de instancia, quienes solamente están obligados a señalar las razones por las cuales otorgaron determinado entendimiento a la cláusula respectiva... cuando se advierta que el alcance dado por el juzgador de instancia pugna radicalmente con el contenido gramatical de la cláusula o con la intención explícita de las partes al redactarla, puede entrar la Corte a infirmar"



dicha interpretación, por cuanto es indudable que en esta hipótesis si se está en presencia de un error protuberante de hecho..." (La negrilla es del despacho).

De conformidad con lo anterior, se concluye que son las partes las llamadas a definir de común acuerdo cuál es el alcance de la cláusula convencional referente a la prima semestral y si no es posible solucionar directamente el conflicto de interpretación sobre la misma, habrá de acudirse a un juez laboral de la República.

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

Cordialmente,

MYRIAM STELLA ORTIZ QUINTERO
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: Andrea Patricia C.22/07/2013
Revisó: Myriam S.