



Bogotá, D.C.

08SE2018120300000044886 de 22 de noviembre de 2018
Al responder por favor citar esté número de radicado

Asunto: Radicados 02EE201841060000006557
Aplicación e interpretación de Convención Colectiva

Respetado Señor (a), reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere información respecto a la obligación de incluir o no la prima de servicios como parte de la base para liquidar cesantías de conformidad con el artículo 26 de la Convención Colectiva, esta Oficina Asesora jurídica se permite informarle lo siguiente:

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que 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.

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).

Así las cosas, este Despacho 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 individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

Por consiguiente, 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.

Claro lo anterior se procede a hacer ciertas precisiones de carácter legal respecto a las convenciones colectivas de trabajo su aplicación y efectos así;

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)*

En el artículo 470 subrogado por el artículo 37 del Decreto 2351 de 1965, se refiere a la Aplicación de la convención colectiva:

*"Las convenciones colectivas entre **patronos y sindicatos** cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los **trabajadores de la empresa**, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato. " (Negrillas fuera de texto original)*

Por otra parte, es pertinente citar a 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, aparte que nos permitimos transcribir a continuación:

"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)

Lo anterior teniendo en cuenta 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 por lo tanto 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.

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 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 de la oficina)

En consecuencia, como de la negociación se suscribió la respectiva convención por las partes claramente determinadas -empleador y sindicato- es precisamente a esas partes a quienes les corresponde definir el alcance de lo pactado, para lo cual pueden acudir al tenor literal de lo convenido, o al estudio de las actas que se levantaron en la etapa de arreglo directo; adicionalmente cuentan con la posibilidad legal de suscribir actas aclaratorias o extra convencionales, con la aclaración que mediante estas no es viable modificar las cláusulas de una Convención Colectiva de Trabajo, pero si es posible solucionar problemas de interpretación, sin entrar a cambiar de fondo su contenido, en este último caso, la obligatoriedad no se desprende de ellas mismas, sino de la propia convención o pacto que se aclara. Sin embargo, de continuar con la controversia las partes podrán acudir a la Jurisdicción Laboral.

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.



Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

DENNYS PAULINA OROZCO TORRES

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: Dennys O.

Ruta electrónica: [https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/lrodriguezg_mintrabajo_gov_co/Documents/Año 2018/Consultas Colectivo/Radicado N° 002EE2018410600000006557 Interpretacion de Convencion Colectiva.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/lrodriguezg_mintrabajo_gov_co/Documents/Año%202018/Consultas%20Colectivo/Radicado%20N%20002EE2018410600000006557%20Interpretacion%20de%20Convencion%20Colectiva.docx)

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 1125183
Celular
120

4 de 4