

Bogotá, D.C.

08SE202312030000063304

Señor:

Correo electrónico:

ASUNTO: Radicado. 02EE202341060000070709
Prórroga y Cumplimiento de la Convención Colectiva.

Respetado(a) Señor(a):

En respuesta a su solicitud mediante la cual consulta sobre la vigencia de una convención colectiva y sus beneficios convencionales, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

El Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, en atención a la comunicación radicada con el número del asunto; proveniente de la Subdirección de Promoción de la Organización Social de esta Cartera Ministerial, mediante la cual Usted realiza una consulta sobre etapas de la negociación colectiva en el sector público para funcionarios; procede a atender su solicitud, previa las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

De igual manera, 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 y de seguridad social vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

La convención colectiva de trabajo, es el acuerdo celebrado entre los trabajadores sindicalizados y el empleador o la empresa empleadora, en la cual se plasman los convenios, fruto de las negociaciones entre las partes en conflicto, debido al pliego de peticiones presentado por los trabajadores sindicalizados a través de la organización sindical que los agrupa, sean particulares al servicio de un empleador o una empresa empleadora o, trabajadores oficiales al servicio de una institución, entidad o empresa empleadora del sector público.

Este acuerdo refleja logros que están por encima de los mínimos derechos y garantías establecidos en el régimen laboral individual que los cubre, es decir, para los trabajadores particulares el Código Sustantivo del Trabajo CST., de competencia de esta Cartera Ministerial y la Ley 6 de 1945 y el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, entre otras normas que regulan el régimen laboral individual de los trabajadores oficiales de competencia del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Ahora bien, la vigencia de la convención colectiva de trabajo depende del escenario del que se trate, pues mientras las partes sindicato y empresa empleadora no la denuncien, continúa vigente debido a la prórroga automática de la misma de seis (6) meses en seis (6) meses, hasta tanto la organización sindical presente nuevo pliego de peticiones para iniciar las negociaciones por el conflicto colectivo, lo cual puede darse en cualquier tiempo.

También ocurre lo mismo, si es denunciada por la empresa empleadora, lo cual no genera conflicto alguno, porque la convención colectiva continúa vigente por las prórrogas automáticas de seis meses en seis meses, hasta tanto la organización sindical presente pliego de peticiones en cualquier tiempo; mientras que si lo hace la organización sindical, dicha convención continuaría vigente hasta tanto se firme una nueva convención debido a la presentación del pliego de peticiones que haría la organización sindical, iniciando el conflicto colectivo, con miras a firmar una nueva convención colectiva de trabajo.

La convención colectiva de trabajo se encuentra regulada en el Código Sustantivo de Trabajo CST., en el Título III, Capítulo I, que en su artículo 467 establece la definición, cuando a la letra dice:

"Artículo 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".

Por otra parte, la Corte Constitucional en 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 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.”¹ (resaltado fuera de texto)*

El Código Sustantivo del Trabajo CST., regula el conflicto colectivo de los trabajadores particulares y de los trabajadores oficiales, el cual culmina con la firma de la convención colectiva de trabajo, ante el acuerdo entre la organización sindical que agrupa a los trabajadores y el empleador o empresa empleadora, en la cual se plasman las prerrogativas logradas, mayores a los mínimos derechos y garantías que el régimen laboral individual que lo cubre, la cual regirá el contrato de trabajo, durante la vigencia de la misma, de obligatorio cumplimiento para la empresa empleadora.

En este contexto, todo lo que en la convención colectiva se consagre siempre que no contrarie las normas constitucionales como legales, 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, debido a lo cual el texto convenido deberá contener lo ordenado por el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo.

VIGENCIA DE LA CONVENCION

La vigencia de la convención colectiva de trabajo, es el señalado en su contenido, sin embargo dependiendo del escenario del que se trate, su duración se extenderá hasta tanto el sindicato presente un nuevo pliego de solicitudes, para el caso de la prórroga automática de la convención colectiva de seis meses en seis meses, cuando no ha sido denunciada por ninguna de las partes, lo cual puede ocurrir en cualquier tiempo en el que la organización sindical desee iniciar el conflicto colectivo, con miras a firmar una nueva convención colectiva de trabajo, en atención a lo normado por el artículo 478 del CST., norma que a la letra dice:

*“Artículo 478. **PRORROGA AUTOMÁTICA.** 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.**” (resaltado fuera de texto)*

Ahora bien, cuando la convención colectiva de trabajo es denunciada, puede serlo por una o por las dos partes, empresa empleadora y/o sindicato, situación en la cual, cambia la vigencia de dicha convención, en atención a lo normado por el artículo 479 del CST., norma que a la letra dice

¹ Corte Constitucional Sentencia C-902 de 2003, Magistrado ponente, Doctor Alfredo Beltrán Sierra

“Artículo 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.” (resaltado fuera de texto)

En atención a la norma cuya transcripción antecede, en concordancia con las normas sobre trámite del conflicto colectivo de los trabajadores oficiales agrupados en sindicato, para el caso, establecidos en el CST., artículos 432 y siguientes, existen tres escenarios que establecen la vigencia de la convención colectiva:

1. Cuando la convención colectiva de trabajo no es denunciada por ninguna de las partes, sindicato ni empresa empleadora, caso en el cual la convención colectiva continua vigente, prorrogándose de seis (6) meses en seis (6) meses hasta tanto el sindicato presente nuevo pliego de peticiones en cualquier tiempo, con el cual se inicia el conflicto colectivo, con miras a la firma de una nueva convención colectiva.
2. Cuando la denuncia de la convención colectiva de trabajo es realizada por la empresa empleadora, lo cual debe hacerse dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la terminación de la vigencia de la misma, caso en el cual no se genera conflicto alguno, continuando la vigencia de la convención colectiva de trabajo por seis meses, prorrogándose de seis (6) meses en seis (6) meses, hasta tanto la organización sindical, presente el nuevo pliego de peticiones, el cual puede ser presentado en cualquier tiempo por el sindicato, con las consecuencias antes anotadas, caso en el cual la convención colectiva prorrogada, continuaría vigente hasta tanto se firme la nueva convención, debido a que el conflicto colectivo de los trabajadores oficiales con la empresa empleadora pública, se rige por el Código Sustantivo del Trabajo CST., y no por el Decreto 160 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015, el cual es aplicable a los servidores públicos en calidad de funcionarios, no para los trabajadores oficiales.
3. Cuando la denuncia de la convención colectiva de trabajo es presentada por la organización sindical, lo cual debe hacerse dentro de los sesenta días (60) anteriores a la fecha de vencimiento de la convención colectiva vigente, para iniciar la negociación del nuevo pliego de peticiones, la convención colectiva de trabajo, continúa vigente hasta tanto se firma la nueva convención colectiva de trabajo, fruto del convenio celebrado entre las partes en el marco de la negociación colectiva de los trabajadores oficiales.

Por lo tanto, en el escenario planteado en su consulta, la convención colectiva se encuentra vigente así esta haya sido firmada en el año 1999 y con una vigencia de 24 meses, pues ésta ha sido prorrogada automáticamente, así mismo los beneficios convencionales siguen vigentes por las razones expuestas.

CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

La Corte Constitucional 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 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.”¹ (resaltado fuera de texto)*

En este contexto, todo lo que en la convención colectiva se consagre siempre que no contraría las normas constitucionales como legales, 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, debido a lo cual el texto convenido deberá contener lo ordenado por el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

*“Artículo 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.**” (resaltado fuera de texto)*

Por tanto, las previsiones de la nueva convención colectiva de trabajo serán de forzoso cumplimiento para la empleadora o el empleador, prevaleciendo siempre la favorabilidad en la interpretación de sus normas, hacia los trabajadores por mandato legal y jurisprudencial al respecto.

En efecto, el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, a la letra dice acerca de la favorabilidad:

*“Artículo 21. **NORMAS MAS FAVORABLES.** En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, **prevalece la más favorable al trabajador.** La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.” (resaltado fuera de texto)*

Por tanto, la convención colectiva de trabajo se aplica a los trabajadores particulares y a los trabajadores oficiales cuyo sindicato que los agrupa la suscribió y cuando exista duda en la interpretación normativa la interpretación de la misma debe hacerse basada en el principio de favorabilidad hacia los trabajadores oficiales y trabajadores particulares, bajo los principios de progresividad y prohibición de regresividad, por parte de quienes suscribieron la convención colectiva. Si las controversias persisten a pesar de la solución antes planteada, interpretación entre las partes en conflicto, podrán acudir a los Estrados Judiciales a defender sus derechos, pues el Juez es la autoridad con competencia exclusiva y excluyente para declarar derechos individuales y dirimir controversias sometidas a su consideración, vedada a los funcionarios de esta Cartera Ministerial.

ACCIONES DE LOS TRABAJADORES

El Código Sustantivo del Trabajo, prevé las acciones que los trabajadores a quienes se vulneren sus prerrogativas convencionales, pueden interponer, cuando a la letra dice la norma:

“Artículo 476. ACCIONES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores obligados por una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios, siempre que el incumplimiento les ocasione un perjuicio individual. Los trabajadores pueden delegar el ejercicio de esta acción en su sindicato.” (resaltado fuera de texto)

Por tanto, las previsiones de la Convención Colectiva de Trabajo serán de forzoso cumplimiento para la empleadora o el empleador, prevaleciendo siempre la favorabilidad en la interpretación de sus normas, hacia los trabajadores por mandato legal y jurisprudencial al respecto. Sin que el cumplimiento de la convención colectiva pueda estar sujeto a condiciones o a la entrega de documentos o requisitos que no quedaron establecidos en la misma convención. La convención colectiva es un acuerdo vinculante sobre las condiciones laborales entre empleador y empleados, el empleador se encontraría obligado a cumplir con lo allí pactado. Lo anterior, en tanto una vez es signada por el Empleador y la(s) correspondiente(s) organización(es) sindical(es), es de obligatorio cumplimiento para ambas partes, pues, en caso de incumplimiento enfrentarían la sanción establecida en el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando el empleador o la institución o empresa empleadora vulnera lo consagrado en la Convención Colectiva, los trabajadores sea en forma individual o a través de la organización sindical que los agrupa, pueden presentar sus reclamaciones por ante el Ministerio del Trabajo para la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, entre las cuales está la Convención Colectiva de Trabajo, que por disposición legal forma parte del contrato de trabajo o ante el Juez, quien como Autoridad tiene competencia para declarar derechos individuales y dirimir conflictos colectivos, competencia vedada a los funcionarios de esta Cartera Ministerial, por ser para los Sindicatos una función de su esencia, establecida en el CST., en su artículo 373 norma que a la letra dice:

“Artículo 373. FUNCIONES EN GENERAL. Son funciones principales de todos los sindicatos:

1). Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.

- 2). **Propulsar el acercamiento de {empleadores} y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.**
- 3). *Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.*
- 4). **Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los {empleadores} y ante terceros.**
- 5). **Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los {empleadores} y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.**
- 6). *Promover la educación técnica y general de sus miembros;*
- 7). *Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad;*
- 8). *Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos;*
- 9). *Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo; y*
- 10). *Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.” (resaltado fuera de texto)*

El artículo 374 del Código Sustantivo del Trabajo CST., establece otras funciones que les corresponden a los Sindicatos:

“Artículo 374. **OTRAS FUNCIONES.** Corresponde también a los sindicatos:

- 1). ~~<Aparte tachado INEXEQUIBLE> Designar de entre sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden.~~
- 2). *Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los {empleadores}, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.*
- 3). ~~<Aparte tachado INEXEQUIBLE> Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar, y~~
- 4). *Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la Ley.”*

Por ello, la atención del empleador hacia los representantes de la organización sindical, sus voceros y sus apoderados, constituye un deber para el empleador cuando de cumplimiento de funciones sindicales se trata, cuando las mismas tengan que ver con el empleador, en atención a lo normado por el artículo 375 del CST., norma que a la letra dice:

“Artículo 375. ATENCION POR PARTE DE LAS AUTORIDADES Y {EMPLEADORES}. Las funciones señaladas en los artículos anteriores y que deban ejercerse ante las autoridades y los {empleadores} implican para éstos la obligación correlativa de entender oportunamente a los representantes del sindicato, sus apoderados y voceros.” (resaltado fuera de texto)

Ahora bien, cabe destacar que si bien es cierto los funcionarios del Ministerio del Trabajo, tienen competencia para la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales, entre las cuales están las normas convencionales por cuanto en la convención se fijan las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia, en atención a lo normado por el artículo 467 del CST., también es cierto que a los funcionarios de esta Cartera Ministerial, les está proscrito la declaración del derecho individual y el dirimir la controversia, competencia propia del Juez Laboral.

Por lo tanto, atendiendo la competencia establecida en el Decreto 4108 de 2011 que establece la estructura del Ministerio del Trabajo y sus dependencias y la Resolución No. 3455 de 2021 *Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y a las Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo*, la Dirección Territorial, a través del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, puede ejercer dichas funciones, pero le está proscrito la declaración de derechos individuales y el dirimir los conflictos en caso de persistir discrepancia en la interpretación de las normas convencionales, competencia propia del Juez Laboral, en atención a lo normado por el artículo 486 del CST., que a la letra dice en su parte pertinente:

“Artículo 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>
(...)

2. <Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:>

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.

3. *Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo.” (resaltado fuera de texto)*

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 EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

Patricia Calderón Silva
Profesional
Grupo Atención de Consultas
en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Revisó:

Marisol Porras Mendez
Coordinadora
Grupo Atención de Consultas
en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Aprobó:

Marisol Porras Mendez
Coordinadora
Grupo Atención de Consultas
en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica