



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D.C., Enero 20 de 2021

Doctor

GUSTAVO ENRIQUE GARCIA BATE

Gerente Corporativo de Gestión Humana y Administrativa

EMPRESA DE ACUEDUCTO AGUA Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ

Bogotá D.C.

Correos electrónicos: carangoo@acueducto.com.co;
gegarica@acueducto.com.co;
hpoveda@acueducto.com.co;
jrevelo@acueducto.com.co

ASUNTO: Su solicitud de concepto a través de 9 interrogantes
Extensión Convención Colectiva – Aplicación de la Convención escogida por el Trabajador, ante
multiple militancia sindical y otros temas.

Cordial saludo respetado Doctor:

La Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, habiendo recibido la comunicación del asunto, mediante la cual Usted solicita concepto jurídico sobre Extensión a Terceros de la Convención Colectiva de Trabajo – Aplicación de la Convención escogida por el Trabajador ante múltiple militancia sindical, se permite atender sus inquietudes, mediante 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 fundamental recordar al sr. 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).

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



MintrabajoCol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carreta 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57 1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co

No. Radicado: 08SE202112000000001348
Fecha: 2021-01-20 03:01:07 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: OFICINA ASESORA JURIDICA
Destinatario: EMPRESA DE ACUEDUCTO AGUA Y ALCANTARILLADO DE BOGOTA
Anexos: 0 Folios: 1
08SE202112000000001348



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

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.

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo con lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo ", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, **pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República**, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los servidores no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Previas las anteriores aclaraciones, procedemos a atender sus inquietudes, las cuales se abordaran en el orden y dentro del contexto planteado en cada uno de sus interrogantes, así:

1. **¿EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL DISTRITO CAPITAL, CON DOS SINDICATOS, EN LOS CUALES VARIOS DE SUS AFILIADOS SE ENCUENTRAN EN DOBLE MILITANCIA, SE PUEDEN CONSIDERAR LOS DOS MAYORITARIOS?**

No, para determinar cuál es el sindicato mayoritario en una empresa donde existen varios sindicatos, se debe determinar cuál de los dos en el caso concreto es el mayoritario, para ello se debe establecer cuál de los sindicatos **agrupa más** de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, en atención a lo normado por el artículo 471 del C.S.T.

2. **¿SI EXISTEN DOS SINDICATOS MAYORITARIOS, EN DONDE HAY TRABAJADORES AFILIADOS A UNO DE ELLOS Y ALGUNOS A AMBOS, APLICA LA EXTENSIÓN DEL ARTÍCULO 471 DEL C.S.T. HAY EXCEPCIONES PARA APLICAR LA EXTENSIÓN A TERCEROS, CUÁLES SON?**

Como se indicó anteriormente, en primer término, se debe determinar cuál es el sindicato mayoritario de la entidad o empresa, y se insiste en que no podría ser viable, que existan dos sindicatos mayoritarios en una entidad o empresa como conclusión lógica de la operación aritmética que arroja el resultado de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa.

Aclarado lo anterior, es necesario transcribir el contenido de los artículos 471 del C.S.T y 68 de la Ley 50 de 1990, que al tenor literal disponen: ✓

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MintrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

“Artículo 471. Extensión a Terceros. Artículo modificado por el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965.

1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.

2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.

*Ley 50 de 1990, Artículo 68. El artículo 39 del Decreto 2351 de 1965 quedará así: **Cuota por Beneficio Convencional. Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato.** (Negrita fuera de texto)*

Se observa, independientemente de que el trabajador pertenezca a uno o varios sindicatos o no se encuentre sindicalizado, por expresa disposición legal, **la norma ordena de manera automática sin lugar a interpretación, que se dé aplicación a la extensión a terceros a todos los trabajadores cuando la convención colectiva que se pretenda hacer efectiva sea aquella celebrada por el sindicato mayoritario.**

EXCEPCIONES A LA EXTENSIÓN A TERCEROS DE UNA CONVENCIÓN COLECTIVA

La Corte Constitucional en sentencia C-495 de 2015 con la ponencia del Doctor LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ, indica que **la extensión a terceros de una convención colectiva se trata de la consagración de un beneficio legal que apunta a la salvaguarda del principio de igualdad entre los trabajadores, cuya aplicación –como se infiere de su rigor normativo– no se impone de forma forzosa, tanto es así que los trabajadores, como lo ha admitido la Corte Suprema de Justicia, pueden renunciar a dicho beneficio y, por ende, abstenerse de tener que pagar la cuota sindical que surge como contraprestación de la extensión, ya que obligar a beneficiarse de una convención a quien espontánea y libremente expresa que no lo desea, es tanto como desconocer la libertad de asociación sindical; lo contrario equivaldría a imponer indirectamente una sindicalización obligatoria proscrita por nuestro ordenamiento positivo.**

Por lo anterior, para dar respuesta a cuáles son las excepciones para la extensión a terceros de una convención colectiva, no existe una norma específica que regule el tema, sin embargo, atendiendo lo normado por el artículo 471 del CST., antes transcrito y el desarrollo jurisprudencial como fuente de derecho, se podría inferir que unas de las excepciones para la extensión a terceros de una convención colectiva se presentan cuando:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@MintrabajoCol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

1. El trabajador decida no beneficiarse de la convención colectiva que se pretende extender, lo que traería como consecuencia;
2. El trabajador se abstenga de pagar la cuota sindical que surge como contraprestación de la extensión a terceros.

Es decir, que la excepción a la aplicación de la extensión a terceros, se materializaría por la voluntad del trabajador al expresar ante su Empleador su deseo de no acogerse a ella.

3. **¿EN LA DOBLE AFILIACIÓN EL TRABAJADOR DEBE EXPRESAR SU VOLUNTAD DE CUAL CONVENCIÓN APLICARLE Y QUE PASA SI NO LO HACE?**

En Colombia, es posible el paralelismo sindical, pues desde la Sentencia C-567 del 2000, que declaró inexecutable el numeral 1º (y el numeral 3º) del artículo 26 del Decreto 2351 de 1965, es posible que en una empresa coexistan dos o más sindicatos de empresa, que, en consecuencia, también pueden actuar en ella con otros de diferente naturaleza.

Dado que en Colombia, en ejercicio del derecho constitucional y legal de asociación, toda persona puede afiliarse a varias organizaciones sindicales, no es obligante para el afiliado al momento de realizar la afiliación, manifestar a cuál de las convenciones celebradas por sus sindicatos se acoge, sino que debido a la extensión de la convención cuando el sindicato mayoritario englobe a más de la tercera parte, en aplicación del artículo 471 del C.S.T, sino desea ser beneficiario de la extensión y prefiere otra convención, se considera es el momento oportuno de expresarlo, dado que la figura establecida en el artículo 471 del CST., es de aplicación por disposición legal

Ahora bien, cuando además de la coexistencia de varios sindicatos en la misma empresa hay diferentes convenciones colectivas vigentes y trabajadores beneficiarios de más de una de ellas, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia 76625 del 8 de marzo del 2017, se pronunció sobre ese fenómeno, especialmente en lo referente a cómo aplicar las diferentes convenciones a los trabajadores que haciendo parte de varios sindicatos podrían tener derecho a que se les apliquen múltiples convenciones colectivas, asunto para el cual esa corporación indica una solución sencilla consistente en que es el Trabajador quien de manera libre y voluntaria escoge cual convención le resulta más benéfica.

En su criterio, el trabajador solo puede ser beneficiario de una convención colectiva de trabajo, y que le corresponde a él decidir cuál de ellas considera le es más favorable a sus intereses económicos y personales, fundamentando su criterio en que las convenciones colectivas no pueden convertirse en una carga excesiva para los empleadores, pues la posible existencia de varias convenciones oponibles a una sola empresa, no puede vulnerar los principios de coordinación económica y de equilibrio social, en atención al artículo 1º del C.S.T.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MinTrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

En caso de que el trabajador no decida sobre cuál de las convenciones colectivas escoge, **podrían existir dos opciones:**

1. Si es voluntad de las partes pueden acudir a un Tribunal de Arbitramento Voluntario en materia laboral en atención a la Ley 1563 de 2012 "*Por medio de la cual se expide el Estatuto de Arbitraje Nacional e Internacional y se dictan otras disposiciones*", con el fin de dirimir su controversia ya que este es un mecanismo alternativo de resolución de conflictos, mediante el cual tres árbitros, transitoriamente administran justicia, para resolver con carácter definitivo y obligatorio los conflictos colectivos laborales, a través de una decisión denominada laudo arbitral.
 2. O las partes podrían acudir ante la Justicia Laboral para dirimir el conflicto, debido a que el Juez es la Autoridad con competencia exclusiva y excluyente para declarar derechos y dirimir controversias laborales sometidas a su consideración.
4. **¿PUEDE LA EMPRESA APLICAR A UN TRABAJADOR CON DOBLE AFILIACIÓN, LO MEJOR DE CADA UNA?**

El empleador no puede entrar a elegir la convención cuyos beneficios le favorecen más al trabajador, así como tampoco podría, en principio, negarse a otorgar los beneficios contenidos en las mismas, **so pena de verse inmerso acciones legales, que conlleven incluso a sanciones administrativas, debido a que obligar a beneficiarse de una convención a un trabajador, podría desconocer la libertad de asociación sindical.**

Como se indicó anteriormente, cuando además de la coexistencia de varios sindicatos en la misma empresa hay diferentes convenciones colectivas vigentes y trabajadores beneficiarios de más de una de ellas, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia 76625 del 8 de marzo del 2017 señaló, que el trabajador solo puede ser beneficiario de una convención colectiva de trabajo, y que le corresponde a él, decidir cuál de ellas considera le es más favorable a sus intereses económicos y personales, fundamentando su criterio en que las convenciones colectivas no pueden convertirse en una carga excesiva para los empleadores, tal y como lo dispone el Artículo 1º del C.S.T.

5. **¿SI LAS CONVENCIONES PLANTEAN BENEFICIOS CONTRAPUESTOS EN UN MISMO TEMA. ¿COMO SE APLICA?**

Como se ha reiterado no existe norma que desarrolle el tema de su consulta, por lo que haciendo uso de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia antes señalada, **el trabajador solo puede ser beneficiario de una sola convención colectiva de trabajo, y le corresponde a él, decidir cuál de ellas considera le es más favorable a sus intereses económicos y personales, fundamentando su criterio en que las convenciones colectivas no pueden convertirse en una carga excesiva para los**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@MintrabajoCol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Telefonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

empleadores, pues la posible existencia de varias convenciones oponibles a una sola empresa no puede vulnerar los principios de coordinación económica y de equilibrio social.

6. ¿EXISTE UN MECANISMO PARA QUE UNA VEZ SUSCRITAS LAS CONVENCIONES, Y PRORROGADAS POR EL ARTÍCULO 478 DEL CST, ESTAS SE PUEDAN ARMONIZAR, RESPECTO A LOS BENEFICIOS CONTRAPUESTOS, EN FAVOR DE TODOS LOS TRABAJADORES?

No existen mecanismos legales que permitan armonizar los diferentes beneficios acordados con las organizaciones sindicales, mientras se encuentren vigentes las convenciones colectivas, con el fin de aplicarlos en favor de todos los trabajadores. Sin embargo, es posible que las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, **lleguen a consensos** para unificar los beneficios contrapuestos en las diferentes convenciones colectivas celebradas o prorrogadas, siempre y cuando **se respeten los derechos a la negociación colectiva, la autonomía sindical y asociación sindical de las organizaciones sindicales y en general las garantías laborales.**

Ahora bien, si no fuere posible lograr armonizar los beneficios contrapuestos entre las diferentes convenciones colectivas en favor de todos los trabajadores de mutuo acuerdo entre las partes, como ya se indicó, podrían los trabajadores, la organización sindical o el representante legal de la empresa hacer uso de uno de los mecanismos de solución de conflictos como lo es el Tribunal de Arbitramento Voluntario, o en su defecto las partes podrían acudir ante la Justicia Laboral para dirimir el conflicto, como ya se había indicado.

7. ¿MIENTRAS SE ADELANTA EL MECANISMO, SE PUEDEN INAPLICAR LAS CONVENCIONES, EN LO REFERENTE A ESOS BENEFICIOS CONTRAPUESTOS?

La convención es ley para las partes y no le es dable a la entidad empleadora sustraerse a su cumplimiento, aun cuando existan procesos para llegar a posibles acuerdos o se encuentren pendientes de pronunciamiento por parte de la autoridad competente, hasta tanto la autoridad competente se pronuncie, pues lo normado en la Convención Colectiva de Trabajo, es de obligatorio cumplimiento para el empleador durante su vigencia.

La Corte Constitucional, mediante 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:**

“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”

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



MinTrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

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.” (Negrita fuera de texto original)

En este contexto, se aclara que todo lo que en la Convención Colectiva se consagre siempre que no contrarié las normas tanto de rango Constitucional como legal, 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.

Ahora bien, para que una convención colectiva de trabajo pueda ser modificada por alguna de las partes contratantes, deberá ser denunciada siguiendo lo establecido en el Artículo 479 del C.S.T., modificado por el Decreto Ley 616 de 1954, el cual reza:

“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.” (Negrita fuera de texto original)

La Corte Constitucional en la Sentencia C-1050 de 2001, con ponencia del Magistrado Ponente: Manuel José Cepeda Espinosa, al declarar la exequibilidad del Artículo 478 del CS.T., expresó:

“La denuncia de la convención colectiva de trabajo es definida por ley como 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 (art. 479 C.S.T) Esta manifestación debe ser presentada dentro de los sesenta (60) días anteriores a la expiración del término de la convención colectiva (art. 478 C.S.T) (Negrita fuera de texto)

Lo anterior significa, que, si no se denuncia o negocia nuevamente, únicamente se entendería la terminación de la convención colectiva, cuando por un acto jurídico o hecho dejara de regir para las partes, como sería por ejemplo una sentencia judicial, liquidación definitiva de la empresa (si es la única parte empresarial contratante de la convención), fuerza mayor, de consecuencias permanentes que impidan totalmente su cumplimiento (Art.480 C. S. T.).

Y, por otro lado, si hay denuncia y se da inicio a un nuevo conflicto colectivo, la convención estará vigente hasta que sea reemplazada total o parcialmente por una nueva convención o laudo arbitral,

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajo.col



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

de acuerdo al Numeral 2 Artículo 479 del C. S. T., modificado por el Decreto Ley 616 de 1954. La nueva convención deberá ser depositada ante este Ministerio, para que produzca efectos.

A su vez se pone de presente que la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en Sentencia SL-170052017 (Radicación 67274), Magistrado Ponente: JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ, explicó que **la denuncia de la convención colectiva** es una facultad legal reconocida a las partes en el Artículo 479 del C.S.T., modificado por el Artículo 14 del Decreto Ley 616 de 1954, es decir, **dicho mecanismo está también al alcance del empleador.**

Con base en ello, se precisa que la jurisprudencia precedente ha señalado que si bien los empleadores no están facultados para promover un conflicto colectivo, si los sindicatos de trabajadores lo activan, aquéllos pueden formular denuncia a la convención.

Igualmente, se agregó que a las partes les asiste el derecho a que las inquietudes y planteamientos sean discutidos y analizados en las distintas etapas que componen el diferendo, lo que incluye el arreglo directo y obviamente el sometimiento de tales asuntos a la decisión arbitral cuando haya lugar a ella.

FACULTAD DE DENUNCIAR LA CONVENCION COLECTIVA POR EL EMPLEADOR

Frente a esta facultad del empleador de denunciar, en Sentencia CSJ SL, del 24 de mayo de 2010 con Radicado No. 41921, se aseguró que la jurisprudencia soportada en la Constitución Política tiene definido que produce efectos jurídicos concretos.

Lo anterior para entender que corresponde al ejercicio de la negociación colectiva elevado a rango constitucional, particularmente en lo que atañe a la determinación, a través de la contratación de las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante la vigencia del acuerdo celebrado entre las partes, ya sea por medio de una convención colectiva o de un pacto colectivo de trabajo.

En tal sentido, recordó que es viable que **los Tribunales de Arbitramento decidan la procedencia de revisar las obligaciones convencionales, facultando por igual el estudio de las aspiraciones de las partes**, esto es, de los trabajadores en torno a la procura de mejores beneficios y para el empleador verificando la viabilidad de lo existente y lo aspirado.

También se enfatizó, en relación a esta competencia de los tribunales, que la misma está limitada a aquellos que hayan sido objeto de negociación entre las partes y respecto de los cuales no exista acuerdo entre ellas.

Con todo, la sola denuncia del empleador, sin que las partes hayan agotado la etapa de interlocución directa sobre los planteamientos que ella contiene, impide el sometimiento de los mismos al conocimiento de los árbitros. ✓

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MinTrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

8. ¿SI LAS CONVENCIONES PLANTEAN TRATAMIENTOS DIFERENCIALES A UNA MISMA SITUACIÓN, ESTÁ AUTORIZADO A APLICAR EL TRATAMIENTO DIFERENCIAL SEGÚN LA AFILIACIÓN DEL TRABAJADOR?

Es preciso indicar, que el empleador no está facultado para dar ningún trato diferencial a los trabajadores, teniendo en cuenta que es el derecho a la libre asociación sindical y a la negociación colectiva el que permite a los trabajadores que hagan parte de alguno de los sindicatos, escoger beneficiarse de la convención colectiva que más les convenga, aun cuando tenga diferentes beneficios con alguna otra que se encuentre vigente.

Aclarado lo anterior, si las convenciones tienen diferentes beneficios, se entendería que, en virtud de lo establecido en el Artículo 471 del C.S.T. el empleador puede aplicar el beneficio acordado en la convención colectiva celebrada por el sindicato mayoritario, siempre y cuando se le permita al trabajador beneficiario decidir si se acoge o no a esta extensión, o si por el contrario, es su deseo que le sea aplicada la convención colectiva de otro sindicato al cual pertenece, siendo el trabajador quien decida sobre sus derechos sindicales de manera libre y voluntaria, al ser quien consciente o no en la extensión de la Convención Colectiva del Sindicato mayoritario.

Se insiste en que el trabajador solo puede ser beneficiario de una convención colectiva de trabajo, y que le corresponde a él decidir cuál de ellas considera le es más favorable a sus intereses económicos y personales, esto se reitera y se aclara aún más, en la **Sentencia de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral - SL3491-2019**, Radicación N° 84565, del 14 de agosto de 2019, Magistrada Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo así:

“Ahora bien, la pluralidad sindical y convencional, no implica que los trabajadores multifiliados a varias organizaciones sindicales puedan beneficiarse de todas las convenciones colectivas de trabajo o diseccionar de cada una de ellas una sección para construir un estatuto convencional diseñado a la medida. Frente a esto, la Corte ha sido enfática en que si bien los trabajadores pueden afiliarse a varios sindicatos, tienen el deber de escoger de todas las convenciones vigentes, aquella que prefieran o que más interactúe con sus intereses, en cuyo caso esta les aplicará íntegramente (CSJ SL4865-2017, CSJ SL4458-2018).”

9. ¿SI LA DIFERENCIA ES EN EL INCREMENTO SALARIAL, EN LAS CONVENCIONES DE DOS SINDICATOS MAYORITARIOS DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL DISTRITO CAPITAL, EN DONDE EXISTEN AFILIADOS A UN SINDICATO, RESPECTIVAMENTE, Y OTROS EN DOBLE MILITANCIA, POR EL PRINCIPIO DE A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL, SE PUEDE APLICAR LA EXTENSIÓN A TERCEROS?

La extensión a terceros de una convención colectiva procede cuando es celebrada por un sindicato, cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, según lo establece el

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajo.col



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Telefonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

artículo 471 del Código Sustantivo de Trabajo. Sin perder de vista que la extensión a terceros de una convención colectiva **se trata de la consagración de un beneficio legal automático por disposición legal, que apunta a la salvaguarda del principio de igualdad entre los trabajadores**, cuya aplicación – como se infiere de su rigor normativo– **no se impone de forma forzosa**, tanto es así que los trabajadores pueden renunciar a dicho beneficio y, por ende, abstenerse de tener que pagar la cuota sindical que surge como contraprestación de la extensión, dispuesta en el Artículo 68 de la Ley 50 de 1990.

Por tanto, se considera que la Entidad empleadora debe aplicar la Extensión de la Convención a Terceros, es decir, la correspondiente al Sindicato mayoritario, por mandato legal y sería en aquella oportunidad, en la que el Trabajador exprese a su empleador sino es su deseo acogerse a la extensión o si por el contrario decide se le aplique otra convención por considerarla más favorable, concluyendo que este el preciso momento en que el trabajador tomaría la determinación pertinente.

Finalmente, es pertinente indicar que las decisiones respecto de sus inquietudes plasmadas en su consulta, corresponderá única y exclusivamente al empleador, la cual deberá adoptarse en derecho y con observancia plena de las disposiciones que rigen en materia laboral, siendo claro que este Ministerio, no se encuentra facultado para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión está atribuida a los Jueces de la Republica y que tal y como se ha repetido **los conceptos emitidos por esta cartera ministerial, son de carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento**, ya que los pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del CST, modificado por el Artículo 20 de la Ley 584 de 2000.

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 1° 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, constituyéndose en un criterio orientador.

Cordialmente,

A

(FIRMADO EN ORIGINAL)

AMANDA PARDO OLARTE
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Grupo interdisciplinario de trabajo para asuntos de derecho laboral colectivo de la Oficina Asesora Jurídica

Revisó: Adriana C.

Ruta electrónica: https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/abenavides_mintrabajo_gov_co/Documents/Documentos/MULTIAFILIACION_CONVENCION_MAS_FAVORABLE_FINAL.docx

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co