

**222182**

Bogotá, 23 DIC 20144

### **CUMPLIMIENTO DE CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.**

Determinar si la empresa incumple la Convención colectiva de trabajo al no proporcionar dotación al inicio de la vinculación de los trabajadores.

e) Normatividad aplicable

Código Sustantivo del Trabajo.

d) Aspectos jurídicos

Al respecto, en primer lugar, se considera importante mencionar que de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 4108 de 2011, 'Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del 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, y los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que en razón a la falta de competencia de este Ministerio para pronunciarse sobre las posibles interpretaciones que pudiesen tener las disposiciones establecidas en una convención, pues, ello compete exclusivamente a los Honorables Jueces de la República esta Oficina recuerda que:

1. Corresponde a las partes acudir a las actas aclaratorias existentes a fin de determinar el alcance de la disposición citada.
2. En caso de no existir acta aclaratoria al respecto, las partes deberán acudir a la Jurisdicción laboral ordinaria para fijar dicho alcance.

Ahora bien, una Convención colectiva de trabajo vigente es un acto jurídico de obligatorio cumplimiento para las partes contratantes. De modo que lo allí pactado debe ser cumplido por el Empleador que mediante la suscripción de dicho instrumento se comprometió a hacerlo, y frente a un eventual incumplimiento de su parte, el sindicato o cualquier trabajador de la empresa podría acudir a la Dirección Territorial de la localidad donde se encuentre el domicilio principal de la unidad de producción a fin de presentar la Queja formal del caso.

En este orden, debe tenerse presente que se atribuye al Inspector de Trabajo y Seguridad Social la función de imponer las sanciones a que haya lugar por la violación a las disposiciones legales vigentes, convenciones, pactos colectivos y laudos arbitrales. Ello, de acuerdo con lo establecido en los artículos 12, 485 Y 486 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013, que reza:

"Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público. "

A tal efecto, corresponde al Inspector dentro del ámbito de su competencia y ante el conocimiento de una violación a las disposiciones mencionadas, iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio para establecer la existencia de la vulneración y consecuentemente, en virtud de su función de policía administrativa, determinar la sanción a lugar.

## Conclusión

Teniendo en cuenta lo expuesto, esta Oficina estimaría que cuando una Convención colectiva de trabajo se encuentra vigente en todas sus partes en condiciones económicas normales, 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, que reza:

"ARTICULO 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."

De modo que al encontrarse vigente una Convención Colectiva de Trabajo, ésta debe ser forzosamente atendida por las partes a efecto de regular las relaciones laborales existentes que resulten aplicables, bien sea porque son sindicalizados o no, y sin embargo, han aceptado expresamente los beneficios convencionales y el correspondiente descuento de la cuota sindical de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 2264 de 2013.

La presente consulta, se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - Ley 1437 de 2011, en virtud del cual las respuestas dadas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orienta

(ORIGINAL FDO)

**ANDREA PATRICIA CAMACHO FONSECA**

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en materia de Seguridad Social Integral  
Oficina Asesora Jurídica

