

1200000- 187012

Bogotá D.C 30 SEP. 2015

**ASUNTO:** Radicación N° 165993 de 4 de Septiembre de 2015  
Alcance actas extra- convencionales

Respetado (a) Señor (a):

En respuesta a su solicitud radicada con el número del asunto mediante la cual requiere concepto respecto a los siguientes eventos *“Pueden las actas extra convencionales superar la negociación colectiva; que diferencia existe entre un acta extra convencional y negociación colectiva; podría sustituirse el derecho de negociación colectiva mediante actas extra convencionales a fin de integrar puntos que no fueron negociados; el principio de favorabilidad puede igualar derechos de orden convencional respecto a convenciones colectivas distintas.”* Esta oficina jurídica se permite informarle lo siguiente:

**Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:**

De Acuerdo a 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 Republica, y los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento.

**Frente al caso en concreto:**

A continuación se procederá a hacer algunas precisiones de carácter legal y jurisprudencial respecto a su consulta.

Debe mencionarse que en cuanto a los acuerdos extra - convencionales o acta modificatorias, en el Código Sustantivo del Trabajo no existe norma que regule lo concerniente a éstos sino que dicho tema

ha sido objeto de desarrollo a través de la jurisprudencia, especialmente por parte de la Corte Suprema de Justicia.

*(...) 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 (Las negrillas no son del original).*

*"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 (Las negrillas y el subrayado son de esta Oficina).*

En relación con el asunto esta oficina considera que, dentro del trámite normal del conflicto colectivo, cuando se trata de soluciones concertadas entre las partes, el mecanismo por el cual puede darse solución al diferendo es a través de la celebración de una Convención o Pacto Colectivo de Trabajo.

Esto es así por la misma naturaleza jurídica de la Convención como un acto solemne, contractual y fuente formal de derecho, que goza de unos requisitos especiales en su trámite y adopción de acuerdo a la normativa laboral. Por ejemplo la Corte Constitucional ha manifestado sobre el tema en la Sentencia SU — 1185 del 13 de noviembre de 2001 con ponencia del Magistrado doctor Rodrigo escobar Gil, lo siguiente:

#### **"4.1.1. La convención colectiva como acto solemne.**

*El legislador, al exigir que se presente por escrito y se surta el "necesario" depósito de la convención la está revistiendo de las formalidades propias de un acto solemne, en el sentido que si no se cumplen con las mismas, el acto jurídico laboral (convención colectiva) carece de efecto alguno en lo que se refiere a terceros y a las mismas partes.*

*(...)*

*La convención colectiva como acto jurídico regulador de las relaciones entre el patrono y sus empleados sindicalizados, comparte íntegramente la definición de acto solemne. Con sus características de aseguramiento de los acuerdos a que llegan las partes la precisión de los derechos adquiridos, la claridad y la conservación de los mismos. **Por ello la existencia de un derecho convencional no puede acreditarse por otro medio probatorio diferente a la***

**misma convención, pues su naturaleza y las características propias de los actos solemnes lo impiden. (...)**

#### **"4.1.2. Naturaleza jurídica de la convención colectiva**

(...)

La convención colectiva es entonces, una norma jurídica dictada por la empresa y los trabajadores, a través de un acuerdo de voluntades reglado y de naturaleza formal, que se convierte en fuente autónoma de derecho, dirigida a regular las condiciones individuales de trabajo, con sujeción a los derechos mínimos ciertos e indiscutibles de los trabajadores. De ahí, que la convención colectiva se profiere en ejercicio de una potestad otorgada por la Constitución y la ley a la empresa y los trabajadores, para expedir normas que disciplinan las condiciones del trabajo subordinado (Artículos 53 y 55 de la Constitución, en armonía con, los artículos 13, 14, 15.467, 468 y 469 del Código Sustantivo del Trabajo).

Al ser la convención colectiva, una manifestación de un derecho autónomo, como es el derecho laboral, sus características se inspiran en los principios y reglas especiales de este ordenamiento.' (Negrilla y subrayado fuera del texto)

No obstante la misma Corte ha precisado, que los acuerdos aclaratorios de una convención colectiva **no pueden modificar la convención colectiva al** determinar:

"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, no sólo por las razones expuestas sino porque, además, y como lo observa el impugnante, 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". (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de octubre 11/94)

"La denominada acta adicional aclaratoria no se propuso hacerla más inteligible sino que su propósito fue el de modificarla lo cual es inadmisibles jurídicamente por ese medio puesto que ya había sido suscrita por las partes y debidamente depositada ante el Ministerio del Trabajo y

*Seguridad Social, tal y como lo ordena el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo; así perfeccionada su vigencia se hizo realidad convirtiéndola en ley para las partes, de imperativo cumplimiento mientras no hiere anulada. irreversible desde el punto de vista jurídico y solo modificable a través de otra convención colectiva con el lleno de todos los requisitos legales o mediante fallo arbitral, o por el mecanismo de la revisión consagrado en el artículo 480 del C.S. del T." (Sala de Casación Laboral, sentencia de nov. 10/95. Rad. L-7499-95) (El subrayado y negrilla es de la oficina).*

De la lectura de las sentencias transcritas se concluye que **no es viable modificar las cláusulas de una Convención Colectiva de Trabajo por medio de actas extra — convencionales o actas modificatorias.** Pero es posible solucionar problemas de interpretación de una convención colectiva vigente, 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.

De otra parte en cuanto a la aplicación del principio de favorabilidad la Sentencia T – 559 de 2011 lo definió así:

*El principio de favorabilidad en materia laboral, consagrado en los artículos 53 de la Constitución Política y 21 del Código Sustantivo del Trabajo, consiste en la obligación de todo servidor público de optar por la situación más favorable al empleado, en caso de duda en la aplicación e interpretación jurídicas. Cuando una norma admite varias interpretaciones, ha expuesto esta Corte que para la aplicación de la favorabilidad deben presentarse, además, dos elementos, a saber: (i) la duda seria y objetiva ante la necesidad de elegir entre dos o más interpretaciones, ello, en función de la razonabilidad argumentativa y solidez jurídica de una u otra interpretación; y, (ii) la efectiva concurrencia de las interpretaciones en juego para el caso concreto, es decir, que sean aplicables a los supuestos fácticos concretos de las disposiciones normativas en conflicto. (Subrayado fuera del texto original)*

En igual sentido mediante Sentencia T-555/00 la corte Constitucional considero; “También debe la Corte precisar que el principio de favorabilidad sólo se circunscribe a los eventos complejos de los conflictos de normas, pero que dicho principio nunca puede aplicarse en tratándose de la valoración de las pruebas. Por lo tanto, en el evento en el cual las disposiciones que se adopten por parte de los jueces en materia legal, deben aplicarse en su integridad y nunca parcialmente”.

La presente comunicación, se emite conforme a lo señalado en el artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas dadas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

**ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ**

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de  
Atención de Consultas en Materia de Seguridad Social Integral

Elaboro: Yadira R.

Reviso: Ligia R.

Aprobó: Zully A.