



Radicado No. 08SE201912030000021484 04 de Mayo de 2019

Bogotá DC,

Referencia: radicado 02EE201941060000018743. Consulta sobre método normativo para realizar extensión gubernamental del artículo 472 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cordial saludo,

El Ministerio del Trabajo, por conducto de su Oficina Asesora Jurídica, Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral, procede a dar respuesta a la petición de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 5° del artículo 8° del Decreto 4108 de 2011.

1. Trámite de la consulta puesta a consideración del Ministerio del Trabajo y alcance de los conceptos emitidos por el Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

1.1. El 20 de marzo de 2019, la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo recibió escrito de petición, mediante el cual se le consultó sobre la herramienta normativa que aplica para realizar la extensión gubernamental que trata el artículo 472 del Código Sustantivo del Trabajo. En palabras del peticionario, la pregunta se planteó de la siguiente manera:

“En cuanto al artículo 472 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando habla de extensión por acto gubernamental de qué manera se hace esta extensión. Por resolución, decreto o acto administrativo”¹.

1.2. En este orden de ideas, antes de dar respuesta al interrogante planteado, este Ministerio debe manifestar que la interpretación de las normas y el reconocimiento de derechos hacen parte de una serie de facultades que ostentan los jueces de la República. Esta cartera ministerial, según lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, sólo tiene competencia para emitir conceptos orientadores en forma general y abstracta, los cuales no son de obligatorio cumplimiento, de acuerdo con lo consagrado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo. Dentro de este marco, se procede a responder la inquietud planteada en esta ocasión.

2. Resolución del caso concreto

2.1. En el sector Ejecutivo, los decretos y las resoluciones son actos administrativos. Los primeros tienen jerarquía inferior a las leyes y son expedidos por cada entidad con el propósito de reglamentar una materia dentro del ámbito de sus competencias. Por su parte, las segundas buscan: resolver un conflicto, impartir órdenes en determinado asunto o dar cumplimiento a una norma o a unas medidas. En este

¹ Escrito de consulta, radicado 02EE201941060000018743.



@mintrabajocol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868



@MinTrabajoCol

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2



@MintrabajoCol

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





marco, un tema puede ser tratado por la administración pública, tanto por vía de decreto como vía de resolución, con la diferencia de aplicación que cada una de esas normas conlleva.

2.2. La extensión gubernamental consagrada en el artículo 472 del Código Sustantivo del Trabajo, a pesar de ser una facultad que tiene la administración pública para la protección de trabajadores, ha sido un elemento poco usual en Colombia. Actualmente, esta figura no cuenta con reglamentación por vía de decreto. En todo caso, proferir una decisión de esa naturaleza requeriría una resolución emitida por esta cartera ministerial, en la cual se analicen los elementos fácticos de cada caso con el fin de adoptar la decisión de hacer extensivo el acuerdo sindical, según lo previsto en dicho artículo. De esta manera, por tratarse de una acción administrativa dirigida a impartir una orden o tomar una determinación, el mecanismo jurídico es una resolución.

2.3. En materia jurisprudencial, la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que el legislador tiene plenas facultades para determinar el campo de aplicación forzoso de un acuerdo colectivo. En particular, frente a los siguientes elementos: (i) las partes; (ii) los afiliados al sindicato; (iii) los adherentes; (iv) quienes tengan la expectativa de afiliarse más adelante; y (v) los trabajadores de una empresa, cuando el sindicato abarque más de una tercera parte de la planta de empleados. En palabras de la Sala de Casación Laboral:

“[E]s la ley la que fija el campo de aplicación forzoso de un acuerdo colectivo, en primer lugar, a los propios contratantes, esto es, a los afiliados al sindicato que lo celebró, a los adherentes al convenio y a quienes con posterioridad a su firma se afilien a aquel (art. 471 del CST), así como a los trabajadores de la empresa cuando el sindicato pactante agrupe a más de la tercera parte de su personal y en el evento de que un acto gubernamental así lo disponga, previo cumplimiento de los presupuestos indicados en el artículo 472 del Código Sustantivo del Trabajo. Pero, resulta evidente que la organización sindical en conflicto, no tiene la calidad de mayoritaria al interior de la empresa y, en esa medida, es a sus afiliados a quienes se les aplicará tal beneficio.

En este punto, vale recordar que la incidencia económica de un laudo aplicable a un sindicato minoritario se mide en función del número real de afiliados, y no frente a la totalidad de trabajadores o los que a futuro considere la empresa que lleguen a afiliarse. De ahí que, se reitera, las proyecciones de la empresa en cuanto al costo de aumento salarial, no sean reales, sino inciertas, en tanto las liquida frente a la universalidad de los trabajadores”².

² Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 28 de junio de 2017. Radicado 76688 (MP Clara Cecilia Dueñas Quevedo). Este fallo resolvió un recurso de anulación interpuesto contra laudo arbitral.



@mintrabajocol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868



@MinTrabajoCol

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2



@MintrabajoCol

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





2.4. La solicitud que pueda presentar un sindicato de trabajadores, en virtud de lo establecido en el artículo 472 del Código Sustantivo del Trabajo, deberá ser evaluada por este Ministerio a través del Viceministerio de Relaciones Laborales, que tiene entre sus funciones la inspección, vigilancia y control de los asuntos relacionados con grupos sindicales.

De conformidad con lo descrito, 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, 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 simplemente en un criterio orientador.

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.

(ORIGINAL FIRMADO)

DIEGO ANDRÉS ADAMES PRADA

Coordinador Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: J. MAROSO
Revisó: D. ADAMES



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

