

Al responder por favor citar esté número de radicado

Bogotá D.C.,

**ASUNTO: Radicado No. 05EE202112030000009677 – 08SI202132200000001543
08SE202132200000002547**

**PUBLICACIONES ORGANIZACIONES SINDICALES - INTERPRETACIÓN
CONVENCIÓN COLECTIVA**

Respetada señora:

De manera atenta damos respuesta a su petición, procedente de la Contraloría General de la República en la cual solicita concepto respecto de la publicidad que conjuntamente realiza una Entidad con la organización sindical, al señalar lo siguiente: “... *quiero saber si con recurso del estado se puede hacer publicidad a entidades privadas. En una entidad donde existe sindicato, y por convención se estableció un comité de bienestar, en cual tiene asiento el sindicato, y las actividades que se organizan son promocionadas con el logo del Sindicato y la Administración, generando en los trabajadores una falsa sensación, como si esas actividades fueran patrocinadas con recursos del sindicato. Existe alguna sanción para el Ordenador del Gasto que permite esta situación.*”

Antes de dar trámite a su consulta, es necesario aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica absuelve de modo general las consultas con relación a las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, **sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal.** En tal sentido, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, dispone que **los funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces de la República.**

1.- Publicidad en pagina WEB y suministro de correo electrónico para el ejercicio de Actividades Sindicales

Cabe señalar que el Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias expide la Circular 13 del 28 de febrero de 2018 dirigida a los “*Representantes Legales de Entidades y Organismos del Sector Público del Nivel Central y Descentralizado, del Orden Nacional y Territorial y de Órganos Autónomos e Independientes*”, mediante la cual dio cumplimiento al numeral 62 del Acuerdo Colectivo del 2017,

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



suscrito entre las organizaciones sindicales y el poder Ejecutivo, como resultado de la negociación del pliego de solicitudes presentado por los servidores públicos, así a través de la citada circular impartió unas instrucciones a las Entidades, instándolas a que habilitarán un correo electrónico a cada uno de los sindicatos existentes, así como un espacio en la página web, con el ánimo de que dichas organizaciones mantengan informados a todos los servidores públicos de los temas de su actividad, la circular a la letra dice:

“(…)

En el numeral 62 del Acuerdo se determinó que el Ministerio del Trabajo impartirá directrices a las entidades con el propósito de habilitar un correo electrónico y un espacio en la página web para que los sindicatos mantengan informados a los servidores públicos en los temas de su actividad.

Para dar cumplimiento a lo acordado en el referido numeral 62, cada entidad del Estado habilitará un correo electrónico para cada uno de los sindicatos existentes en la misma y un espacio en la página web, para que las organizaciones sindicales mantengan informados a los servidores públicos de su actividad.

Las organizaciones sindicales serán responsables de los contenidos que publiquen en la página web y del uso del correo electrónico; de igual forma, tales contenidos deben responder a las normas y políticas vigentes en materia de manejo de la información, habeas data y demás postulados constitucionales y legales sobre la materia”.

Así las cosas, el Ministerio del Trabajo estipuló que las organizaciones sindicales serán responsables de los contenidos que publiquen en el sitio web, y que así mismo lo serán, del uso del correo electrónico, entendiéndose además que, los contenidos publicados deberán estar sujetos a la normatividad y políticas aplicables vigentes respecto del manejo de la información, habeas data y demás postulados constitucionales y legales sobre el particular.

De conformidad con las normas, se entendería que tanto en el ámbito de las relaciones laborales armónicas y en el marco de los derechos de libertad y asociación sindical, la entidad empleadora debe permitir la publicación de contenidos de los sindicatos en medios de comunicación institucionales facilitando espacios en los sitios web de las entidades y asignando un correo electrónico para los señalados propósitos.

Por otra parte, frente a la inquietud formulada, *en la que manifiesta que “... **En una entidad donde existe sindicato, y por convención se estableció un comité de bienestar**, en cual tiene asiento el sindicato, y las actividades que se organizan son promocionadas con el logo del Sindicato y la Administración...”* (subrayado y negrilla fuera de texto), se puede inferir la existencia de una Convención Colectiva de Trabajo que suscribió una organización sindical y una Entidad Pública, respecto de lo cual es pertinente señalar que de acuerdo a la normatividad legal vigente y la reiterada

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



jurisprudencia de las altas cortes, la Convención no es aplicable a los empleados públicos, dado que la misma es el resultado del acuerdo parcial o total que se haya tenido lugar en virtud de la Negociación Colectiva llevada a cabo y cuyos logros están destinados a favor de los trabajadores particulares o los trabajadores oficiales.

Debe indicarse además a la consultante que esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta competencia para interpretar las disposiciones establecidas en una Convención Colectiva de Trabajo o en un Acuerdo Colectivo, toda vez que corresponde principalmente a las partes contratantes fijar su sentido y alcance, para lo cual, podrían acudir a las Actas aclaratorias, y en el evento de suscitarse controversia sobre ello, deberán acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

En ese orden de cosas, en cuanto a la Convención Colectiva y sus efectos debe mencionarse que su acatamiento es de obligatorio cumplimiento en los términos en que fue pactada, por consiguiente, la interpretación del texto convencional en principio corresponde únicamente a las partes contratantes y en su defecto a los Honorables Jueces de la Republica, lo anterior teniendo en cuenta que la naturaleza de la convención no es otra cosa diferente a un acuerdo de voluntades de las partes, respecto de lo cual la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL 351 -2018 Radicado No. 31145 del 21 de febrero de 2018, precisó lo siguiente:

*Ahora bien, por el carácter esencialmente normativo de la convención colectiva de trabajo, resulta apenas obvio que en el ámbito de su aplicación se generen dudas razonables en torno a su contenido y alcances, **que deben ser resueltas a partir de las mismas reglas y cánones de interpretación aplicables a cualquier otra norma de trabajo, como, entre otros, el principio de interpretación conforme con la Constitución Política, el indubio pro operario y, por su naturaleza de norma voluntaria, contractual y autoreguladora, el espíritu de las disposiciones y la intención y expectativas de los contratantes.***

(...)

La Corte debe insistir en este punto en que, a partir de parámetros objetivos como la filosofía del ordenamiento jurídico relacionado con el trabajo, la coherencia de un texto convencional, entendido como un todo, su lectura integral y uniforme, el espíritu razonable de las disposiciones y la voluntad sistemática de las partes, entre otros, es posible reconocer un marco legítimo dentro del cual las partes pueden albergar dudas razonables respecto de ciertas cláusulas. Como toda norma jurídica, la convención colectiva cuenta con un marco de interpretación razonable, que le da autonomía a las partes y al juez para decidir lo más adecuado, de entre varias opciones plausibles, pero que, a la vez, niega la validez de lecturas inaceptables, que traicionan abiertamente el contexto en el que se producen o que resultan ilógicas, irrazonables y desproporcionadas.

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



Con ello la Corte quiere resaltar también que la interpretación de las convenciones colectivas de trabajo no puede ser plenamente libre o arbitraria para las partes, de manera que conduzca a cualquier resultado, sino que debe inscribirse dentro de un contexto jurídico y social preciso, al que debe guardar lealtad y con el que debe conjugarse de manera consecuente y armónica, más cuando se trata de la administración de recursos de naturaleza pública. (subrayado y negrilla fuera de texto)

En consecuencia, como de la negociación se suscribió la respectiva convención por las partes claramente determinadas -empleador y sindicato- es precisamente a esas partes a quienes les corresponde definir el alcance de lo pactado, es decir son estas las llamadas a determinar los términos bajo los cuales se reconocen los beneficios derivados del texto convencional, para lo cual pueden acudir al tenor literal de lo convenido, o al estudio de las actas que se levantaron en la etapa de arreglo directo; adicionalmente cuentan con la posibilidad legal de suscribir actas aclaratorias o extra convencionales, con la aclaración que mediante estas no es viable modificar las cláusulas de una Convención Colectiva de Trabajo, pero si es posible solucionar problemas de interpretación, 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, teniendo presente además que dicha interpretación debe ser razonable y proporcional al contexto en el cual se desarrolla, más aún cuando dice la Corte, cuando de por medio se puedan encontrar implícitos recursos públicos, sin embargo, de continuar con la controversia las partes podrán acudir a la Jurisdicción Laboral, toda vez que las autoridades judiciales tienen la competencia exclusiva y excluyente para declarar derechos y dirimir las controversias frente al caso particular y concreto puesto en su consideración.

Otra situación necesaria de precisar es lo referente a la Negociación Colectiva de los empleados públicos, cuyo procedimiento debe ajustarse a lo dispuesto en el Decreto 160 de 2014 compilado en el Decreto 1072 de 2015 el cual establece entre otros aspectos, los parámetros que se deben cumplir para llevar a cabo dicha negociación y su materialización en el respectivo Acuerdo Colectivo, al señalar lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.2.4.2. REGLAS DE APLICACIÓN DEL PRESENTE CAPÍTULO. Son reglas de aplicación de este capítulo, las siguientes:

1. El respeto de la competencia constitucional y legal atribuida a las entidades y autoridades públicas: la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas.

2. El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.

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



*3. Una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.”
(subrayado y negrilla fuera de texto)*

En cuanto a la posibilidad que por parte de una Entidad Pública se destinen recursos para actividades propias de una organización sindical, el Código Sustantivo de Trabajo estableció en favor de los sindicatos, la posibilidad de obtener recursos, a través de la retención de cuotas sindicales, las cuales provienen de las deducciones de los salarios que se le hagan de sus afiliados, cuya finalidad es el desarrollo de actividades de la organización sindical.

Siendo estos recursos, en principio, los únicos con los cuales cuenta la organización sindical para cumplir con sus cometidos y finalidades, ya que esto le trae independencia y autonomía, propia de esta clase de asociaciones, por otra parte, no existe precepto jurídico alguno que permita la negociación de partidas presupuestales para actividades sindicales; a continuación se transcribirán apartes del concepto 88351 de 2020 emitido por parte del Departamento de la Función Pública, el cual se pronuncia sobre el tema, en los siguientes términos:

“5.- En atención al quinto, sexto y séptimo interrogante de su escrito, encaminados a determinar si es procedente que la Administración destine dineros del presupuesto público para tomar en arriendo inmuebles con el fin de entregarlos al sindicato de la entidad para que desarrolle su objeto social, así como entregar dineros al sindicato para el sostenimiento de la sede sindical y destinar dineros o públicos por la semana sindical, para efectuar asambleas y la creación de escuelas sindicales, le indico lo siguiente:

Respecto a las cuotas sindicales, el Artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo señala:

“ARTICULO 400. RETENCION DE CUOTAS SINDICALES. <Artículo subrogado por el artículo 23 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar con el voto de las dos terceras partes de sus miembros, que los (empleadores) respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al (empleador) su valor y la nómina de sus afiliados.”

En cuanto a la importancia de las cuotas sindicales, la Corte Constitucional expresó en la Sentencia T-324/98:

■ 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



"No puede concebirse la asociación sindical si no se garantiza que ésta, en los términos del acto de asociación, pueda contar con elementos materiales representados en bienes y recursos económicos que le permitan cumplir con los fines para los cuales fue creada. Como la asociación sindical, por su propia naturaleza, no puede tener por objeto la explotación de actividades con fines de lucro, que podrían generarle rendimientos económicos que le permitan su subsistencia, el numeral 7 del art. 362 del Código Sustantivo del trabajo, en la forma como fue modificado por el art. 42 de la ley 50/90, preceptúa que en los estatutos de la organización sindical deben señalarse la cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y extraordinarias que han de cubrir los afiliados y su forma de pago. Conforme a lo anterior se observa que, de una parte, el sindicato tiene la facultad de exigir a sus afiliados el pago de las correspondientes cuotas o contribuciones para su sostenimiento y, de otra, el empleador tiene la obligación legal de hacer la respectiva deducción del salario de los trabajadores y de entregar el importe correspondiente a la asociación sindical. Las cuotas mencionadas constituyen bienes de propiedad de ésta y se le deben entregar en forma inmediata, dado que aquellas deducciones constituyen una porción del salario, con destinación específica que, por consiguiente, debe ser pagado simultáneamente con el resto del salario o en la misma oportunidad" (Resaltado fuera del texto)

De conformidad con las normas y jurisprudencia citadas se tiene que la existencia de las cuotas sindicales es necesaria para proveer a las organizaciones sindicales de medios materiales representados en bienes y recursos económicos que les permitan cumplir con sus fines para la cual fueron creadas, de tal forma que les permitan ejercer su derecho a la libertad sindical, sin que para el efecto la Administración destine recursos públicos.

Para mayor 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 expide 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 simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

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

FIRMADO EN ORIGINAL

ARMANDO BENAVIDES ROSALES

Coordinador de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Copia:

Elaboró: María T G 09/02/2021
Revisó y Aprobó: A. Benavides

C:\Users\imere\Desktop\OTTON DOLGOZNI FEB 21\TRAS DRA\MARISOL P05EE202112030000009677.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