



Bogotá, D.C.

ASUNTO: Radicado 05EE202312030000009844
Interpretación de la convención colectiva de trabajo. Derechos adquiridos

Respetado señor, reciba un cordial saludo

El Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, habiendo recibido la comunicación del asunto, mediante la cual Ustedes solicitan concepto sobre interpretación de la convención colectiva de trabajo. Derechos adquiridos; 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 importante dejar claro al 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).

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 y de seguridad social vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que todo lo que en la convención colectiva se consagre siempre que no contrarie las normas constitucionales como legales, 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,

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

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





debido a lo cual el texto convenido deberá contener lo ordenado por el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

*“Artículo 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.**” (resaltado fuera de texto)*

La Corte Constitucional 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, cuando manifiesta:

*“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 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.”¹ (resaltado fuera de texto)*

Por ello, la interpretación de lo normado en la convención colectiva de trabajo, corresponde hacerla a quienes la suscribieron bajo los principios de progresividad, prohibición de medida regresiva y favorabilidad y en caso de persistir la controversia entre las partes, el asunto debe ser sometido al Juez, quien como autoridad dirige la controversia, declara el derecho individual y establece la legalidad del contenido de una convención colectiva de trabajo, competencia vedada a los funcionarios de esta Cartera Ministerial.

La Corte Constitucional, como máxima autoridad en la interpretación normativa, al respecto de la interpretación basa en los principios de progresividad y prohibición de medida regresiva, establece:

“DERECHOS SOCIALES PRESTACIONALES-Retroceso contradice mandato de progresividad/DERECHOS SOCIALES PRESTACIONALES-Prohibición prima facie de retrocesos

El mandato de progresividad implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve restringida, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado es constitucionalmente problemático puesto que precisamente

¹ Corte Constitucional Sentencia C-902 de 2003, Magistrado ponente, Doctor Alfredo Beltrán Sierra

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

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





contradice el mandato de progresividad. Como los Estados pueden enfrentar dificultades, que pueden hacer imposible el mantenimiento de un grado de protección que había sido alcanzado, es obvio que la prohibición de los retrocesos no puede ser absoluta sino que debe ser entendida como una prohibición prima facie. Esto significa que, como esta Corte ya lo había señalado, un retroceso debe presumirse en principio inconstitucional, pero puede ser justificable, y por ello está sometido a un control judicial más severo. Para que pueda ser constitucional, las autoridades tienen que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesario ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social. (resaltado fuera de texto)
(...)

CONTROL CONSTITUCIONAL DE MEDIDA REGRESIVA- Exigencias que corresponde al Estado demostrar con datos suficientes y pertinentes

Cuando una medida regresiva es sometida a juicio constitucional, corresponderá al Estado demostrar, con datos suficientes y pertinentes, (1) que la medida busca satisfacer una finalidad constitucional imperativa; (2) que, luego de una evaluación juiciosa, resulta demostrado que la medida es efectivamente conducente para lograr la finalidad perseguida; (3) que luego de un análisis de las distintas alternativas, la medida parece necesaria para alcanzar el fin propuesto; (4) que no afectan el contenido mínimo no disponible del derecho social comprometido; (5) que el beneficio que alcanza es claramente superior al costo que aparece. ”²

Por ello, si en la convención colectiva de trabajo se acordó el pago de beneficios extralegales en favor de los trabajadores, no habría razón jurídica para desestimar o excluir en su aplicación a la cláusula convencional de cuya interpretación se discrepa, debido a que en caso de duda en la interpretación de la convención colectiva se debe tomar la más favorable al trabajador.

Ahora bien, para contabilizar los términos plasmados en una norma o en una cláusula se debe tener en cuenta que todo plazo legal, culmina a la media noche del día señalado, que los días son interregnos de veinticuatro (24) horas y que los meses son los del calendario común, para lo cual entre otras normas se debe tener en cuenta lo normado en la Ley 4 de 1913 *Sobre régimen político y municipal*, la cual fue modificada pero no en lo atinente a la promulgación y observancia de la ley, preceptúa:

“Artículo 60. Cuando se dice que un acto debe ejecutarse en o dentro de cierto plazo, se entenderá que vale si se ejecuta antes de la media noche en que termina el último día del plazo. Cuando se exige

2 Corte Constitucional Sentencia C-228/11 Referencia: expediente D-8216 Magistrado ponente, Doctor Juan Carlos Henao Pérez

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

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





que haya transcurrido un espacio de tiempo para que nazcan o expiren ciertos derechos, se entenderá que estos derechos nacen o expiran a la medianoche del día en que termine el respectivo espacio de tiempo.”

Si la computación se hace por horas, la expresión "dentro de tantas horas", y otra semejante, designa un tiempo que se extiende hasta el último minuto de la última hora, inclusive, y la expresión "después de tantas horas", u otra semejante, designa un tiempo que principia en el primer minuto de la hora que sigue a la última del plazo.

Artículo 61. Cuando se dice que una cosa debe observarse desde tal día, se entiende que ha de observarse desde el momento siguiente a la medianoche del día anterior; y cuando se dice que debe observarse hasta tal día, se entiende que ha de observarse hasta la medianoche de dicho día.

Artículo 62. En los plazos de días que se señalen en las leyes y actos oficiales, se entienden suprimidos los feriados y de vacantes, a menos de expresarse lo contrario. Los de meses y años se computan según el calendario; pero si el último día fuere feriado o de vacante, se extenderá el plazo hasta el primer día hábil.”

El Código General del Proceso, ilustra en su artículo 118, que cuando un término es común a varias partes, comenzará a correr a partir del día siguiente al de notificación de todas las partes, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

“Artículo 118. CÓMPUTO DE TÉRMINOS.

(...)

Si el término fuere común a varias partes comenzará a correr a partir del día siguiente al de la notificación a todas...” (resaltado fuera de texto)

Se debe recordar que en la convención colectiva de trabajo, se plasma no lo consagrado en la ley, sino mayores prerrogativas que las que el régimen laboral individual otorga a los trabajadores, por ello es posible que lo consagrado en la convención colectiva de trabajo, se aplique a todos los trabajadores en aplicación del principio de favorabilidad laboral, respecto del cual, la Corte Constitucional como máxima autoridad en la interpretación normativa, establece:

“PRINCIPIO INDUBIO PRO OPERARIO- Aplicación

El principio in dubio pro operario o favorabilidad en sentido amplio, por otro lado, implica que una o varias disposiciones jurídicas aplicables a un caso admiten diversas interpretaciones razonables dentro de su

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

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





contenido normativo, hipótesis bajo la cual el operador jurídico debe escoger aquella que brinde mayor amparo o sea más favorable al trabajador. 3 “ (resaltado fuera de texto)

Armonizado este principio a la interpretación de la convención colectiva de trabajo, la alta corporación constitucional, establece:

“7. El principio de favorabilidad y su aplicación ante convenciones colectivas. Reiteración de jurisprudencia

En los artículos 53 Superior^[76] y 21 del Código Sustantivo del Trabajo se establece como principio que, en caso de duda en la aplicación y/o interpretación de las fuentes del derecho, siempre deberá preferirse aquella que resulte más favorable para el trabajador. Lo anterior, se conoce como el principio de favorabilidad o *in dubio pro operario*, cuyo alcance ha sido desarrollado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional.

El máximo organismo de la jurisdicción ordinaria laboral ha señalado que “el juez del trabajo solamente puede acudir a dicho principio constitucional cuando se halle ante una duda en la aplicación de dos o más normas vigentes y aplicables al caso, evento que es conocido como la regla más favorable o cuando tenga una duda sobre las diversas interpretaciones de la misma disposición jurídica”^[77].

Ahora bien, la Corte Constitucional en ocasiones ha diferenciado el significado de los principios de favorabilidad e *in dubio pro operario*, en los siguientes términos:

“El principio de favorabilidad se aplica en los casos en que existe duda sobre la disposición jurídica aplicable, en tanto se encuentran dos o más textos legislativos vigentes al momento de causarse el derecho. En tales eventos, ‘los cánones protectores de los derechos del trabajador y la seguridad social ordenan la elección de la disposición jurídica que mayor provecho otorgue al trabajador, o al afiliado o beneficiario del sistema de seguridad social’, respetando el principio de *in e s c i n d i b i l i d a d* de la norma, esto es, la aplicación de manera íntegra en relación con la totalidad del cuerpo normativo al que pertenece.

El principio *in dubio pro operario* o favorabilidad en sentido amplio, por otro lado, implica que una o varias disposiciones jurídicas aplicables a un caso admiten diversas interpretaciones razonables dentro de su contenido normativo, hipótesis bajo la cual el operador jurídico debe escoger aquella que brinde mayor amparo o sea más favorable al trabajador”^[78].

3 Corte Constitucional Sentencia T-088/18 Referencia: Expedientes T-6.430.308, T-6.430.924, T-6.430.927 y T-6.430.943 (acumulados). Magistrado ponente, Doctor José Fernando Reyes Cuartas

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

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





Esta Corporación también ha señalado que estos parámetros se relacionan intrínsecamente con el principio de interpretación pro persona, en virtud del cual deben aplicarse las normas jurídicas de tal forma que se procure la mayor protección y goce efectivo de los derechos de los individuos^[79]. Esto, con el fin de que las disposiciones legales sirvan como instrumento para garantizar el respeto por los derechos y prerrogativas esenciales que, a su vez, se encaminan a materializar una “mejor calidad de vida de las personas”^[80].”
4(resaltado fuera de texto)

DERECHOS ADQUIRIDOS

Con respecto a los derechos adquiridos, la Corte Constitucional, como máxima autoridad en la interpretación normativa, manifiesta:

“DERECHOS ADQUIRIDOS-Concepto/DERECHOS ADQUIRIDOS-Presuponen la consolidación de condiciones para exigir el derecho

Los derechos adquiridos son aquellas situaciones individuales y subjetivas que se han creado y definido bajo el imperio de una Ley y, que por lo mismo, han instituido en favor de sus titulares un derecho subjetivo que debe ser respetado frente a Leyes posteriores que no puede afectar lo legítimamente obtenido al amparo de una Ley anterior. Presuponen la consolidación de una serie de condiciones contempladas en la Ley, que permiten a su titular exigir el derecho en cualquier momento.

MERAS EXPECTATIVAS-Concepto/MERAS EXPECTATIVAS-No hace exigible el derecho

Las meras expectativas, consisten en probabilidades de adquisición futura de un derecho que, por no haberse consolidado, pueden ser reguladas por el Legislador, con sujeción a parámetros de justicia y de equidad. En las meras expectativas, resulta probable que los presupuestos lleguen a consolidarse en el futuro.

DERECHOS ADQUIRIDOS Y MERAS EXPECTATIVAS-Los primeros no pueden ser desconocidos por leyes ulteriores mientras que las segundas gozan de una protección más precaria. “5 (resaltado fuera de texto)

Por ello, ante la vulneración de normas convencionales, los trabajadores individualmente considerados o a través del sindicato que los agrupa, pueden reclamar el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo, ante la Dirección Territorial de su sede de esta Cartera Ministerial, dentro de las labores de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social y, en caso de persistir

4 Corte Constitucional Sentencia SU267/19 Referencia: Expediente T-6.909.272 Magistrado ponente, Doctor Alberto Rojas Ríos
5 Corte Constitucional Sentencia C-242/09 Referencia: expediente D-7388 Magistrado ponente Doctor Mauricio González Cuervo

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

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





controversia al respecto, corresponde al Juez la decisión, quien como autoridad con competencia exclusiva y excluyente, decide la legalidad de las actuaciones de las partes y la legalidad de la cláusula convencional, de ser el caso, competencia proscrita para los funcionarios de esta Cartera Ministerial.

Cabe resaltar que el Ministerio del Trabajo, tiene competencia para realizar labores de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, pero carece de competencia para declarar derechos individuales y dirimir controversias laborales, propia de los Jueces.

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 o ejecución, constituyéndose en un criterio orientador.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor: Adriana C.

Elaboró: Adriana C. 09-05-2023

Revisó: Marisol P.

Aprobó: Marisol P.

Ruta electrónica :E:\Trabajo en Casa Mintrabajo\YO PROFESIONAL ESPECIALIZADO EN ENCARGO\AÑO 2023\CONSULTAS 2023\MAYO 2023\09-05-2023 ADICIONAL POR DIA FAMILIA MAYO 26\05EE202312030000009844 Reynaldo Interpretacion convención colectiva .docx

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

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

