

Tema
Negociación sindical para trabajadores oficiales – Aplicabilidad de las convenciones colectivas de trabajo.
CRM
56991
Problema(s) jurídico(s)
¿Es procedente restringir el reconocimiento de beneficios pactados en una convención colectiva a los servidores vinculados antes de una fecha determinada?; ¿Es posible continuar reconociendo prestaciones reconocidas en una convención colectiva que ha expirado?.
Análisis jurídico
El inciso final del artículo 99 del Decreto 1042 de 1978 estipula que, la remuneración de los trabajadores oficiales deberá ser convenida en los respectivos contratos de trabajo. El artículo 2.2.30.5.1. del Decreto 1083 de 2015 preceptúa que, “[t]oda entidad que tenga a su servicio más de cinco trabajadores oficiales de carácter permanente, en actividades comerciales, o más de diez en labores industriales, o más de veinte en empresas agrícolas, ganaderas o forestales, deberá elaborar y someter a la aprobación de las autoridades del ramo un reglamento interno de trabajo”. El artículo 2.2.30.5.5. ibídem prescribe que, las cláusulas de los reglamentos internos que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido por la legislación del trabajo, las convenciones individuales o colectivas o las decisiones arbitrales, son absolutamente nulas. El Consejo de Estado ha señalado que “<u>tratándose de los trabajadores oficiales, de conformidad con el citado artículo 150 superior, numeral 19, literal f), el Gobierno Nacional de acuerdo con los criterios y objetivos que establezca el legislador, sólo está autorizado para regular el régimen de prestaciones sociales mínimas, por lo que, lo atinente a sus remuneración salarial puede pactarse en el correspondiente contrato de trabajo, y en su defecto, se rige por lo establecido en las normas laborales que regulan las relaciones laborales entre particulares</u>” (Ref. Exp. 11001-03-25-000-2014-01511-00(4912-14)). En este orden de ideas, en materia salarial, los trabajadores oficiales se rigen por el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva (si la hubiere), además, en materia de negociación colectiva, están sujetos a las mismas disposiciones que los empleados del sector privado. Según los artículos 477 y 478 del Código Sustantivo del trabajo (CST), en los casos en que no se haya estipulado de forma expresa la duración de la convención colectiva, se presumirá se ha celebrado por periodos sucesivos de 6 meses y, si dentro de los 60 días anteriores a su expiración las partes no manifiestan la intención de darla por terminada, se prorrogará por el mismo término. De acuerdo con la Corte Constitucional, en materia de negociación colectiva, se deben respetar los derechos adquiridos conforme a la Ley.
Respuesta

A diferencia de lo que ocurre con los empleados públicos, en el caso de los trabajadores oficiales sí es procedente el reconocimiento y pago de emolumentos de carácter salarial y prestacional adicionales a los previstos en la ley y en el reglamento, en virtud de una convención colectiva de trabajo.

Salvo que se hubiese pactado otra cosa, las convenciones colectivas aplicables a los trabajadores oficiales se entenderán prorrogadas cuando alguna de las partes no manifieste su intención de darla por terminada dentro de los 60 días anteriores a su expiración.

En virtud de lo previsto en los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo, citados previamente, si los afiliados a un sindicato equivalen a más de la tercera parte de los trabajadores oficiales de la respectiva empresa, la convención celebrada con esa organización sería aplicable a todos los trabajadores de la entidad, mientras que, si los integrantes de esa organización sindical son inferiores a esa proporción, los beneficios del acuerdo colectivo solo cobijarían a estos últimos. En la segunda hipótesis, el artículo 470 no hace distinción entre los miembros del sindicato por la fecha de ingreso a la organización, sino, plantea que dicha convención es aplicable a los miembros del sindicato que la hayan celebrado *"y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente"*.

En tal medida, la aplicabilidad de los beneficios de la convención no podría depender de la fecha de vinculación del respectivo servidor, sino de que este se encuentre o no afiliado al sindicato o que la cantidad o proporción de los trabajadores oficiales de la entidad que pertenezcan a la organización superen la tercera parte del total. Por lo tanto, no es posible restringir la aplicación de los beneficios de una convención según la fecha de vinculación del trabajador.

Finalmente, si se desea dar por terminada una convención, se debe manifestar expresamente dentro de los 60 días anteriores a la expiración de su plazo inicial o el de sus prórrogas, y surtir el trámite previsto en el artículo 479 del CST. En este evento, se continuarán aplicando los beneficios de la convención hasta que se celebre una nueva, y en esta, se entenderán incorporados los beneficios de la anterior que constituyan derechos adquiridos. Salvo que expresamente se pacte lo contrario y se justifique dicho acuerdo en una necesidad imperiosa.