

1200000-71498

Bogotá D.C., 27 de abril de 2015

**ASUNTO: Radicado No. ID-48381**  
**Extensión beneficios convencionales**

Damos respuesta a su comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual formula varios interrogantes en relación con la extensión de beneficios convencionales, cuotas sindicales y si la empresa puede "montar" un pacto colectivo para el personal no sindicalizado y con ello eludir el pago de las cuotas sindicales, en los siguientes términos:

En primer lugar, le indicamos que una de las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación laboral sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal, por tal razón, no puede este despacho determinar la legalidad de una actuación de un empleador en relación con la extensión de los beneficios convencionales a trabajadores no sindicalizados, así como indicar el procedimiento para "montar" un pacto o instrumento para eludir el pago de cuotas sindicales.

Es así, como dirimir un conflicto o determinar la legalidad o no de una actuación le corresponde a los Jueces de la República.

Aclarado lo anterior, debemos señalar que el artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 37 del Decreto 2351 de 1965, se limita a establecer el campo de aplicación de la convención colectiva para los afiliados del sindicato que hayan celebrado la convención y para quienes se adhieran a ella, cuando el sindicato es minoritario, así:

***“Las convenciones colectivas entre patronos y sindicatos cuyo número de **afiliados no exceda de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las hayan celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.**”*** (Subrayado y resaltado fuera de texto)

Y como para el efecto la legislación entiende por sindicato mayoritario, aquél cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, en los eventos en que la convención colectiva ha

sido suscrita con un sindicato que cuenta con dicho número de afiliados, el artículo 471 ibídem, subrogado por el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965 dispone:

*“1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de **la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.***

*2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.” (El subrayado fuera de texto)*

De lo expuesto se colige, que a los trabajadores les asiste el derecho de beneficiarse de la convención colectiva, si son afiliados al sindicato, cuando adhieren a la convención o se les extienden sus beneficios y cuando el número de afiliados a la organización sindical exceda de la tercera parte del total de trabajadores de la empresa, de lo contrario si se trata de un sindicato que no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa **solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las hayan celebrado y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente.**

Sobre la aplicación de la convención por extensión, sus exclusiones y la extensión a todos los trabajadores por haberse así pactado, se pronunció la Corte Suprema de Justicia en los siguientes términos:

**“La ley fija el campo de aplicación forzoso de un acuerdo colectivo. En principio solamente es aplicable a los propios contratantes, a los afiliados al sindicato que lo celebró, a los adherentes al convenio y a quienes con posterioridad a su firma se afilien a aquél; pero también ordena su extensión a todos 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. Excepcionalmente, por razones especiales, la jurisprudencia ha admitido la exclusión del ámbito de aplicación, por convenio entre las partes, de ciertos trabajadores, generalmente directivos de la empresa, dado su carácter de representantes del empleador, o incluso sin necesidad de acuerdo expreso, en tratándose de representantes legales o negociadores de la parte patronal.**

“La regulación de eventos en que la aplicación convencional es imperiosa por mandato legal, no impide en manera alguna que el empleador contraiga el compromiso de aplicar los beneficios que de ella se deriven a trabajadores que no están incluidos en el campo de aplicación estatuido por la ley, salvo que ésta expresamente lo prohíba por razones superiores, como ocurre por ejemplo con el personal directivo de ciertas entidades públicas (L. 48/92, art. 90 y L. 60/90, art. 31). Es que los preceptos legales sobre extensión de la convención a terceros constituyen el mínimo de derechos que puede ser mejorado por la obligación que contrae el empleador de manera libérrima siempre que con ello no quebrante disposiciones de orden público o no desquicie los principios que informan la contratación colectiva y su derrotero.

**De tal suerte que si dentro de las cláusulas denominadas por la doctrina “de envoltura” de la convención colectiva, que reglan el campo de aplicación de la misma, se dispone su aplicación al conjunto de la comunidad laboral, dicho acuerdo surte los efectos perseguidos por quienes lo celebraron, sin que sea dable pretextar ulteriormente la falta de afiliación del beneficiario al sindicato, porque es lógico que en estos eventos la fuente de la**

**obligación patronal no deviene de la ley, sino de la autonomía de la voluntad patronal para obligarse, del principio pacta sunt servanda y de la validez de la estipulación a favor de un tercero (C. C., art. 1506).**

No sobra agregar que con arreglo al artículo 68 de la Ley 50 de 1990, en los casos en que un trabajador no sindicalizado se beneficie de la normatividad colectiva, deberá pagar al sindicato respectivo durante su vigencia la cuota sindical ordinaria correspondiente". (El resaltado y el subrayado son de la oficina) (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Segunda, Sentencia de nov. 28/94. Rad. 6962).

Tal y como lo indica la jurisprudencia citada, el artículo 68 de la Ley 50 de 1990 contempla que los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato.

Finalmente, en el evento de que consideren que existe trasgresión a las normas de derecho colectivo, podrán interponer su queja ante el Inspector de Trabajo, quien adelantará la correspondiente investigación y aplicará las sanciones si hay lugar a ello.

La presente consulta se absuelve en los términos de los artículos 25 del Código Contencioso Administrativo 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

(Firma en la original)

**DIEGO FELIPE JIMÉNEZ ANGARITA**  
**Coordinador Grupo Interno de Trabajo de Atención de**  
**Consultas en Materia de Seguridad Social Integral**