



Libertad y Orden

753 JV

Dependencia 10240  
Bogotá D.C.,

26 MAR 2008

URGENTE

Señor  
**DANUIL GOMEZ PADILLA**  
Presidente  
SINTRAELECOL Nacional  
Carrera 19 No. 32-09  
Bogotá

**Ref.: Radicado No. 51282**

Respetado señor:

Damos respuesta a su solicitud de concepto en cuanto a la vigencia e interpretación del acto legislativo No. 01 de 2005 y sus efectos frente a la convención colectiva de trabajo y los beneficios pensionales allí establecidos, en los siguientes términos:

La convención colectiva de trabajo constituye una fuente formal de derechos, toda vez que regula las relaciones de trabajo entre las partes que la suscriben, tanto así que la ley colombiana le ha otorgado a la convención la calidad de norma sobre trabajo y así lo ha expresado la Corte Constitucional en la sentencia C-009 de 1994:

*"La finalidad de la convención colectiva de trabajo, según la norma transcrita, es la de "fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo", lo cual revela el carácter normativo que la doctrina y la jurisprudencia le reconocen. El elemento normativa de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo..."*

Por ello y al ser la convención colectiva de trabajo un convenio mediante el cual las partes contratantes establecen válidamente y con efectos obligatorios beneficios para los trabajadores, obteniendo prerrogativas económicas y sociales superiores a las que establece la ley, durante la vigencia de una convención colectiva de trabajo, todo derecho, privilegio o beneficio que se adquiriera bajo su amparo, debe ser reconocido por el empleador **en los términos y condiciones allí pactados.**

No obstante, el segundo párrafo del Acto Legislativo N° 01 de 2005, vigente desde el 27 de julio de 2005, señala:



Libertad y Orden

**"Parágrafo 2º.** A partir de la vigencia del presente Acto Legislativo no podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones".

Igualmente, el tercer parágrafo transitorio de la citada disposición, preceptúa:

**"Parágrafo transitorio 3º.** Las reglas de carácter pensional que rigen a la fecha de vigencia de este Acto Legislativo contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, **se mantendrán por el término inicialmente estipulado.** En los pactos, convenciones o laudos que se suscriban entre la vigencia de este Acto Legislativo y el 31 de julio de 2010, no podrán estipularse condiciones pensionales más favorables que las que se encuentren actualmente vigentes. En todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010". (resaltado fuera de texto)

En este orden de ideas, los trabajadores amparados por una convención colectiva de trabajo suscrita con anterioridad a la entrada en vigencia del Acto Legislativo N° 01 de 2005, sólo podrán disfrutar de los privilegios allí establecidos mientras que la convención colectiva esté vigente. Al renovarla, no se podrán incluir condiciones pensionales más favorables que las señaladas en las normas vigentes.

Ahora bien, las cláusulas no-negociadas que habían establecido beneficios pensionales continuaran vigentes entre las partes, hasta la fecha que la disposición que nos ocupa señala, es decir, 31 de julio de 2010.

En este orden de ideas, si en la convención colectiva se pactaron beneficios para los trabajadores, el empleador deberá reconocerlos siempre que en vigencia del acuerdo colectivo, el trabajador acredite las condiciones allí pactadas.

Sin embargo, la jurisprudencia ha sido clara al concluir que corresponde a la justicia laboral ordinaria la definición de los conflictos que se originen en las cláusulas convencionales, en los siguientes términos:

*"... La convención colectiva, que de acuerdo con nuestro Código Sustantivo del Trabajo es un acto jurídico plurilateral de contenido normativo, puesto que fija las condiciones que regirán los contratos de trabajo mientras esté vigente, no puede equipararse, como lo hizo ver acertadamente el Tribunal, a una decisión unilateral de la administración, ni a un contrato administrativo. Y así como la jurisdicción contenciosa administrativa es la llamada a controlar estas actuaciones de la administración, la justicia ordinaria laboral es la encargada de conocer todos los conflictos que se originen en la actuación consistente en la suscripción de una convención colectiva, bien sea por su inaplicación porque una de las partes considere que no se celebró dentro del marco de la ley –por ejemplo por haber pactado que beneficie a los empleados públicos- o por la interpretación que de ella se haga, en los casos*



Libertad y Orden

República de Colombia  
Ministerio de la Protección Social  
Oficina Asesora Jurídica y Apoyo Legislativo

*concretos en los cuales se aplique.*" (Consejo de Estado, Sección segunda,  
Auto julio 19 de 1995, expediente 11606)

El presente concepto tiene el alcance que determina el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

*Nelly Patricia Ramos H*

NELLY PATRICIA ARAMOS HERNANDEZ

Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Apoyo Legislativo

✓ Proyectó: Andrea P. Camacho F.11-03-08  
✗ Revisó: Dra. Ligia Rodríguez R.

C:\Documents and Settings\acamacho\Mis documentos\Mis documentos\colectivosy pensiones\BENEFICIOS PENSIONALES.ACTO LEGISLATIVO.51282.doc