

Tunja, 20 de Enero del 2015

Doctora:

GLORIA SUSANA BAEZ ROA
Coordinación Grupo de Talento Humano.
UPTC

Referencia: CONCEPTO JURÍDICO.
Radicado Interno: hs2651-48/2014-2015

20 ENe 2015

3:00 p.m.

A

O/A

1. MATERIA DE ESTUDIO:

La Doctora Gloria Susana Báez Roa, Coordinadora Grupo de Talento Humano UPTC, mediante oficio CGTH-1242 del 1 de Diciembre del 2014, solicita concepto jurídico en el sentido de; *si las horas extras a cancelar a trabajadores oficiales tienen límite alguno, o por si lo contrario, son limitadas, es decir, se da aplicación a la Convención Colectiva de Trabajo por ser esta disposición ley para las parte.*

2. MARCO LEGAL DEL CONCEPTO

Constitución Política de Colombia
Acuerdo 066 de 2005
Decreto 1042 de 1978
Convención Colectiva 2004
Código Laboral
Jurisprudencia (Sentencia T-1253 de 2005, Sentencia C – 1050 de 2001, Sentencia SU -253 de 1998)

3. MARCO CONCEPTUAL

Aplica Concepto Jurídico del 18 de Junio de 2014 Im1146/2014

4. CONSIDERACIONES

Como primera medida entraremos a estudiar el tema de la definición de Convención Colectiva en General, de la siguiente manera:

La definición de Convenciones Colectivas en general, es entendida como el acuerdo de voluntades de naturaleza formal suscrito entre el patrono, ya sea del sector público o privado, y los trabajadores, convirtiéndose, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional (Sentencia T – 1253 de 2005), en una **fuerza autónoma y formal de derechos, encaminada a regular las condiciones individuales de trabajo de efecto restrictivo, proyectado en el contenido mismo de los contratos de trabajo.**

En este orden de ideas el artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo define las Convenciones Colectivas así:

“Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociados patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”. (El subrayado es mío).

Es decir, las partes que suscriben una Convención Colectiva, se encuentran obligadas a cumplir con los compromisos y responsabilidades contenidas en estas, teniendo en cuenta que se trata de 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, de conformidad con lo manifestado por la Corte Constitucional.

Sentencia C – 1050 de 2001, Corte Constitucional:

"Por lo general se entiende la convención colectiva como un acuerdo entre dos partes que lo consideran vinculante. Este último aspecto es determinante para garantizar la estabilidad laboral. Sólo en la medida de que las partes que suscriben una convención colectiva de trabajo tengan el genuino propósito, y actúen en consecuencia, de respetar los acuerdos logrados, es posible asegurar que las relaciones entre empresarios y trabajadores constituyan el entorno de cooperación necesario para el mantenimiento de paz laboral. Desde esta perspectiva, la convención colectiva es descrita como un acuerdo bilateral, donde existen elementos de intercambio quid pro quo y que establece las reglas que regulan, entre otras cosas, los derechos y las obligaciones de las partes de la relación, las normas sobre el inicio, desarrollo y terminación de la relación laboral y las normas referidas al negocio entre las que se incluyen normas de organización y de solidaridad." (Subrayado y negrilla fuera del texto)

De igual manera es importante mencionar los elementos propios de una convención colectiva, para lo cual la Jurisprudencia (Consejo de Estado-Sala de Consulta y Servicios Civil, CP Flavio Rodríguez) ha señalado:

"-Normativo: se traduce en una serie de disposiciones con vocación de permanencia en el tiempo, creadas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa, por medio de las cuales se establece anticipadamente y de manera abstracta las normas que regirán las condiciones individuales de trabajo; estas cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, incorporándose al contenido de los contratos de trabajo, conteniendo obligaciones concretas y generales del patrono frente a los trabajadores. (Ejemplo: las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, las prestaciones sociales, el régimen disciplinario etc.)

-Obligacional: es el elemento obligatorio de las convenciones colectivas, conformado por aquellas cláusulas que señalan deberes u obligaciones recíprocos de las partes, destinadas a asegurar la efectividad de las normas convencionales, como las que establecen mecanismos para garantizar la libertad sindical, y por lo tanto solo exigible por el sindicato que la suscribió como durante la vigencia de la convención."

Para el caso concreto, la Universidad suscribió con los trabajadores oficiales la convención colectiva 2004, donde se establece en su artículo tercero; "**HORAS EXTRAS Y RECARGOS NOTURNOS. A partir del Primero (1) de Enero de Dos Mil Cuatro (2004), la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia o como en el futuro se denomine, se compromete para con el Sindicato de Trabajadores Oficiales de la misma a reconocer y pagar las Horas Extras y Recargos Nocturnos a los Trabajadores, de acuerdo a las necesidades que tenga la Institución, previa presentación de la autorización de prestación del servicio.**" (Subrayado es mio), convención colectiva que se convierte en ley para las partes, por lo cual, no se puede desconocer lo allí descrito, pues son acuerdos de voluntades celebrados entre un sujeto sindical (Trabajadores Oficiales) y otro (UPTC) para regular las condiciones laborales que ha de ordenar los contratos individuales de trabajo durante su vigencia.

Ahora bien, la convención colectiva debe contener unos límites, pues la misma no puede menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores como lo establece la Constitución Política de Colombia en su artículo 53 inciso final, que señala "***La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores***", específicamente en lo relacionado con el derecho al descanso de los trabajadores.

Es así, que en la cláusula convencional se establece que los trabajadores se les reconocerán y pagaran las horas extras y recargos nocturnos, de acuerdo a las necesidades que tenga la institución, sin que en la misma

se regule el tema de los límites, situación que conllevaría aplicar la norma de carácter general que lo contemplan, el Decreto 1042 de 1978, estableciendo que en ningún caso podrá pagarse más de 50 horas extras mensuales, igualmente si la jornada ordinaria superare dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, norma acorde con lo establecido en el artículo 53 inciso final de la Constitución Política.

Por lo anterior, la Universidad debe buscar un equilibrio entre la necesidad del servicio para trabajar horas extras, con los derechos constitucionales de los trabajadores (Derecho al Descanso), pues al no establecer o regular la cláusula convencional estos límites es importante establecerlos, pues la necesidad del servicio no puede ir en contra de la Constitución, por lo contrario debe ir en armonía con los derechos de los trabajadores tales como tiempo compensatorios y descanso.

Corte Suprema de Justicia, Sentencia SU -253 de 1998:

"Prevalencia de la Constitución Política – Acuerdo de Voluntad. La Constitución Política como estructura fundamental del Estado, obliga por encima de cualquier otra disposición puesta en vigencia por los órganos constituidos. De allí que en caso de incompatibilidad entre dos reglas de Derecho – una de rango constitucional y otra apenas de orden legal o de inferior jerarquía-debe aplicarse, tanto por el Estado en todos sus organismos y funcionarios como por los particulares, el mandato de la Constitución. Prevalece, por tanto, también y en todo su vigor respecto de los contratos, pactos acuerdos o convenciones de carácter civil, comercial, laboral o de otro orden, bien que sean celebrados por entidades públicas, ya por particulares, o entre unos y otros."

5. CONCLUSIÓN

De acuerdo con la parte considerativa del presente concepto, y teniendo en cuenta que la Convención Colectiva establece en la cláusula tercera de 2004 que la universidad debe reconocer y pagar las horas extras y recargos nocturnos a los trabajadores, de acuerdo a las necesidades que tenga la Institución, sin que se haya establecido un límite a las mismas, es necesario buscar el equilibrio entre la necesidad del servicio que tenga la institución y los derechos constitucionales de los trabajadores que realizan horas extras (derecho al descanso), por lo cual, se debe considerar aplicar el límite establecido en el artículo 36 del Decreto 1042 de 1978.

Sin otro particular.



LILIANA MARCELA FONTECHA HERRERA
JEFE OFICINA JURÍDICA

p/ Henry Salamanca