

¿CÓMO APLICAR UNA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CON ALCANCE LIMITADO?

En primer lugar, vale la pena preguntarse si es válida la limitación del ámbito de aplicación de una Convención Colectiva de Trabajo ("CCT"), es decir, si es viable que, por ejemplo, la misma aplique únicamente a los trabajadores operativos de una Compañía, excluyendo a los trabajadores que se desempeñen en cargos considerados de dirección, confianza y manejo, o excluir puntualmente del ámbito de aplicación de la CCT, a cargos determinados.

Al respecto, es importante mencionar que, en virtud del principio de autonomía de la voluntad, las partes tienen la facultad de restringir la aplicación de la CCT a determinados cargos. Esta práctica ha sido avalada por la Corte Suprema de Justicia, que en reiterada jurisprudencia ha mencionado que las partes tienen libertad para determinar el marco subjetivo de los beneficios y prerrogativas contenidas en la Convención, y que su aplicación depende de que las partes no hayan excluido expresamente de sus beneficios a determinados cargos (Sentencias SL 2489 de 2021 y SL 805 de 2013).

Aclarado lo anterior, nos ocupa ahora el determinar ¿en qué sentido deben restringirse las disposiciones de la CCT? ¿Se deben inaplicar todos y cada uno de los articulados? O si, por el contrario, son únicamente algunos aspectos de la Convención los que deben dejar de aplicarse al trabajador, que aunque pueda estar afiliado, se encuentra expresamente excluido del campo de aplicación por un criterio funcional.

Pues bien, toda Convención Colectiva de Trabajo cuenta con 3 tipos de disposiciones, a saber:

1. **Disposiciones de carácter normativo:** aquellas que regulan aspectos que se encuentran establecidos en la norma, ya sea para reafirmar su aplicación, o para adicionar alguna norma interpretativa, o para extender una garantía legal. Este tipo de disposiciones aplican, de manera general, al Sindicato como organización, entendiéndose que también recae sobre miembros de la Organización que no son trabajadores (ejemplo: reconocimiento de la organización sindical, libertad de asociación, principio de favorabilidad, entre otros).

En ese sentido, pese a que un determinado cargo se encuentre expresamente excluido del ámbito de aplicación, las disposiciones de carácter normativo son aplicables a todos los afiliados al Sindicato, o a todos los trabajadores en el caso de la extensión de que trata el artículo 471 C.S.T.

2. **Disposiciones de carácter económico:** Estas corresponden principalmente a los beneficios extralegales de índole económico y las disposiciones sobre salarios.

Particularmente, esta son el tipo de disposiciones que se restringen a aquellos trabajadores que no hacen parte del ámbito de aplicación, pese a que puedan estar afiliados a la Organización.

Es decir, particularmente, este son el tipo de beneficios que **únicamente** aplican a los trabajadores del ámbito de aplicación que hayan definido las partes. Estas disposiciones son las que expresamente renuncian los trabajadores afiliados que no están dentro del campo de aplicación acordado entre las partes, entre ellas, podrían encontrarse primas extralegales, auxilios individualizados, permisos extralegales, incrementos salariales, viáticos, etc.

3. **Disposiciones de carácter sindical:** Corresponde a las garantías sindicales. Particularmente, los beneficiarios de estas disposiciones son **el Sindicato como persona jurídica, y no los trabajadores del ámbito de aplicación individualizados**. Ello es el ejemplo de las disposiciones sobre permisos sindicales y auxilio sindical, en general, se beneficia de ellas el Sindicato como Organización, y no necesariamente algún trabajador específico.

Bajo este entendido, disposiciones como los permisos sindicales podrían ser aplicables a cualquier trabajador afiliado.

De esta manera, es viable afirmar que las restricciones del ámbito de aplicación de una Convención Colectiva no restringe la posibilidad de cualquier trabajador de afiliarse a la organización, ni impide el goce de las garantías y prerrogativas propias del ejercicio de la libertad sindical, pues particularmente, la limitación recaerá únicamente sobre las disposiciones de contenido económico de la CCT.

Por: Fabrizio Gasca Mayans

fgasca@scolalegal.com

3 de enero de 2024