

Bogotá D.C.,

Señor:

**Asunto:** Radicado **08SI2020737600100000303** de febrero de 2020  
Aplicación artículo 143 del C.S del T., A igual trabajo Igual salario y Descuento de Cuota Sindical.

Respetado Señor:

En respuesta a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico sobre la aplicación artículo 143 del C.S del T., a igual trabajo igual salario y descuento de cuota sindical., esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

**Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:**

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta **Oficina Asesora Jurídica** solo estaría habilitada para **emitir conceptos generales y abstractos** en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende **no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto**. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los **funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias** cuya decisión esté atribuida a los jueces.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que **el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional** en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Por lo tanto, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral vigente de derecho

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

### **Frente al caso en concreto:**

En principio estimamos conveniente precisar que el Artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, toda vez que no pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

Sin embargo, las Fuentes Auxiliares del Derecho como lo es la Jurisprudencia han sostenido que la igualdad salarial predicable entre trabajadores no es una igualdad matemática, que opere de la misma forma para todos los casos, pues como bien lo señaló el legislador, dependerá de factores objetivos como el cargo, jornada, condiciones de eficiencia, antigüedad, entre otros.

En este sentido se pronunció la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de noviembre 14 de 1957, en la cual señaló:

*“... El texto legal, de acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia –sin embargo- es aplicable también a casos individuales, pero a este nivel ha sido estricta la exigencia de que se demuestre plenamente la igualdad en las condiciones de eficiencia entre dos trabajadores que reciben remuneración distinta, en el mismo oficio y en igual puesto y jornada. Ahora bien: es de sentido común que la antigüedad en el trabajo y la experiencia consiguiente pueden estar en un momento dado en relación directa e inequívoca, con la eficiencia del trabajador.*

*La antigüedad en el trabajo influye necesariamente en las condiciones de eficiencia del trabajador en aquellos casos en que es objetivamente importante la capacidad que se deduce de la experiencia, la mayor confianza que inspira el trabajador antiguo, su adaptación al medio de trabajo, la iniciativa, la constancia y sentido de responsabilidad que haya demostrado en la práctica y que no pueden predicarse de un trabajador que apenas se inicia, aunque a la larga pueda resultar con mayores capacidades...*

*De otra parte, la igualdad en condiciones de eficiencia, que le permita a un trabajador realizar una labor de igual valor a la que otro realiza, debe ser apreciada objetivamente, aunque no solo en cuanto al rendimiento físico pues no se trata de una remuneración por rendimiento. Debe configurarse también trabajos de igual valor frente a aspectos de tanta importancia como la capacidad de iniciativa y el sentido de responsabilidad,*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### **Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

#### **Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

#### **Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



*respecto al equipo, al material, al trabajo y seguridad de los compañeros y al cumplimiento de órdenes e instrucciones. Se trata de que los salarios sean iguales, tanto en cantidad como en calidad”.*

Así mismo, lo señaló la Corte Constitucional en la sentencia T – 079 del 28 de febrero de 1995, en la cual expuso:

*“... Estos factores cuantitativos y cualitativos no contradicen el principio de la igualdad, porque como ya lo dijo la Corte en sentencia C - 71 de 1993, no hay que confundir la igualdad con el igualitarismo y el derecho a la igualdad implica hacer diferencias donde éticamente se justifiquen. Luego, si objetivamente un trabajador produce más y mejor que sus compañeros es justo que la retribución sea mayor”.*

Mediante sentencia SU-916 de 1997, la misma Corporación se pronunció sobre el principio de remuneración proporcional a la cantidad y calidad de trabajo:

*"Es claro que todo trabajador tiene derecho, de nivel constitucional, a que se lo remunere, pues si el pago de sus servicios hace parte del derecho fundamental al trabajo es precisamente en razón de que es la remuneración la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral. Esa remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al patrono. El patrono no puede fijar de manera arbitraria los salarios de sus empleados, preferir o discriminar a algunos de ellos, hallándose todos en igualdad de condiciones. Tampoco es admisible que congele indefinidamente los sueldos, absteniéndose de hacer aumentos periódicos acordes con la evolución de la inflación, menos todavía si al proceder en esa forma aumenta cada cierto tiempo los salarios de algunos empleados y no los de otros."*

En este orden de ideas, debe aclararse que si el trabajador considera que se cumplen los criterios para una nivelación salarial respecto de los demás trabajadores, podrá en primera instancia acudir a su empleador.

Ahora bien, en los pronunciamientos citados de la Honorable Corte Constitucional señaló que las controversias sobre el principio a trabajo igual - salario igual corresponde juzgarlas a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, y por vía de tutela sólo cabría como mecanismo transitorio.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



## Descuento Cuota Sindical:

Mediante sentencia T 1211 de 2000, La Corte Constitucional, Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero, contempló lo siguiente respecto a la financiación de las organizaciones sindicales así.

### “SINDICATO-Financiación

*No puede concebirse la asociación sindical si no se garantiza que ésta, en los términos del acto de asociación, pueda contar con elementos materiales representados en bienes y recursos económicos que le permitan cumplir con los fines para los cuales fue creada. Como la asociación sindical, por su propia naturaleza, no puede tener por objeto la explotación de actividades con fines de lucro, que podrían generarle rendimientos económicos que le permitan su subsistencia, el numeral 7 del art. 362 del Código Sustantivo del trabajo, en la forma como fue modificado por el art. 42 de la ley 50/90, preceptúa que en los estatutos de la organización sindical deben señalarse la cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y extraordinarias que han de cubrir los afiliados y su forma de pago. Es obvio que si un sindicato no dispone de algún patrimonio no puede realizar sus objetivos, ni ser eficiente en sus actividades. Las cuotas son elemento indispensable para el funcionamiento de la organización. El empleador no puede obstaculizar el recaudo.”*

En este mismo sentido mediante sentencia de Tutela 324 – de 1998 se estableció;

La oportuna percepción o recaudo de las cuotas sindicales de los afiliados por el sindicato se garantiza con el precepto del art. 400 de dicho código que en lo pertinente expresa:

*“El sindicato tiene la facultad de exigir a sus afiliados el pago de las correspondientes cuotas o contribuciones para su sostenimiento y, de otra, el empleador tiene la obligación legal de hacer la respectiva deducción del salario de los trabajadores y de entregar el importe correspondiente a la asociación sindical. Las cuotas mencionadas constituyen bienes de propiedad de ésta y se le deben entregar en forma inmediata, dado que aquéllas deducciones constituyen una porción del salario, con destinación específica que, por consiguiente, debe ser pagado simultáneamente con el resto del salario o en la misma oportunidad”* (Negrilla fuera del texto original)

De ello que los trabajadores que se vinculen a una organización sindical deberán cancelar el monto por concepto de cuota sindical establecido en los estatutos. Al respecto el Decreto 2264 de 2013, reglamentario del artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo contempla:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### Sede Administrativa

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

#### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

#### Línea nacional gratuita

018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



**Artículo 1º.** Con el fin de garantizar que las organizaciones sindicales puedan recaudar oportunamente las cuotas fijadas por la ley y los estatutos sindicales para su funcionamiento, el empleador tiene la obligación de:

**a. Efectuar sin excepción la deducción sobre los salarios de la cuota o cuotas sindicales y ponerlas a disposición del sindicato o sindicatos, cuando los trabajadores o empleados se encuentren afiliados a uno o varios sindicatos.**

b. Retener y entregar directamente a las organizaciones de segundo y tercer grado, las cuotas federales y confederales que el sindicato afiliado esté obligado a pagar en los términos del numeral 3 del artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo y de este decreto.

c. Retener y entregar a la organización sindical las sumas que los trabajadores no sindicalizados deben pagar a estas por beneficio de la convención colectiva en los términos del artículo 68 de la Ley 50 de 1990, salvo que exista renuncia expresa a los beneficios del acuerdo.

d. Retener y entregar a la organización sindical las sumas que los empleados públicos no sindicalizados autoricen descontar voluntariamente y por escrito para el sindicato, por reciprocidad y compensación, en razón de los beneficios recibidos con ocasión del Acuerdo Colectivo obtenido por el respectivo sindicato, para lo cual se habilitarán los respectivos códigos de nómina.

Adicionalmente, el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 150. Reglamenta lo correspondiente a DESCUENTOS PERMITIDOS, así:

**“Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado”.**

Así las cosas, no solo es deber del empleador recaudar los dineros por concepto de cuota sindical sino que también debe cumplir con lo estipulado en el acuerdo Laboral tal como fue pactado y siempre que dichas disposiciones no contraríen las normas que regulen la materia, así las cosas, es importante de igual manera precisar **que el empleador no está en la obligación de efectuar descuentos que la organización sindical no haya debidamente informado de conformidad con el numeral 1 del artículo 400 del código Sustantivo del Trabajo.**

De otra parte, se precisa que son las organizaciones sindicales las que en el marco de su derecho de autodeterminación establecen la cuantía y forma de pago de las cuotas sindicales de conformidad con el artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 42 de la Ley 50 de 1990 que establece:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



**“ARTÍCULO 362. ESTATUTOS.** *Toda organización sindical tiene el derecho de realizar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. Dichos estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente:*

1. *La denominación del sindicato y su domicilio.*
2. *Su objeto.*
3. *<Numeral modificado por el artículo 3 de la Ley 584 de 2000.> Condiciones de admisión.*
4. *Obligaciones y derechos de los asociados.*
5. *Número, denominación, período y funciones de los miembros de la directiva central y de las seccionales en su caso; modo de integrarlas o elegir las, reglamento de sus reuniones y causales y procedimientos de remoción.*
6. *Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.*
7. **Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.**
8. *Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.*
9. *Sanciones disciplinarias y motivos y procedimiento de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculpados.*
10. *Épocas de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso; reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.*
11. **Reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balances y expedición de finiquitos.**
12. *Normas para la liquidación del sindicato.”* (Negritas fuera del texto original)

Por tanto, una vez establecido el monto, periodicidad y forma de recaudo de las cuotas sindicales por la organización sindical, está deberá comunicar al empleador certificadamente su valor y nómina de afiliados, para que éste proceda a realizar las debidas deducciones de los salarios y ponga a disposición del sindicato el valor de dichas cuotas, en atención a lo establecido en el artículo 400 del código sustantivo del trabajo subrogado por el Decreto-Ley 2351/65 que a la letra establece;

**ARTICULO 400. RETENCION DE CUOTAS SINDICALES.** *<Artículo subrogado por el artículo 23 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>*

1. *Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los (empleadores) respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. **Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al (empleador) su valor y la nómina de sus afiliados.***

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





2. **Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquél, o el sindicato, comunique por escrito al empleador el hecho de la renuncia o expulsión; quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.**
3. <Numeral modificado por el artículo 11 de la Ley 584 de 2000. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado. Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical.

En consecuencia, esta Oficina Asesora Jurídica considera que el recaudo de las cuotas sindicales debe hacerse de conformidad con los estatutos de la organización sindical, en los que se reglamenta el funcionamiento de las mismas, teniendo en cuenta que la norma no establece nada al respecto y esta oficina no ostenta competencia para reconocer derechos ni resolver controversias, las que si persistieren deben ser resueltas por la Jurisdicción laboral, sin embargo se infiere que, la afiliación de un trabajador a un sindicato, se da por la voluntad y previo su consentimiento sin vicios, y que con su decisión, el trabajador acepta las implicaciones y obligaciones legales que le asisten en virtud de ser sindicalizado y así mismo, el empleador, en cumplimiento de los requisitos legales, deberá efectuar sin excepción la deducción sobre los salarios de la cuota sindical y ponerla a disposición del sindicato, pero también es claro que el empleador no está en la obligación de efectuar descuentos que la organización sindical no haya informado debidamente, de conformidad con lo establecido en el numeral 1 del artículo 400 del código Sustantivo del Trabajo.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, 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.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Cordialmente,  
(original firmado)

**ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS**

Coordinadora  
Grupo de Atención a Consultas en Materia Laboral  
Oficina Jurídica  
21-05-2020

Elaboró: Marisol P : 08/05/2020  
Revisó y Aprobó: / Adriana C.

Ruta electrónica :C:\Users\SERVER1\Documents\Trabajo en Casa Mintrabajo\DRA. MARISOLMAYO 2020\21-05-2020\0303- aplicacion articulo 143 de la C.S del T a igual trabajo igual salario- Descuento cuota sindical.docx

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)