

Bogotá D.C., 21/11/2017

08SE2017120300000030536

Al responder por favor citar esté número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Respuesta Radicado No. ID 118175 / 11EE2017120000000010890
Contrato sindical.

Respetado(a) Señor(a)

En respuesta a su solicitud radicada con el número del asunto mediante la cual requiere concepto jurídico *acerca del contrato sindical*. Esta oficina jurídica se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, *“Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo “*, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la Republica, y los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento.

Frente al caso en concreto:

Teniendo en cuenta que el asunto bajo consulta puede referirse a la figura jurídica que se denomina contrato sindical es decir aquel que se celebran entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patronos o “sindicatos” patronales, para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. El artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, define este acuerdo, así:

“Artículo 482. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical, debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio del Trabajo, a más tardar quince (15) días después de la firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.”

Esta modalidad de contratación colectiva ha sido reglamentada por el Decreto 1429 del 28 de Abril de 2010, que en su artículo primero lo define como un acuerdo de voluntades de naturaleza colectivo laboral, cuyas características principales es ser solemne, nominado y principal, para la prestación de servicios o la ejecución de obras en ejercicio de la libertad sindical y con autonomía administrativa e independencia financiera. Este tipo de contratos se rige por las normas y principios del derecho colectivo del trabajo.

Dicho Decreto establece que cuando se vaya a contratar la prestación de servicios o ejecución de obras los empleadores deberán evaluar en primer lugar la posibilidad de contratar por medio del contrato sindical, el cual por su propia naturaleza privilegia la participación de los trabajadores sindicalizados en la ejecución de tareas en la misma empresa, se trata por demás de una figura que ha sido contemplada por la OIT a través de sus convenios, bajo el objetivo de proteger a los sindicatos independientemente de la forma de asociación. Ahora bien, dentro del contexto público, la interpretación de esta última disposición puede resultar más difícil que en el campo privado, dado que en el primero la contratación está sometida a unos principios y procedimientos previamente establecidos.

De lo anteriormente señalado se desprende que el contrato sindical es una modalidad especial de contratación con sujetos específicamente señalados y regulados por la legislación laboral colectiva para la prestación de servicios o ejecución de obras, **sin que los afiliados participes tengan la calidad de trabajadores y mucho menos el sindicato obre como empleador**. Por consiguiente para la suscripción de un contrato sindical no se requiere la existencia de un contrato individual de trabajo entre los afiliados y la organización por cuanto la figura se desnaturalizaría.

Por su parte, el artículo 5 del mismo Decreto, **dispone que el sindicato debe establecer un reglamento por cada contrato sindical, que como mínimo debe contener las siguientes garantías:**

1. *“Tiempo mínimo de afiliación al sindicato para participar en la ejecución de un contrato sindical.*
2. *Procedimiento para el nombramiento del coordinador o coordinadores en el desarrollo del contrato sindical.*
3. *Procedimiento para seleccionar a los afiliados que van a participar en el desarrollo del contrato sindical así como la forma de distribuir entre los afiliados participes el valor del trabajo del grupo garantizando que este sea como mínimo equivalente y nunca inferior al salario mínimo legal mensual vigente, en proporción a la participación individual.*
4. *Causales y procedimiento del retiro y de reemplazo de afiliados que participan en el desarrollo del contrato sindical.*
5. *Mecanismos de solución de controversias de quienes participan en la ejecución del contrato sindical, teniendo en cuenta la normatividad establecida tanto en los estatutos como en el reglamento específico del contrato colectivo, con el objeto de garantizarles a los afiliados los derechos fundamentales al debido proceso y a la defensa.*
6. *Porcentaje del excedente del contrato sindical que se destinara a educación capacitación y vivienda para los afiliados participes.*

7. *El sindicato será el responsable de la administración del sistema de seguridad social integral, tales como la afiliación, retiro, pagos y demás novedades respecto de los afiliados partícipes.*
8. *EL sindicato promoverá la salud ocupacional de los afiliados partícipes.*
9. *Dado el plano de igualdad en el que intervienen los afiliados partícipes entre sí y con el sindicato en la ejecución del contrato sindical, el reglamento deberá incluir lo pertinente a las compensaciones o participaciones y deducciones para los afiliados partícipes a que haya lugar.*
10. *Los demás derechos y obligaciones que se establezcan para los afiliados partícipes.”*

De lo anterior se colige entonces que el contrato sindical que refiere en su consulta deberá regirse por el reglamento que al respecto se haya generado, que contendrá las funciones y condiciones para su ejecución. Por consiguiente su terminación, indemnizaciones exámenes de egreso o de ingreso y demás circunstancias deberán regirse de conformidad con el mencionado reglamento.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web 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 comunicación, se emite conforme a lo señalado en el artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, con la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo contencioso administrativo, en virtud del cual las respuestas dadas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Transcriptor: Yadira R.
Elaboró: Yadira R.
Revisó: Marisol P.
Aprobó: Marisol P.

Ruta electrónica: C:\Users\lrodriguez\Documents\Consultas Leidy Yadira Rodriguez\Conceptos Para Revision Colectivo\Radicado N° ID 107607 contrato Sindical.docx