



MINISTERIO DEL TRABAJO

ID 15064287

Santiago de Cali, 08 de junio del 2023

Señor(a)
Representante Legal
**ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA Y LA SALUD – ASSTRACUD**
CARRERA 32 N° 5 B2 – 05
BARRIO SAN FERNANDO
CALI VALLE

1161

Al responder por favor citar este número de radicado

juridico@asstracud.com

**ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO
RESOLUCIÓN NÚMERO 2892 DEL 11 DE MAYO DE 2023**

Cordial saludo,

En virtud de lo establecido en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, nos permitimos notificarle y adjuntarle copia íntegra de la **RESOLUCIÓN NÚMERO 2892 del 11 de mayo de 2023**, "Por medio de la cual se resuelve una averiguación preliminar " proferida por VICTORIA EUGENIA HURTADO RIOS Inspector(a) de Trabajo y Seguridad Social adscrito al Grupo de PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL de esta Dirección Territorial.

Es importante tener en cuenta que, según lo dispuesto en el referido Artículo, esta notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Se informa que contra el acto administrativo en mención, proceden los recursos de Reposición ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social VICTORIA EUGENIA HURTADO RIOS y de Apelación ante la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuestos por escrito dentro de los diez (10) días siguientes al vencimiento del término de esta notificación; recursos que podrán ser presentados a través del correo electrónico: vhurtado@mintrabajo.gov.co, en el horario de atención al ciudadano de 7:00 am a 4:00 pm de Lunes a Viernes; y en caso de hacerlo de manera presencial, en la Avenida 3 Norte No. 23AN - 02, Piso 2, Cali (V), en el horario de 7 am a 3:30 pm de Lunes a Viernes, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Los recursos presentados con posterioridad a los horarios ya determinados o en días no hábiles, serán radicados el día hábil siguiente a su recepción.

Cordialmente,

CAROLINA DIAZ SOTO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Sede Administrativa
Dirección: DT VALLE
AV. 3 Norte 23AN-02
Cali- Valle
Teléfono PBX
(601) 3779999-EXT 76710

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajoCol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



ID: 15064287

Querellante: ANDREA LORENA TAUTAS ERASO

Querellado: ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD - ASSTRACUD

MINISTERIO DEL TRABAJO

**Resolución de Archivo No. 2892
(Santiago de Cali, mayo 11 del 2023)**

“Por medio de la cual se archiva una Averiguación Preliminar”

La suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, adscrito al Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio del Trabajo. En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 3455 del 2021 la cual deroga la Resolución 2143 de 2014, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD – ASSTRACUD** con NIT.900521307, con domicilio judicial en la **Carrera 34 No. 5 B2 05** en la ciudad de **Santiago de Cali – Valle del Cauca**, correo electrónico de notificación judicial: juridico@asstracud.com.

II. HECHOS

1.- Con escrito radicado 11EE2022737600100014633 de fecha 10/03/2022 en esta Dirección Territorial, el señor ANDREA LORENA TAUTAS, manifiesta:

“(...) Suscribí convenio de cooperación para la ejecución del contrato sindical, con la asociación sindical de trabajadores de Colombia y salud ASSTRACUD asociación esta adscrita con el Hospital Universitario del Valle, en fecha de 17 de diciembre de 2016, como Auxiliar de Enfermería y culmine labores o fui despedida sin justa causa el día 31 de marzo de esta anualidad; tuve un accidente laboral del día 21 de octubre de 2018 en donde me encontraba de turno en las instalaciones del hospital universitario de valle en el área de urgencia y por error involuntario me cayo en el pie izquierdo una bala de oxígeno de tamaño grande, ocasionándome trauma contundente del hallux con posterior sangrado, como consecuencia de esto me surgió un quiste el ovario derecho el fue sometido a cirugía, e igualmente un quiste cerebral en la silla turca, generando una migraña constante (...)”

PRETENSIONES

Una vez expuesto lo anterior y con base en la petición que estoy elevando comedidamente pido INVESTIGAR a la cooperativa ASSTRACUD referente a si estuvo bien el procedimiento de terminación del convenio como ellos lo manifiestan (...)” (folios 1 y 2)

2.- En virtud de lo anterior, se asignó mediante Auto No. 5990 del 07/12/2022 a la inspectora de Trabajo VICTORIA EUGENIA HURTADO RIOS adscrita a este grupo, para que adelante trámite de AVERIGUACIÓN PRELIMINAR contra de la ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD - ASSTRACUD, por presunta violación a: normatividad laboral. La funcionaria asignada avoca mediante Auto No. 6187 del 15/12/2022 y procede a comunicar y requerir la presente actuación requiriéndole a la sociedad: Soporte sobre la existencia laboral del querellante con la empresa, soporte de la Autorización del Ministerio de trabajo para despedir al trabajador en estado de discapacidad, soporte del examen médico de retiro, anexar recomendaciones/ incapacidades que tuviera el trabajador al momento de su despido realizadas por la EPS y/o ARL (folios 3 al 5)

3.- El despacho recibe respuesta de la examinada a través de la señora ANDREINNA RIZZETO LOPEZ en calidad de presidenta de ASSTRACUD, quien menciona:

"(...)

LA ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD - ASSTRACUD, en cumplimiento del requerimiento efectuado mediante el auto No. 5990 del siete (7) de diciembre del 2022, se permite dar respuesta en los siguientes términos:

Primero, la señora ANDREA LORENA TAUTAS de manera voluntaria, solicitó ser afiliada a la organización sindical, solicitud que fue aceptada, motivo por el cual posterior a la firma del contrato de afiliación sindical que realizó el día 17 de noviembre de 2016, suscribió convenio de cooperación para la ejecución del contrato sindical realizando sus actividades colectivas en el empresario HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" ESE, dicho convenio de cooperación para la ejecución de Contrato Sindical.

De lo anterior, se colige que entre la señora TAUTAS y ASSTRACUD no existe, ni existió relación laboral ni la celebración de Contrato de Prestación de Servicios, ni mucho menos con el empresario, sino un convenio a fin de que participara en la ejecución de un contrato sindical suscrito por el sindicato, y hasta que un juez competente no diga lo contrario es la realidad jurídica que se sostiene en virtud del Convenio de Cooperación para la ejecución de contrato sindical.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

1. Naturaleza jurídica de ASSTRACUD

La ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD", identificado con la sigla "ASSTRACUD" es un Sindicato de Industria, integrado por

los profesionales, técnicos, auxiliares y otros niveles educativos que prestan sus servicios en varias empresas, de conformidad con el literal b) del artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, persona jurídica de derecho privado, sin ánimo de lucro, con el objeto principal de promover los intereses profesionales, económicos y de bienestar de todos sus afiliados. Con base a lo anterior, ASSTRACUD creó sus estatutos y reglamento de trabajo colectivo.

Por otra parte, se debe resaltar que el sindicato suscribe contratos sindicales, para el desarrollo de su objeto. Actualmente, en el ordenamiento jurídico Colombia se reglamenta una forma de promoción del trabajo colectivo llamado el contrato sindical, con el fin de que los sindicatos puedan participar en la gestión de las empresas, el cual tiene respaldo legal en los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, con desarrollo inicial en el Decreto 1429 de 2010 y el Decreto 036 del 2016.

En el año 2016, mediante el Decreto 036 del 12 de enero de 2016, el Ministerio del Trabajo reguló la celebración, naturaleza y obligaciones del contrato sindical, y lo definió como aquel celebrado entre el empleador y uno o varios sindicatos para la prestación de un servicio o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. De igual forma, de acuerdo al Decreto citado, el reglamento sindical es el que regula la relación entre los afiliados partícipes y ASSTRACUD, y no el Código Sustantivo del Trabajo. Con el objetivo de cumplir con las obligaciones establecidas en el contrato sindical suscrito entre ASSTRACUD y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" ESE, donde la señora TAUTAS cooperaba en la ejecución y desarrollo de este contrato.

Según el Decreto 036 del 2016 establece que "*El contrato sindical como un acuerdo de voluntades, es de naturaleza colectivo laboral (...)*". Por tanto, se colige que la naturaleza jurídica del contrato sindical es de estirpe laboral de la modalidad colectiva y conforme a lo preceptuado en el Decreto reglamentario en comento tienen las características de un contrato solemne, nominado y principal, cuya celebración y ejecución puede darse entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores.

Por otra parte, es necesario señalar que no existe relación laboral entre los afiliados partícipes y el sindicato cuando se suscribe un contrato colectivo sindical. El Ministerio de la Protección Social, en su cartilla sobre contrato sindical del 28 de abril de 2010, precisó que: "*El afiliado partícipe en la ejecución del contrato sindical no es trabajador del sindicato porque éste lo componen los mismos afiliados y ejecutan dicho contrato sindical en desarrollo del contrato colectivo, no encontrándose el elemento esencial de la subordinación. Esta relación se rige por*

principios democráticos, de autogestión, colaboración y de autorregulación donde los afiliados actúan en un plano de igualdad. Entre el afiliado partícipe y la organización sindical no existe una relación laboral y en consecuencia no hay contrato de trabajo. No obstante, el sindicato dada su finalidad compensará a éstos, por su contribución en la ejecución del contrato sindical, con los beneficios definidos en la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical." (Negrillas fuera del texto)

Del mismo modo, la Corte Constitucional estudió el tema de los contratos colectivos sindicales en Colombia e identificó la naturaleza jurídica y características más relevantes así:

"En la actualidad, por expresa disposición del artículo 9° de Decreto 1429 de 2010, la solución de controversias que se originen entre las partes contratantes en virtud del contrato sindical, podrán ser resueltas por tribunal de arbitramento voluntario o demás mecanismos si lo acuerdan las partes, o en su defecto, por la autoridad judicial laboral competente. Ahora bien, en el contrato sindical intervienen el empresario-empleador y la organización sindical. Las personas que se afilian al sindicato para prestar sus servicios o realizar las obras encomendadas a través de dicho contrato, se denominan afiliados partícipes. Cabría entonces una pregunta:

¿Los afiliados partícipes que están bajo la modalidad del contrato sindical tienen un contrato de trabajo con la organización sindical? La respuesta es no, porque no existe el elemento esencial de la subordinación propio del contrato de trabajo. El afiliado partícipe durante la ejecución del contrato

punto que recibe compensaciones y son sujetos de ciertas deducciones, las cuales para todos sus efectos se asimilan al concepto de salario, de acuerdo con lo definido en la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical. Quiero ello decir que entre el sindicato y los afiliados partícipes no existe como tal una relación empleador-trabajador, pues si se viera desde la óptica contraria comprometería gravemente el derecho de sindicalización en Colombia (artículo 39 Superior), toda vez que quienes se agrupan para defender sus intereses laborales en contra del empleador, resultaría a su vez detentando la figura de patrono a través de la persona jurídica que constituye el sindicato, situación que resulta ser un contrasentido. A lo que

si está obligado el sindicato como directo responsable, es a la administración del sistema de seguridad social integral, es decir, todo lo relacionado con la afiliación, retiro, pago y demás novedades que presenten los afiliados participes, y ello por expresa disposición del numeral 7° del artículo 5° del Decreto 1429 de 2010. La Sala resalta que el contrato sindical se caracteriza por ser solemne, nominado y principal, realizado en ejercicio de la libertad sindical, que goza de autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato. Adicionalmente, en virtud de él, (i) el sindicato contratista responde porque sus afiliados presenten los servicios o ejecuten la obra contratada; (ii) el representante legal de la organización sindical como encargado de suscribir el contrato sindical, ejerce la representación de los afiliados que participan en el mismo; (iii) el sindicato se asimila, sin serlo como quedo dicho, a un empleador sin ánimo de lucro por expresa disposición de la ley laboral y, (iii) en caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores quedan facultados para continuar prestando sus servicios mientras dure la vigencia del contrato y en las condiciones inicialmente estipuladas. Se colige que el contrato colectivo sindical es de estirpe laboral de la modalidad colectivo, por consiguiente, los conflictos que surjan respecto a la ejecución y al cumplimiento del mismo, deben ser ventilados ante la justicia ordinaria laboral. Dicho contrato pretende dar una dinámica amplia a la actividad sindical, mediante la promoción del derecho de asociación y la creación de empleos dignos para los afiliados participes, a quienes se les garantizan los diferentes componentes en materia salarial y de seguridad social integral."
(Negrillas Fuera del Texto)

Por lo anterior es importante aclarar que, entre la señora ANDREA LORENA TAUTAS y ASSTRACUD no existió un contrato laboral, sino un convenio de cooperación con el objetivo de participar en la ejecución de un contrato sindical y por su participación recibió compensaciones y auxilios. Al respecto, la Corte Constitucional ha señalado que no existe relación laboral entre los afiliados participes y el sindicato cuando se suscribe un contrato colectivo sindical (Sentencia T-457/11, Corte Constitucional, MP: DR. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA). Por otra parte, se resalta que, a la fecha de terminación la señora TAUTAS no estaba incapacitada ni tenía recomendaciones.

(...)" Anexa los siguientes documentos:

1. Copia Convenio de afiliación.
2. Copia Convenio de cooperación
3. Copia últimos conceptos medico ocupacionales donde se evidencia que la señora TAUTAS no contaba con restricciones.
4. Copia de la comunicación de terminación del convenio de cooperación.

Todo lo anterior visible en los folios del 9 al 16 del plenario.

PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

- Respuesta de la sociedad a través de la señora ANDREINNA RIZZETO LOPEZ en calidad de presidenta de la sociedad (folios 7 al 9)
- Copia del Convenio de afiliación sindical (folio 12)

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011 y Resolución 3455 de 2021.

El Decreto 4108 de 2011 expedido por el Ministerio del Trabajo y por el cual se modifican los objetivos y la estructura de este, establece en su artículo 1° como uno de sus objetivos, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, a través del sistema de vigilancia, información, registro y control, así como del entendimiento y dialogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales. El artículo 2° ibidem, numeral 14, también enmarca dentro de sus funciones la de ejercer, en el cerco de su competencia, la prevención, inspección, control y vigilancia del cumplimiento de las normas sustantivas y procedimentales en materia de trabajo y empleo e imponer las sanciones establecidas en el régimen legal vigente.

La existencia y razón de ser de la etapa de averiguación preliminar obedece a la finalidad de establecer la probable existencia de ciertas conductas que, en criterio de la autoridad correspondiente, ameriten ser investigadas. Así entonces, es la averiguación preliminar la etapa en la cual a la autoridad administrativa se le permite obtener los elementos probatorios que demuestren la necesidad de abrir un procedimiento administrativo sancionatorio, al igual que proporciona elementos para identificar al infractor de la normatividad laboral, o, por el contrario, si no existe la conducta reprochable, justificar el archivo del proceso sin vincular a persona alguna como investigada. Lo anterior se sustenta en lo dispuesto en el artículo 47 de la ley 1437 de 2011.

La presente averiguación surge con ocasión de la petición presentada, por la señora **ANDREA LORENA TAUTAS ERAZO**, identificada con cedula de ciudadanía No.48.652.251, mediante la cual solicita investigación administrativa en contra del **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD – ASSTRACUD** con NIT.900521307, porque se terminó de su contrato y se encontraba presuntamente con discapacidad, tal como se anunció en el acápite de hechos.

De acuerdo a los elementos probatorios aportados al plenario, por la querellante se observa a folio 12 copia el convenio para la ejecución del contrato sindical suscrito entre la señora querellante la **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD – ASSTRACUD**, en el que claramente se puede establecer que entre las partes existía un contrato sindical realizando actividades colectivas en el empresario HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA ESE".

Por tal razón y para llegar a determinar la existencia de conductas que atenten contra el derecho a la estabilidad reforzada este despacho requirió a la **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD – ASSTRACUD**, para que explicara los motivos que dieron origen a la querella, la asociación en su defensa señala lo siguiente:

"(...) Por lo anterior es importante aclarar que, entre la señora ANDREA LORENA TAUTAS y ASSTRACUD no existió un contrato laboral, sino un convenio de cooperación con el objetivo de participar en la ejecución de un contrato sindical y por su participación recibió compensaciones y auxilios. Al respecto, la Corte Constitucional ha señalado que no existe relación laboral entre los afiliados partícipes y el sindicato cuando se suscribe un contrato colectivo sindical (Sentencia T-457/11, Corte Constitucional, MP: DR. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA). Por otra parte, se resalta que, a la fecha de terminación la señora TAUTAS no estaba incapacitada ni tenía recomendaciones (...)"

De acuerdo a lo anterior, y al material probatorio que reposa en el expediente se puede concluir que la señora **ANDREA LORENA TAUTAS ERASO** y la **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD – ASSTRACUD**, existía un contrato sindical, por lo tanto el Ministerio de Trabajo no es competente para declarar derechos individuales ni definir controversias entre afiliados partícipes y sindicatos, teniendo en cuenta que deberán 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, estos temas deben ser resueltos por la justicia ordinaria.

Es importante aclarar que 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 partícipes 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 partícipes 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 partícipes.*
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."*

Así las cosas, si en el contrato sindical no se generan las prerrogativas propias del contrato de trabajo, serán los interesados quienes acuerden en el contrato sindical aspectos como tiempo mínimo de afiliación al sindicato para participar en la ejecución de un contrato sindical, procedimiento para el nombramiento del coordinador o coordinadores en el desarrollo del contrato sindical, procedimiento para seleccionar a los afiliados objeto, condiciones y calidad del servicio, sanciones en caso de incumplimiento, el tiempo de ejecución, toda vez que la legislación laboral no establece procedimientos ni condiciones especiales en un contrato sindical, así tampoco se ha establecido que sea necesario contar con la autorización que trata el artículo 26 de la Ley 361 del 1997 cuando dicho convenio sea concluido.

Por otro lado, es importante resaltar que el Ministerio de Trabajo no es competente para declarar derechos individuales ni definir controversias entre afiliados partícipes y sindicatos, teniendo en cuenta que deberán 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, estos temas deben ser resueltos por la justicia ordinaria.

En todo caso, a la señora **ANDREA LORENA TAUTAS ERASO**, podrá si así lo desea, acudir a las instancias ordinarias para dirimir el conflicto suscitado entre ellos, por ser esta la autoridad competente para tal fin a la luz de la Normatividad vigente.

En consecuencia, este Despacho dando estricta aplicación a lo dispuesto en el art. 47 de la Ley 1437 de 2011 y de conformidad con los lineamientos legales aludidos en precedencia, se abstiene para iniciar Procedimiento Administrativo Sancionatorio y

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ORDENAR EL ARCHIVO DEL EXPEDIENTE que contiene el trámite de averiguación preliminar adelantado contra de la **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD – ASSTRACUD** con NIT.900521307, con domicilio judicial en la **Carrera 34 No. 5 B2 05** en la ciudad de **Santiago de Cali – Valle del Cauca**, correo electrónico de notificación judicial: juridico@asstracud.com, de conformidad con los planteamientos expuestos en la parte motiva de la presente decisión.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR el presente acto a la **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD – ASSTRACUD** con NIT.900521307, con domicilio judicial en la **Carrera 34 No. 5 B2 05** en la ciudad de **Santiago de Cali – Valle del Cauca**, correo electrónico de notificación judicial: juridico@asstracud.com, igualmente a la señora **ANDREA LORENA TAUTAS ERASO**, identificada con la cedula No.67022193, con domicilio para notificación en la **carrera 35 No. 23- 12 Barrio Cristóbal Colon de**

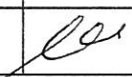
la ciudad de Cali- Valle y/o correo electrónico: lorenatautas@hotmail.com, de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011 artículo 66 ss.

ARTÍCULO TERCERO: Contra la presente providencia proceden los recursos de Reposición ante este Despacho y en subsidio el de Apelación ante el Despacho de la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuestos por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, recursos que podrán ser interpuestos a través de los correos electrónicos: vhurtado@mintrabajo.gov.co – lcortes@mintrabajo.gov.co, en el horario de 7:00 am a 4:00 pm de Lunes a Viernes; y en caso de hacerlo de manera presencial, en la Avenida 3 Norte No. 23AN - 02, Piso 4, Cali (V), en el horario de 7 am a 3:30 pm de Lunes a Viernes, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE



VICTORIA EUGENIA HURTADO RIOS
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Prevención Inspección Vigilancia Control

Funcionario	Nombres y Apellidos	Vo. Bo.
Proyectado por	VICTORIA E. HURTADO RIOS Inspector de Trabajo y Seguridad Social	
Reviso contenido con los documentos legales de soporte	LUZ ADRIANA CORTES TORRES Coordinadora Grupo PIVC	
De acuerdo con la resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, se revisa el presente acto administrativo encontrándose ajustado a la norma y disposiciones legales vigentes.		

