

Sindicatos II

Colección
Conocimiento
Gremial

02



Editorial
S.C.A.R.E.

Sindicatos II

02 | Colección
**Conocimiento
Gremial**



Sindicatos II

Colección Conocimiento Gremial

©Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación (S.C.A.R.E.)

Impreso y hecho en Bogotá, D.C., Colombia

Preparación editorial

Socialización del Conocimiento
publicaciones@scare.org.co
Bogotá D.C., Colombia

Jefe Socialización del conocimiento

Diana Milena Rojas Garzón

Contenidos

Silvia Carolina Forero Sandoval

Gerente Jurídico Laboral y Seguridad Social

Diseño y Diagramación

Editorial S.C.A.R.E.
Mónica Lizeth Bonilla Prada



Junta directiva

José Ricardo Navarro Vargas
Carlos León Ballesteros
Mauricio Echeverri Diez
Marco A Pompeyo Hernández
Dilson Agustín Caicedo Suárez
Luis Antonio Delgado Mela
Olga Marina Restrepo Jaramillo
Juan Manuel Benedetti Sarasti
Germán G. Junca Luque

Alta dirección

Gustavo Reyes Duque
Director Ejecutivo

Luz María Gómez Buitrago
Subdirectora Científica

Martha Castellanos Vargas
Subdirectora Empresarial

Luis Gonzalo Peña Aponte
Subdirector Jurídico

Reservados todos los derechos. No se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) conocido o por conocer sin autorización previa y por escrito de los titulares del copyright. La infracción de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.

Tabla de Contenido



5 1. Garantía de los sindicatos

5 1.1 Fuero Sindical

5 1.2 Características del fuero sindical

6 1.3 Trabajadores amparados por el fuero sindical



7 2. Federaciones y Confederaciones

7 2.1 Derecho de federación

7 2.2 Facultades

8 2.3 Requisitos para su constitución

8 2.4 Limitaciones en el derecho de admisión

8 2.5 Constitución y autorización a los fundadores

9 2.6 Requisitos legales para ser miembro de junta directiva de una federación o confederación

9 2.7 Directiva provisional y estatutos

10 2.8 Función de asesoría de organizaciones afiliadas

11 2.9 Procedimiento para la inscripción de una federación o confederación en el registro sindical

11 2.10 Confederaciones más importantes





13 3. Contrato colectivo sindical

13 3.1 Origen y concepto del contrato colectivo sindical

14 3.2 Los afiliados partícipes que están bajo la modalidad del contrato colectivo sindical no tienen un contrato de trabajo con la organización sindical

15 3.3 Objetivos del contrato colectivo sindical

16 3.4 Naturaleza y características del contrato colectivo sindical

17 3.5 Características del contrato colectivo sindical

18 3.6 Obligaciones de la organización sindical.

19 3.7 Diferencia entre el contrato colectivo sindical, contrato de trabajo y convención colectiva. La solidaridad frente al contrato colectivo sindical

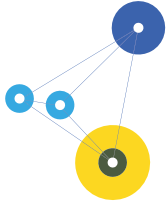


20 4. Recomendaciones

20 4.1 Evitar prácticas de intermediación laboral

22 4.2 Ejercer las funciones propias como organización sindical





1. GARANTÍA DE LOS SINDICATOS

1.1 Fuero sindical

«En cada sindicato, subyace el ánimo de agrupar al mayor número de trabajadores posibles de una misma empresa, industria o gremio, entre otros, con el fin de constituir como unidad un frente de poder que sirva de contrapeso al poder económico de la empresa, y de esta manera, cumplir con su objetivo principal y filológico, consistente en la defensa y el mejoramiento continuo de las condiciones laborales y económicas de los empleados».

El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Decreto 204 de 1957, artículo 1, define el fuero sindical así «La garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo¹».

1.2 Características del fuero sindical

1. Es una garantía constitucional ligada al derecho de asociación sindical.
2. Su finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados.
3. Busca la estabilidad de las directivas como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva.
4. No comporta que los trabajadores aforados no puedan ser despedidos, desmejorados o trasladados con justa causa, sino que esta deberá ser valorada por el juez del trabajo para resolver, en consecuencia, si el fuero se mantiene.

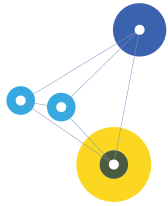
1. CHAPMAN, Carles. El abuso del derecho en la creación de sindicatos. En: *Revista de Derecho, Universidad del Norte*, n.o 22, 2004, p.177.

1.3 Trabajadores amparados por el fuero sindical

Artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo

- Fundadores. Desde el día de constitución del sindicato hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses.
- Adherentes. Los trabajadores que con anterioridad a la inscripción en el registro sindical ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.
- Miembros de junta directiva y subdirectiva del sindicato, federación y confederación. Cinco (5) principales y Cinco (5) suplentes.
- Los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hace efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.
- Comisión Estatutaria de Reclamos. Están amparados dos (2) miembros de la Comisión Estatutaria de Reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones, por el mismo período que la junta directiva y por seis (6) meses más.
- Servidores públicos (Artículo 406 C.S.T.). Gozan de la garantía del fuero sindical los servidores públicos, exceptuando aquellos que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.





2. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

2.1 Derecho de federación

Surge en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia de 1991 y en los convenios de la OIT ratificados por Colombia. Los sindicatos tienen el derecho de asociación profesional uniéndose en federaciones que pueden ser de carácter local, regional, profesional o industrial. A su vez, estas federaciones pueden unirse formando confederaciones. Se conoce como derecho de federación, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, profesionales o industriales, y estas en confederaciones.

Las federaciones y confederaciones desempeñan las mismas funciones de los sindicatos y gozan de las mismas facultades, exceptuando la declaratoria de huelga, que es una facultad exclusiva de los sindicatos o de los trabajadores no sindicalizados.

El artículo del Convenio 87 de la OIT, incorporado a nuestra legislación por la Ley 26 de 1976, señala lo siguiente: «Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores».

2.2 Facultades

«Pueden las confederaciones, si los estatutos lo contemplan, afiliar sindicatos de primer grado. También pueden establecer, en las normas estatutarias de las federaciones y confederaciones, que estas tengan las funciones de tribunal de apelación contra las medidas disciplinarias adoptadas por cualquiera de las organizaciones afiliadas; resolver los conflictos que se presenten entre los miembros de un sindicato afiliado por razón de las decisiones adoptadas, así como las disciplinarias entre las organizaciones afiliadas»².

2. Colegio de Abogados del Trabajo de Colombia. Compendio teórico práctico de derecho del trabajo. Bogotá, D.C.: Colegio de Abogados del Trabajo de Colombia y Legis, 2014. p.749.



2.3 Requisitos para su constitución

Para la constitución y subsistencia de una federación local o regional de trabajadores, se exige un número no inferior a diez (10) sindicatos. Para toda federación de carácter nacional, profesional o industrial, no debe estar conformada por menos de veinte (20) sindicatos. Por su parte, las confederaciones necesitan para su constitución o subsistencia de por lo menos diez (10) federaciones.

2.4 Limitaciones en el derecho de admisión

«Ninguna confederación podrá admitir a federaciones, sindicatos, subdirectivas seccionales o comités de sindicatos que se encuentren afiliados a otra confederación de la misma índole; ni ninguna federación a sindicatos, subdirectivas seccionales o comités de sindicatos que se encuentren afiliados a otra federación de la misma naturaleza. Las federaciones y confederaciones tienen derecho al reconocimiento de personería jurídica propia»³.

2.5 Constitución y autorización a los fundadores

Para la constitución de una federación o confederación de sindicatos, sus representantes deben estar expresamente facultados para suscribir el acta de fundación por las asambleas generales respectivas. El acta de fundación debe indicar los siguientes datos.

- Nombre y domicilio de cada organización afiliada.
- Número y fecha de resolución de reconocimiento de personería jurídica de cada organismo sindical.
- Número y fecha del diario oficial en el que se publicó la resolución respectiva.
- Nombres y cédulas de los miembros de la directiva provisional nombrada y, si fuera el caso, la empresa o empresas donde trabajan ⁴.

3. LÓPEZ FAJARDO. Alberto. Elementos de derecho del trabajo. 2.a ed. Librería Ediciones del Profesional Ltda., 2004. p.453-454.

4. Artículos 27,28 y 29 del Decreto 1469 de 1978.



2.6 Requisitos legales para ser miembro de junta directiva de una federación o confederación

Para ser miembro de la junta directiva de una federación o confederación, tanto de la junta provisional (junta de fundación) como de las juntas directivas estatutarias, deben reunirse, además de los requisitos que exijan los respectivos estatutos, los siguientes:

- Estar afiliado a la organización sindical.
- Estar ejerciendo normalmente en el momento de la elección la actividad, profesión u oficio característico de sus sindicatos y haberlo ejercido normalmente por más de un (1) año con anterioridad.
- No estar incurso en las inhabilidades previstas en el artículo 389 para los directivos de la empresa, es decir, a quienes representen al empleador frente a sus trabajadores ni los altos empleados directivos.
- Saber leer y escribir.
- Reunir las condiciones que contemplan los estatutos.
- No haber sido condenado a sufrir pena aflictiva, a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección.

El artículo 10 de la Ley 584 de 2000, que modificó el artículo 388 del C.S.T., señala que el incumplimiento de las condiciones anteriores invalida la elección; adicionalmente, señala que la junta directiva no podrá ser conformada en la mayoría por personas extranjeras.

2.7 Directiva provisional y estatutos

El artículo 424 del C.S.T. establece que la junta directiva provisional de una federación o confederación sindical ejercerá el mandato hasta la primera reunión posterior al reconocimiento de su personería que celebre la asamblea. Con ocasión a la expedición de la ley 50 de 1990, será a partir del acto del registro.

Respecto de los estatutos, es de señalar que las organizaciones de trabajadores de segundo y tercer grado tienen el derecho de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos con las limitaciones señaladas en el artículo 425, el cual indica

que los estatutos de la federación o confederación deben referirse a por lo menos los siguientes aspectos:

- Período de las directivas y de los comités ejecutivos reglamentarios.
- Forma de elección.
- Integración de los comités ejecutivos y de la junta directiva.
- Quórum.
- Periodicidad de las reuniones ordinarias de las asambleas ordinarias y extraordinarias.
- Elaboración del presupuesto.
- Requisitos para la validez de los gastos.

En la redacción de los estatutos y reglamentos tienen derecho a participar las organizaciones de trabajadores de segundo y tercer grado, teniendo en cuenta los aspectos mencionados anteriormente.

2.8 Función de asesoría de organizaciones afiliadas

Una de las funciones más importantes de las federaciones y confederaciones es el desarrollo de las funciones de asesoría de sus organizaciones afiliadas ante los respectivos empleadores en lo que respecta a la tramitación de sus conflictos y frente a las autoridades o terceros respecto de cualquier reclamación ⁵.

En atención a lo anterior, quien pretenda actuar así ante el Ministerio de Trabajo debe acreditar ante el funcionario lo siguiente:

1. Que la organización actual que representa goza de personería jurídica vigente y que la persona en cuestión se encuentra inscrita como miembro del comité ejecutivo mediante certificación expedida por la división de asuntos colectivos, con indicación del período de dicho comité.

5. Confróntense los artículos 425 y 426 del Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto de Ley 2258 de 1966.

2. Que el sindicato al que se asesora está afiliado a la organización que representa, mediante constancia expedida por el secretario general de la federación o confederación según el caso ⁶.

2.9 Procedimiento para la inscripción de una federación o confederación en el registro sindical

El procedimiento para la inscripción en el registro sindical de una federación o confederación es el mismo que se exige a los sindicatos. Sin embargo, luego del estudio hecho por la Corte Constitucional, el proceso será de la misma manera que para las organizaciones sindicales de primer grado, dando aplicación a lo contenido en los convenios 87 y 98 de la OIT y al artículo 39 de la Constitución Política de Colombia ⁷.

2.10 Confederaciones más importantes

1. Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC). Con reconocimiento de personería jurídica por medio de la Resolución N.º 271 del 21 de diciembre de 1937.
2. Conforme lo dispuesto en sus estatutos, la confederación tiene como objetivos y principios los siguientes: a) orientar de manera permanente el movimiento sindical para asegurar la defensa de los intereses legales y sociales de los trabajadores; b) trabajar por la unificación de todas las asignaciones de trabajadores en un bloque solidario, luchando por los grupos intersectoriales y en defensa de la unidad sindical; c) defender los procesos reivindicatorios de los trabajadores y la solidaridad de los movimientos huelguísticos que se gesten en la vida sindical; d) procurar el mejoramiento y la ampliación de la legislación laboral en Colombia; e) luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas, sociales, profesionales y culturales de la clase trabajadora; f) luchar por la defensa de la economía y la soberanía nacional.
3. Unión de Trabajadores de Colombia (UTC). Ha sido la segunda gran confederación reconocida legalmente en Colombia. Su reconocimiento se hizo mediante Resolución N.º 248 del 26 de septiembre de 1949.

6. Artículos 30 y 31 del Decreto reglamentario 1469 de 1978.

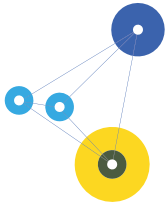
7. Artículo 59 de la ley 50 de 1990.

4. Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia (CSTC). Reconocida mediante Resolución N.º 3461 del 11 de septiembre de 1974.
5. Confederación General del Trabajo (CGT). Reconocida por Resolución N.º 2230 del 14 de julio de 1975.
6. Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Reconocida mediante Resolución N.º 1118 del 13 de abril de 1987. Conforme a sus estatutos, esta confederación está regida por los siguientes objetivos y principios: a) luchar por el mejoramiento económico, cultural y social de los trabajadores y del pueblo en general; b) propiciar, por medio de sus actos, los cambios económicos y sociales que permitan el desarrollo del país y el impulso hacia el progreso social, en la búsqueda de una auténtica democracia; c) propiciar una política de empleo estable con remuneración digna y justa; d) trabajar por la unión y la solidaridad entre las organizaciones sindicales del país que se identifiquen con los propósitos de la Central Unitaria de Trabajadores; e) servir como órgano consultivo de las organizaciones sindicales afiliadas, para la solución de los problemas laborales, económicos y sociales que encuentren los trabajadores y las organizaciones, y asesorarlos en su tramitación; f) luchar por la unidad orgánica sindical en una sola central nacional de trabajadores, procurando el cambio de las estructuras sociales y la estructura sindical, promoviendo la formación de grandes sindicatos por ramas industriales y de servicio; g) resolver las controversias que se susciten entre dos o más organizaciones confederadas y servir como tribunal de apelación en los casos de sanciones que profieran las organizaciones afiliadas contra sus miembros; h) intervenir en nombre de las organizaciones afiliadas en la solución de los problemas que afecten a los trabajadores, en consideración a su situación laboral y prestacional.

La Central Unitaria de Trabajadores agrupa los más representativos sindicatos y federaciones de Colombia, entre ellos: FECODE, FENALTRASE, USO, SINTRA-BAVARIA, SINTRA-ADPOSTAL, ASONAL JUDICIAL, SINTRA-AVIANCA, SINDICATOS BANANEROS, SINTRACREDITARIO, SINTRACERRO-MATOSO, FENASIBANCOL, SINTRAISS, UTRAN-ANTIOQUIA, UTRAVALL-VALLE, UTRABOG-BOGOTÁ, USI-TRAS-SANTANDER, FENALTRACAR y otras organizaciones sindicales.

7. Confederación de Trabajadores Democráticos de Colombia (CTDC). Reconocida mediante Resolución N.º 4467 del 18 de Noviembre de 1988. Es la segunda central obrera más grande del país, después de la CUT.





3. CONTRATO COLECTIVO SINDICAL

3.1 Origen y concepto del contrato colectivo sindical

Con la expedición de la Ley Sexta de 1945, «Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo», el legislador fundó en el derecho laboral colombiano la institución de los contratos colectivos sindicales. Dada la importancia y el inminente desarrollo que implicaban tales contratos para la sociedad, su concepto y regulación básica fueron incorporados por medio del Código Sustantivo del Trabajo, como legislación laboral permanente.

Es así que el artículo 482 del Código en comento, define el contrato sindical como aquel que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Para la debida celebración de un contrato sindical deben observarse, a título de requisitos formales, que conste por escrito y que uno de sus ejemplares sea depositado en el Ministerio de la Protección Social a más tardar quince (15) días después de su firma. Sumado a ello, el artículo en mención indica que la duración, revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

Dentro de las formas de contratación colectiva, además del pacto colectivo y de la convención colectiva, el contrato sindical es una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, mediante la cual los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo.



3.2 Los afiliados partícipes que están bajo la modalidad del contrato colectivo sindical no tienen un contrato de trabajo con la organización sindical

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 por medio 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 sindical compone el sindicato y se encuentra en un plano de igualdad con este frente a la distribución de los ingresos provenientes del contrato, al punto que recibe compensaciones y está sujeto a ciertas deducciones, las cuales, para todos sus efectos, se asimilan al concepto de salario, de acuerdo con lo definido por la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical⁸.

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 perspectiva 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, resultarían a su vez detentando la figura de patronos por intermedio de la persona jurídica que constituye el sindicato, situación que resulta ser un contrasentido.

A lo que sí está obligado el sindicato como directo responsable es a la administración del sistema de seguridad social integral, es decir, todo lo relacionado con afiliación, retiro, pago y demás novedades que presenten los afiliados partícipes, y ello por expresa disposición del numeral 7.º del artículo 5.º del Decreto 1429 de 2010.

8. De esta forma lo consagra el numeral 9.º del artículo 5.º del Decreto 1429 del 28 de abril de 2010, al señalar como garantías mínimas de los afiliados partícipes que « dado el plano de igualdad en las 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».



3.3 Objetivos del contrato colectivo sindical

De acuerdo con la cartilla que sobre el contrato sindical realizó el Ministerio de la Protección Social⁹, los objetivos de dicho contrato se sintetizan así: mejorar los ingresos para los afiliados a la organización, promoviendo el bienestar social; brindar participación activa a los sindicalizados en el desarrollo y sostenibilidad de las empresas; promover el trabajo colectivo o grupal, motivando la contratación colectiva; crear confianza y transparencia en las relaciones de la empresa o el empleador con los sindicatos y sus afiliados; y ser aliados en la productividad y la calidad.

Además de lo anterior, 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 por que 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 este¹⁰; (iii) el sindicato se asimila, sin serlo, como quedo dicho, a un empleador sin ánimo de lucro, por expresa disposición de la ley laboral¹¹ 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 estipuladas¹².

Como está regulado el contrato colectivo sindical en nuestro país¹³, se busca promover el derecho a la negociación colectiva, a la promoción del derecho de asociación sindi-

9. Ministerio de la Protección Social. Cartilla contrato sindical. Bogotá: El Ministerio, 2010.

10. Artículo 4.º del Decreto 1429 de 2010.

11. Artículos 355 y 379, literal d, del Código Sustantivo del Trabajo.

12. Ibíd. Artículo 484.

13. Mientras que en países como Estados Unidos (The National Labor Relations Act / Ley Nacional de Relaciones Laborales) y Chile (Libro IV del Código del Trabajo), el concepto de contrato sindical se relaciona con el acuerdo o convenio de negociación colectiva, en nuestro país es una modalidad de contrato colectivo laboral, como lo son la convención colectiva y el pacto colectivo.

cal y a generar múltiples empleos más dignos para los afiliados, en procura de dar una dinámica a la actividad sindical¹⁴. Así mismo, se busca mitigar el fenómeno de la tercerización reinante en Colombia, evitando de tal forma la deslaborización de la relación de trabajo o que el empleador acuda a otras formas de contratación, como cooperativas, outsourcing o contratos de prestación de servicios para solucionar determinadas necesidades del servicio. Entonces, es posible afirmar que dicho contrato, que se encuentra en pleno auge¹⁵, marca una pauta de transición hacia una contratación directa de los trabajadores por las empresas y, más aún, propende por garantizar a los afiliados partícipes las mínimas condiciones en materia de seguridad social.

3.4 Naturaleza y características del contrato colectivo sindical

Precisamente, el Decreto 1429 del 28 de abril de 2010, «Por medio del cual se deroga el Decreto 657 de 2006, se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones», señala en su artículo 1.º que el contrato sindical es un acuerdo de voluntades, cuya naturaleza yace en el derecho colectivo laboral, pero que, es necesario aclarar, tiene una cierta influencia del contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o labor porque, como lo adujo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, «siendo uno de los sujetos del negocio jurídico el sindicato y el otro el empresario, empleador o asociación de empleadores, pero sin que opere aquí la subordinación, la autonomía jurídica, propia del contrato civil, es la nota predominante en ese tipo de relaciones»¹⁶. No obstante, la propia Corte Suprema de antaño lo ubicó como un contrato de naturaleza colectiva laboral que corresponde desentrañar, en caso de conflictos jurídicos, al juez del trabajo.

14. Sobre el tema, se pueden consultar la siguientes referencias:

ALZATE, Beatriz. (s.f). El contrato sindical. En: Revista Cultura y Trabajo de la Escuela Nacional Sindical, Ed. 66. GIRALDO HERNÁNDEZ, Heriberto. Del contrato sindical al contrato de protección patronal. En: Revista Cultura y Trabajo de la Escuela Nacional Sindical Enero, 2011.

15. Según cifras del Ministerio de la Protección Social, a corte del mes de abril de 2010, se habían depositado ante ese Ministerio un total de 168 contratos sindicales, de los cuales 125 correspondían al sector público en los renglones de electricidad y salud, y 43 al sector privado en las áreas agropecuarias, industriales y de servicios.

16. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia del 13 de diciembre de 1994. M.P. Hugo Suescún Pujols.

Esa posición jurisprudencial se abrió camino hasta tal punto que en la actualidad, por expresa disposición del artículo 9.º 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.

En este orden de ideas, se colige que el contrato colectivo sindical es de estirpe laboral de la modalidad colectivo, por consiguiente, los conflictos que surjan respecto a su ejecución y cumplimiento 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 partícipes, a quienes se les garantizan los diferentes componentes en materia salarial y de seguridad social integral.

3.5 Características del contrato colectivo sindical

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.

“Dentro de las formas de contratación colectiva, además del pacto colectivo y de la convención colectiva, el contrato sindical es una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, a través de la cual los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo.

4.2.2. Precisamente, el Decreto 1429 del 28 de abril de 2010, “por medio del cual se deroga el Decreto 657 de 2006, se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”, señala en su artículo 1° que el contrato sindical es un acuerdo de voluntades cuya naturaleza yace en el derecho colectivo laboral, pero que debemos decir tiene una cierta influencia del contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o labor porque, como lo adujo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, “siendo uno de los sujetos del negocio jurídico el sindicato y el otro el empresario, empleador o asociación de empleadores, pero sin que opere aquí la subordinación, la autonomía jurídica, propia del contrato civil, es la nota predominante en ese tipo de relaciones”[37]. No obstante, la propia Corte Suprema de antaño lo ubicó como un contrato de naturaleza colectiva laboral que corresponde desentrañar, en caso de conflictos jurídicos, al juez del trabajo¹⁷.”

3.6 Obligaciones de la organización sindical.

De acuerdo con el artículo 483 del Código Sustantivo de Trabajo, el sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical, responde por las obligaciones directas que emanan del contrato y por el cumplimiento de las que se estipulen en beneficio de los afiliados partícipes. Para garantizar las obligaciones adquiridas, tanto el empresario contratante como la organización sindical deben constituir caución suficiente; si no la constituyen, la ley laboral establece a título de sanción, que cada contratante responde con su propio patrimonio por las obligaciones que adquirió¹⁸.

“Artículo 5°. En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical, el cual contendrá como mínimo las siguientes garantías en defensa de sus afiliados partícipes:“(…) “7. El sindicato será el responsable de la administración del sistema de seguridad social integral, tales como

17. Sentencia T-457 de 2011.

18. Sentencia T-457 de 2011.



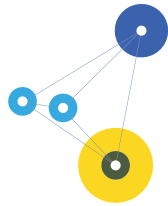
la afiliación, retiro, pagos y demás novedades respecto de los afiliados partícipes.”
“Y, de las cláusulas contractuales del Contrato Colectivo del Trabajo, en que se pactó tal condición.”

3.7 Diferencia entre el contrato colectivo sindical, contrato de trabajo y convención colectiva. La solidaridad frente al contrato colectivo sindical

La Corte Constitucional, en Sentencia T-303 de 2011, analiza la figura de la solidaridad con base en la diferencia entre el contrato colectivo sindical, el contrato individual de trabajo y la convención colectiva: «Cuando se celebra un contrato colectivo sindical, las condiciones en que se pacta no son de subordinación y dependencia, como en un contrato individual de trabajo, sino que los términos de la negociación son fruto de una concertación en igualdad de condiciones entre el representante legal del sindicato y la empresa contratante» que, según el artículo 482 C.S.T, consiste en un sindicato patronal. De hecho, según el numeral 7.º del artículo 5.º del Decreto 1429 de 2010, «El sindicato será el responsable de la administración del sistema de seguridad social integral, tales como afiliación, retiro, pagos y demás novedades respecto de los afiliados partícipes».

«En sentencia junio 24 de 1976, al establecer las diferencias de este contrato con la convención colectiva, la Corte Suprema de Justicia dejó en claro que en el contrato colectivo del trabajo, la organización sindical también puede representar a trabajadores independientes».

Más lo que en últimas viene a diferenciar, de manera clara y ostensible, la convención colectiva del contrato sindical, y a establecer una enorme distancia entre las dos figuras jurídicas, es el hecho de que, en la primera, el sindicato actúa en representación de los trabajadores pertenecientes a la empresa, es decir, vinculados a ella por sendos contratos individuales de trabajo, en tanto que en la segunda, la organización sindical puede representar a trabajadores independientes, sin nexo alguno con la beneficiaria del servicio, pues el vínculo contractual se establece únicamente entre la entidad empresarial y el sindicato, sin consideración a las personas que en calidad de socio formen parte de este.



4. RECOMENDACIONES

4.1 Evitar prácticas de intermediación laboral

Por medio del contrato colectivo sindical no deben realizarse actividades que originen una intermediación laboral, es decir, deben abstenerse de las siguientes conductas:

1. Las consagradas en el artículo 20 del Decreto 4369 de 2006. Cuando cualquier persona natural o jurídica realice actividades propias de las empresas de servicios temporales, sin la correspondiente autorización de funcionamiento; o cuando se contraten servicios para el suministro de trabajadores en misión con empresas no autorizadas para desarrollar esta actividad.
2. La consagrada en el artículo 1.º del Decreto 3115 de 1997. Cuando las entidades, ya sean de carácter público o privado, ejerzan la actividad de intermediación laboral o la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra las personas naturales que están en disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de mano de obra, el requerimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacantes sean ocupadas por personas calificadas para su desempeño.
3. La consagrada en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo. Cuando las personas actúen como simples intermediarios o cuando sean personas que contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador.
4. De conformidad con lo establecido por la Sentencia T-132 de 2011 de la Corte Constitucional. Cuando el sindicato permita que respecto de los afiliados participe se generen relaciones de subordinación o dependencia con la empresa, en cuyo caso concurrirían los elementos que dan lugar a un contrato de trabajo.



Teniendo en cuenta lo anterior, se debe evitar que en los contratos colectivos sindicales se incluyan cláusulas que atenten contra la autonomía e independencia de la organización sindical por parte de la entidad contratante de los servicios de anestesiología, y que puedan configurar la existencia de intermediación laboral, actividad que, conforme a lo dispuesto en el Decreto 2025 de 2011, es sancionable pecuniariamente con multas hasta de 5000 salarios mínimos legales mensuales vigentes y que solo es permitida para las empresas de servicios temporales, agencias de colocación de empleo, y del simple intermediario.

En consecuencia con lo anterior, en la redacción de los contratos colectivos sindicales se deben tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Evitar cláusulas propias de actividades de intermediación laboral, tales como las siguientes: 1) reservase el derecho de admisión de los afiliados partícipes por parte de la entidad contratante de los servicios de anestesiología; 2) asignación de turnos a los afiliados partícipes por parte de la entidad contratante del servicio de anestesiología; 3) emisión de órdenes e instrucciones a los afiliados partícipes por parte de la entidad contratante del servicio de anestesiología; 4) remuneración efectuada directamente al afiliado partícipe por parte de la entidad contratante del servicio de anestesiología; 5) citaciones a los afiliados partícipes por parte de la entidad contratante del servicio de anestesiología para acudir a reuniones propias de la entidad contratante; 6) asignación de actividades a los afiliados partícipes por parte de la entidad contratante del servicio de anestesiología y todas aquellas que atenten contra la libertad sindical, la autonomía administrativa y la independencia financiera del sindicato.
- Incluir cláusulas que evidencien autonomía técnica, administrativa y financiera de la organización sindical. En consecuencia, es importante que en los contratos colectivos sindicales se determine de manera expresa que la organización sindical es la responsable de realizar los pagos de compensaciones y aportes al sistema de seguridad social de los afiliados partícipes. Así mismo, es necesario establecer que la organización sindical es la responsable de proveer la prestación del servicio de anestesiología, disponiendo para tal efecto del personal necesario para cubrir el servicio contratado.

Cabe aclarar que evitar prácticas de intermediación laboral no solo debe obedecer a la redacción del contrato colectivo sindical, toda vez que la realidad de la ejecución de los servicios prestados debe evidenciar que la organización sindical ha obrado con plena autonomía administrativa, técnica y financiera, y que lo acordado en el contrato colectivo sindical, responde a la realidad de su puesta en marcha. Por ende, las recomendaciones emitidas para la redacción de los contratos colectivos sindicales deben aterrizar al plano de la realidad y ser aplicadas por los afiliados partícipes, por el sindicato y por la entidad contratante de los servicios de anestesiología.

4.2 Ejercer las funciones propias como organización sindical

Los artículos 373 y 374 del Código Sustantivo del Trabajo establecen las funciones de las organizaciones sindicales. En atención a ello, los sindicatos en el ejercicio de sus actividades no deben limitarse exclusivamente a la suscripción de contratos colectivos sindicales, sino que deben orientarse al cumplimiento de las funciones establecidas por ministerio de ley y en sus estatutos.

Artículo 373. Funciones en general.

Son funciones principales de todos los sindicatos las siguientes:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referenciados a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.
2. Propulsar el acercamiento de empleadores y trabajadores sobre las bases de justicia de mutuo respeto y subordinación de la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.
3. Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos surjan.



4. Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente y representarlos ante las autoridades administrativas ante los (empleadores) y ante terceros.
5. Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades y organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los empleadores y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.
6. Promover la educación técnica y general de sus miembros.
7. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad.
8. Promover la creación de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos, y fomentar su desarrollo.
9. Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo.
10. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles requeridos para el ejercicio de actividades.

Artículo 374. Otras funciones

Corresponden también a los sindicatos las siguientes funciones:

1. Designar las comisiones de reclamos permanentes o transitorios y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden.
2. Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los (empleadores), cualquiera que sea su origen y que no estén sometidos por la ley o la convención a un procedimiento distinto ni que haya podido ser resueltas por otros medios.

3. Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a quienes deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar.
4. Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la ley.

En atención a lo anterior, la jurisprudencia de las altas cortes y el Ministerio de Trabajo han abordado el estudio de la competencia de las organizaciones sindicales. Al respecto, el Consejo de Estado establece que dentro de las funciones de los sindicatos se encuentra la de asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados del contrato de trabajo o su actividad profesional y representarlos ante autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros. Igualmente, consagra la facultad de representar en juicio o ante cualquiera autoridad u organismo los intereses económicos comunes o generales de los agremiados¹⁹.

La Corte Constitucional, por su parte, reitera las dimensiones del derecho de asociación sindical y señala que dentro de la dimensión instrumental, la jurisprudencia le ha dado gran importancia a la actividad de negociación colectiva; sin embargo, no sobra recordar que la función de los sindicatos no se agota allí. Existen otras actividades atribuidas por ley a los sindicatos, dentro de las cuales se destacan las siguientes: (i) el deber de estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y defensa; (ii) propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre las bases de justicia, mutuo respeto y de subordinación a la ley, (iii) asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros, (iv) promover la educación técnica y general de sus miembros, entre otras²⁰.

«En el derecho de asociación sindical se encuentra intrínseco el derecho de libertad sindical, como base fundamental para el cumplimiento de sus fines. Esto en atención a que

19. Sentencia del 02 de abril de 2009. M.P. Gustavo Eduardo Gómez Aranguren. Radicación número 11001-03-25-000-2006-00020-00(0404-06).

20. Sentencia T-619 del 09 de septiembre de 2013.



si una organización sindical, así como sus respectivos miembros, no son libres, no podrá cumplir sus cometidos ni propender por la reivindicación de sus derechos laborales.

Dentro del derecho de asociación sindical la jurisprudencia ha identificado tres dimensiones, las cuales a su vez entrañan una expresión de libertad: [51]

(i). Dimensión individual. Consiste en la posibilidad que tiene cada persona de decidir si se afilia, si se retira o si permanece dentro de la organización, sin injerencia alguna o presiones externas ni por parte del empleador, ni incluso del mismo sindicato.

(ii). Dimensión colectiva. En virtud de la cual los trabajadores organizados pueden autogobernarse y decidir de manera independiente el destino de su organización sin admitir injerencia externa, especialmente del empleador.

(iii). Dimensión instrumental. Según la cual el derecho de asociación es el medio para que los trabajadores puedan lograr la consecución de algunos fines, especialmente el mejoramiento de sus condiciones laborales. Ello por cuanto, de acuerdo con el artículo 13 del Código Sustantivo, las normas de la legislación laboral tan solo constituyen un mínimo de garantías que bien pueden ser mejoradas mediante la negociación colectiva».

Dentro de la dimensión instrumental la jurisprudencia le ha dado gran importancia a la actividad de negociación colectiva; sin embargo, no sobra recordar que la función de los sindicatos no se agota allí. Existen otras actividades atribuidas por ley a los sindicatos dentro de las cuales se destacan: (i) el deber de “estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y defensa”[52]; (ii) “propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre las bases de justicia, mutuo respeto y de subordinación a la ley”[53], (iii) “asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros”[54], (iv) “promover la educación técnica y general de sus miembros”[55]; entre otras.”

El Ministerio de Trabajo, por su parte, en concepto del 9 de septiembre de 2013, con la coordinadora de Grupo Jurídico, Myriam Salazar Contreras, resalta las funciones de

los sindicatos establecidas en los artículos 373 y 374 del Código Sustantivo del Trabajo. Específicamente, resalta que la función de la organización sindical en relación con sus trabajadores sindicalizados y frente a su empleador, se encuentra enmarcada claramente dentro de la defensa de los intereses de los primeros y, por ende, su representación dentro de varios ámbitos de las relaciones laborales.

Por consiguiente, y atendiendo a los postulados normativos, jurisprudenciales y conceptuales, se recalca la necesidad de que las organizaciones sindicales en el ejercicio de la actividad sindical no se limiten a la celebración de contratos colectivos sindicales, sino que abarquen el ámbito de su competencia y desarrollen las funciones establecidas por mandato legal y de sus estatutos.





Sociedad Colombiana de
Anestesiología y Reanimación (S.C.A.R.E.)



El papel que se utilizó para páginas interiores fue propalmate de 90 gr. y para la cubierta Propalcote de 200 gr., la fuente utilizada fue Swiss 721 BT.

Se imprimieron 500 ejemplares. Agosto, 2015

Bogotá, Colombia



Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación (S.C.A.R.E.)