

MONOGRAFÍA PARA OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADO

EL CONTRATO SINDICAL: CONFIGURACIÓN LEGAL VS REALIDAD PRÁCTICA

Por:

Juliana Jaramillo Gómez

Laura Isabel Chaves Pérez

Asesor de Tesis:

José Gabriel Restrepo García

Universidad EAFIT

2017.

## **Dedicatoria**

A nuestras familias, que hicieron posible este logro, gracias al acompañamiento incondicional a lo largo de este camino para la realización de nuestros sueños.

## Resumen

El contrato sindical es una figura que data en Colombia desde 1930, de esa fecha hasta hoy no ha sufrido grandes variaciones en cuanto a su normatividad, empero, la misma ha tenido un crecimiento exponencial en su implementación en los últimos años, constituyéndose de esta manera en una forma de contratación de la modalidad colectivo laboral, la cual a través de los afiliados partícipes de un sindicato prestan o ejecutan un servicio en una empresa, sin que medie el elemento de la subordinación entre ellos.

Este tipo de contratación, ha generado controversias en cuanto los derechos individuales y las obligaciones de los sujetos que intervienen en esta relación, puesto que por un lado se afirma que es una figura contractual que deslaboraliza y precariza la mano de obra, y por otro, se sostiene que por el contrario, esta forma de contratación propende mejores condiciones de trabajo y generación de empleo.

El presente escrito desarrolla un estudio sobre la normatividad y la realidad jurídica del contrato sindical dentro del ordenamiento jurídico colombiano, considerando los diferentes escenarios alrededor de los cuales se ha hecho uso de dicha figura.

Palabras Claves: sindicato, contrato sindical, tercerización laboral, afiliados partícipes y derecho de asociación.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. Introducción</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Justificación</b> .....	<b>8</b>
<b>3. Marco conceptual</b> .....	<b>11</b>
<b>4. Objetivos</b> .....	<b>25</b>
<b>4.1. Objetivo General</b>	
<b>4.2. Objetivos Específicos</b> .....	<b>26</b>
<b>4.2.1.</b> Explicar la evolución histórica del Derecho Colectivo del Trabajo y el Contrato Sindica en Colombia .....	<b>26</b>
<b>4.2.2.</b> Examinar el desarrollo normativo y jurisprudencial dentro del ordenamiento jurídico colombiano. ....	<b>35</b>
<b>4.2.3.</b> Identificar las diferencias entre el contrato sindical y otras modalidades de contratación .....	<b>45</b>
4.2.3.1. Contrato de Prestación de Servicios.....	<b>45</b>
4.2.3.2. Cooperativas de Trabajo Asociado y Precooperativas de Trabajo Asociado. ....	<b>48</b>
4.2.3.3. Convención Colectiva y Pacto Colectivo.....	<b>51</b>
4.2.3.4. Contrato Laboral.....	<b>54</b>
<b>4.2.4.</b> Conocer la aplicación de esta figura desde los diferentes sectores involucrados tales como: el gremial, el empresarial y el sindical.....	<b>58</b>
<b>5. Conclusiones</b> .....	<b>67</b>
<b>6. Bibliografía</b> .....	<b>74</b>
<b>7. Anexos</b> .....	<b>81</b>

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo central abordar el estudio de la figura del Contrato Sindical en Colombia, tomando como muestra específicamente (en el mercado laboral) algunas empresas localizadas en Antioquia, para observar y delimitar cómo opera esta forma de contratación colectiva laboral, para lo cual es necesario hacer un recuento histórico no solo de la figura en mención sino también de la modalidad que lo comprende, es decir, del derecho colectivo laboral, el cual ha sido objeto de diversos cambios a lo largo de la historia, por cuestiones económicas, sociales y culturales, situación que deriva en la necesidad de buscar diferentes fuentes de sostenibilidad laboral.

De igual forma, se estudió el régimen normativo de dicha modalidad, analizando a su vez las diversas formas de contratación que coexisten en el ordenamiento jurídico colombiano, tales como el contrato de prestación de servicios, la contratación por medio de cooperativas de trabajo asociado, el contrato laboral, la convención y el pacto colectivo, todo esto con el fin de establecer cómo opera en la realidad la figura en cuestión en el sector real, toda vez que en muchos casos ésta se ha entendido por gran parte de la Doctrina como una forma de tercerización laboral, e incluso se ha llegado a afirmar que la misma constituye intermediación laboral, la cual en muchas ocasiones resulta ilícita.

Para poder reconocer esta modalidad consideramos pertinente contextualizar su génesis dentro del marco ampliado del derecho colectivo del trabajo en nuestro país. El objetivo propuesto por esta investigación es identificar qué uso se le ha venido dando a esta forma de contratación colectiva, examinando así sus ventajas

o desventajas al momento de llevarlo del papel a la práctica, sin embargo, se contó con una gran limitante al momento de tratar de acceder a la jurisprudencia actual del Honorable Tribunal Superior de Medellín, a la cual no pudimos tener acceso por la ausencia de sistemas de información, producto de la oralidad, el cual en nuestro sentir son pronunciamientos de suma relevancia para poder identificar la postura actual de este órgano judicial, pero que en definitiva no pudieron ser parte del contenido de este análisis.

En el desarrollo de esta monografía se usó una metodología de carácter descriptiva, puesto que consta de un trabajo investigativo que involucra recursos humanos y bibliográficos con el fin de realizar una recopilación de datos e información, la cual posteriormente será analizada para sacar las conclusiones pertinentes.

Por tal motivo, y desde el punto de vista empírico se recurrirá a la metodología cualitativa de campo o experimental en cuanto se realizarán entrevistas a abogados laboristas, profesores especializados en el área laboral, sindicalistas y a diferentes empresarios que hacen uso de esta figura, con el fin de recopilar la mayor información que dé cuenta de la actualidad, y así identificar diversas interpretaciones o percepciones que puede tener la población objeto de estudio. Por último, los datos bibliográficos serán una recopilación de Decretos, Leyes, Artículos Constitucionales y/o legales, Jurisprudencia y Doctrina que tratan el asunto en cuestión.

El escrito está dividido en cinco capítulos. En el primero se hace una introducción a lo que será el trabajo como tal. En el segundo se expone la justificación por la cual consideramos relevante analizar de manera profunda la figura del contrato

sindical. Luego, en el siguiente capítulo se desarrolla el cuerpo del trabajo, tomando como base conceptos tales como sindicato, derecho de asociación y contrato sindical. Luego se plantea el objetivo general y de manera consecuente se desarrollan los objetivos específicos, es decir, la historia, el desarrollo normativo y jurisprudencial, las diferencias con otros tipos contractuales y por último, se plasma la postura de diferentes actores que conocen y/o hacen uso de esta figura en el departamento de Antioquia, para, finalmente sacar las conclusiones a las que llegamos con esta investigación.

## JUSTIFICACIÓN

Esta investigación es el resultado de un estudio juicioso sobre la figura del Contrato Sindical, ya que en los últimos años este tipo de contrato ha venido creciendo acelerada y considerablemente.

Por esta razón es importante hacer un análisis frente a la eficiencia de las normas, sus incentivos legales y las acciones que las complementen, con el fin de verificar si estas se ejecutan de manera adecuada, toda vez que el fin último de la norma es salvaguardar los derechos de los trabajadores, por ende, si su aplicación se desviara del deber ser son ellos los directamente perjudicados, al ser la parte débil de la relación laboral colectiva existente.

Dicha forma de contratación, se define en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) como la expresión de un acuerdo colectivo de voluntades, de carácter solemne, nominado y principal, celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales, el cual tiene por fin ejecutar una labor por medio de sus afiliados partícipes, los cuales gozan de autonomía administrativa e independencia financiera. Características, que rompen con el esquema tradicional del contrato laboral, toda vez que el mismo, carece de subordinación, dependencia continua y remuneración como tal, dentro de su relación contractual, sin embargo *“la duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo<sup>1</sup>”*

Este tipo de contratación se ha debatido, sin éxito, en diferentes proyectos de ley,

---

<sup>1</sup> Código Sustantivo del Trabajo, artículo 482



en los últimos años, en el Congreso de la República. En los mismos se ha estudiado y analizado esta modalidad que busca mejores condiciones salariales para cada uno de sus afiliados partícipes, siempre apoyados en el principio de solidaridad de gremio, razón por la que ha tenido un crecimiento exponencial dentro de diversos sectores empresariales del país. Situación que se puede constatar con el censo que realizó el Ministerio del Trabajo entre los años 2010 - 2014, con el cual quedó demostrado que para el año 2010 solo había 50 contratos sindicales en el país, para el año 2013 se contaba con 964, para el 2014 el mismo sufrió un reducción significativa llegando a 492 contratos sindicales registrados, sin embargo, para el año 2015, este se incrementó registrándose 1975 contratos sindicales, por ello nos preguntamos<sup>2</sup> ¿cuál fue el motivo de su crecimiento?, ¿cuáles son las razones que impulsan su implementación? y además ¿cuál es o ha sido el uso y manejo que se le ha venido dando en los últimos 3 años?

Si su uso es adecuado, esta forma de contratación podría resultar interesante, para ello deberían tenerse en cuenta, los requisitos establecidos en el artículo 2.2.2.1.21 del Decreto 036 de 2016:

1. *“La existencia previa del sindicato con al menos seis meses de constitución antes de firmarse el contrato sindical.*
2. *La afiliación de trabajadores vinculados a la empresa con la cual se celebra el contrato sindical.*
3. *La aprobación en asamblea de afiliados de la suscripción del contrato sindical.*
4. *La estructura y capacidad administrativa y financiera para prestar*

---

<sup>2</sup> Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y laboral (SISLAB), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva con Datos del Ministerio del Trabajo, 29 de abril de 2014.

*los servicios, ejecutar las obras contratadas y cumplir con las obligaciones legales”<sup>3</sup>*

Dicho lo anterior, hay que destacar que las normas que regulan el contrato sindical se rigen bajo las normas del derecho laboral, y estas a su vez constituyen normas de orden público, por lo que se vuelven de obligatorio cumplimiento, según lo determina el CST en su artículo 14.

No obstante, la regulación frente al tema es muy poca y vaga; es por esto que el presente proyecto de investigación busca estudiar a profundidad la regulación existente frente al tema de base, con el fin de poder realizar una comparación entre lo establecido en la norma y la realidad, y así lograr encontrar sus ventajas y desventajas, para luego sacar las apreciaciones pertinentes.

Es así, que con el fin de llevar a cabo este proyecto se delimitará el objeto de estudio en los siguientes aspectos:

1. Recuento histórico de esta figura.
2. Evolución de la normatividad existente del Contrato Sindical en Colombia.
3. Análisis de los diferentes modelos de contratación utilizados en el área objeto de estudio.
4. Aplicación práctica en el sector real.
5. Aportes y conclusiones

---

<sup>3</sup> Artículo 2.2.2.1.21, Decreto 036 de 2016.

## MARCO TEÓRICO O CONCEPTUAL

Este capítulo precisará en conceptos fundamentales, necesarios para desarrollar el presente proyecto de monografía, en el cual nociones tales como la definición de contrato sindical, su regulación, las partes que lo componen y el alcance del mismo serán necesarios para obtener los objetivos propuestos.

Antes de dar una definición de lo que se entiende por sindicato dentro del ordenamiento jurídico colombiano, hay que tener como base el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia el cual establece que: los trabajadores y empleadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; por lo que se desprende entonces que un sindicato es:

*“una asociación integrada por trabajadores ya sea de empresas públicas o privadas que se agrupan en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción, y que desde el momento de la asamblea de constitución se convierte en una persona jurídica”<sup>4</sup>.*

Ahora bien, según lo consagrado en la Ley 584 de 2000, artículo 2, los sindicatos son organizaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores, ya sean públicos o privados, que se unen con el propósito de defender sus intereses relacionados con

---

<sup>4</sup> Derechos sindicales. [Online], Bogotá, 2016 [Citada el 18 de abril de 2016] Disponible en: <http://www.tusalarario.org/colombia/Portada/ley-laboral/asesoramiento-legal/derechos-sindicales>

su actividad laboral. Por ende, en los estatutos se reglamentará la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros.

En Colombia los sindicatos se han clasificado de la siguiente manera:

- De empresa, conformado por sujetos que hacen parte de varias profesiones, oficios o especialidades, los cuales prestan sus servicios en una misma empresa, sin importar la labor u oficio que desempeñen.
- De industria, trabajadores de diferentes empresas y oficios, los cuales tienen en común que todas las empresas hacen parte de la misma actividad económica.
- De oficios varios, si están constituidos por trabajadores de diferentes profesiones, oficios y actividades económicas. Cuyo surgimiento está sujeto a la inexistencia de un sindicato de industria.
- Mixtos, estos son lo que agrupan trabajadores oficiales y empleados públicos, con la excepción de la fuerza pública, la cual no tiene el derecho a sindicalizarse.
- Gremiales, aquellos que se constituyen por sujetos de una misma profesión, oficio o especialidad.

Es así como la Corte Constitucional ha dejado sentado en diferentes pronunciamientos, que:

*“la libertad sindical comporta: i) el derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes, y cuya defensa propugnan.*

*Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones; ii) la facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del Estado; iii) el poder de las organizaciones de trabajadores de determinar: el objeto de la organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento liquidatorio, y otros aspectos que atañen con su estructura, organización y funcionamiento, que deben ser, en principio, libremente convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos, salvo las limitaciones que válidamente pueda imponer el legislador conforme al inciso 2 del artículo 39; iv) La facultad de las asociaciones sindicales para formular las reglas relativas a la organización de su administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convengan a sus intereses, con la señalada limitación; v) la garantía de que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a que la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sea ordenada por la autoridad administrativa, sino por vía judicial; vi) el derecho de las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales; vii) la inhibición, para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a*

*la libertad sindical”<sup>5</sup>.*

Por su parte, el contrato sindical según el Decreto 036 de 2016 es una figura contractual que propende por mejorar los ingresos de cada uno de los afiliados partícipes en la organización sindical mediante la concertación y acuerdo colectivo entre ambas partes (empleador y sindicato) siempre apoyados en los principios de colaboración, solidaridad y mutuo beneficio.

En la legislación colombiana, esta figura contractual en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1429 de 2011 y el Convenio 87 de la OIT 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.”<sup>6</sup>.*

Concepto que respalda las sentencia T - 457 de 2011 al exponer las diferencias sustanciales que existen entre la vinculación a través del Contrato Sindical respecto del Contrato Laboral Individual, estableciendo que:

*“En la actualidad, por expresa disposición del artículo 9° del 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*

---

<sup>5</sup> Corte Constitucional, Sala Laboral, Sentencia t - 797 de 2000 del 29 de junio de 2000. M.P: Antonio Barrera Carbonell.

<sup>6</sup> Código Sustantivo del Trabajo, artículo 482.

*empresario-empleador y la organización sindical”.*

*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 presten 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 quedó 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 partícipes, a quienes se les garantizan los diferentes componentes en materia salarial y de seguridad social integral”<sup>7</sup>.*

Por su parte, el Consejo de Estado en sentencia del 6 de julio de 2015, expone

---

<sup>7</sup> Corte Constitucional, sentencia T-457 de 2011 del 27 de mayo de 2011. M.P: Luis Ernesto Vargas Silva. Exp: T-2716705

que:

*“La función económica o finalidad del contrato sindical está dada para la prestación de servicios o la ejecución de obras sin ánimo de lucro con sus propios afiliados, realizado en ejercicio de la libertad sindical, con autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato o de los sindicatos. Son objetivos del contrato sindical, entre otros: 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 empleador con los sindicatos y sus afiliados, y ser aliados en la productividad y la calidad.”<sup>8</sup>*

El nacimiento de la figura antes mencionada, se remonta al año 1930 alrededor del descontento de los braceros y estibadores del Río Magdalena de la época al ver las tarifas, lo cual los llevó a unirse, fijar unos precios y unos beneficios, para ello decidieron conformar un sindicato de gremio, donde tiempo más tarde se empezaría a pactar la prestación de servicios a través de la figura que conocemos hoy en día como el Contrato Sindical, el cual en sus inicios, fue implementado principalmente por sectores tales como: el azucarero, construcción de malla vial, textiles, hidrocarburos y electricidad.

De acuerdo con lo anterior, y teniendo presente las controversias que se generan alrededor de esta figura, describiremos conceptos tales como la tercerización y la

---

<sup>8</sup> Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 6 de julio de 2015, exp 11001-03-25-000-2010-00240-00(2019-10).C.P: Luis Rafael Vergara Quintero



intermediación laboral, las cuales constituyen modalidades de contratación importantes para explicar el contrato sindical. Estas se encuentran regulados por la Ley 2245 de 2008, la Ley 1429 de 2010 y el Decreto 2025 de 2011.

La intermediación laboral consagrada en el artículo 35 del CST define que: “*Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un {empleador}*”. Esta figura tiene dos posibles modalidades, en la primera de ellas el intermediario envía a una persona natural a donde el beneficiario para que preste los servicios pactados entre ellos, sin que medie la subordinación y la remuneración; solo en el caso eventual en que no se expresa la condición de intermediario se configurará la figura de la solidaridad. Ahora bien, es el tercero quien recibe los servicios, ejerce de forma activa la subordinación y paga la retribución.

Por otra lado, la segunda modalidad está consagrada en el numeral 2 del mencionado artículo, en la cual el intermediario, coordina a los trabajadores que le prestaran el servicio al tercero y actúa como un empresario independiente<sup>9</sup>.

En conclusión, esta se puede entender como el envío de trabajadores en misión para prestar un servicio en una empresa o institución<sup>10</sup>. Para los mismos efectos, se entiende por actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con el giro ordinario de la empresa contratante.

Dicha modalidad se torna ilícita y por ende, objeto de sanción por la máxima

---

<sup>9</sup> “*las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un {empleador} para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.*”

<sup>10</sup> posibilidad establecida en el artículo 1° del Decreto 2025 de 2011 y en el Decreto 4369 de 2006.

autoridad laboral (Ministerio del Trabajo) cuando:

*“1. Cualquier persona natural o jurídica realice actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales, sin la correspondiente autorización de funcionamiento.*

*2. Cuando se contraten servicios para el suministro de trabajadores en misión con Empresas no autorizadas para desarrollar esta actividad, caso en el cual, la multa se impondrá por cada uno de los contratos suscritos irregularmente.*

*3. Cuando la empresa usuaria contrate Servicios Temporales, contraviniendo lo establecido en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 7° del presente decreto.*

*4. Cuando la Empresa de Servicios Temporales preste sus servicios con violación a las normas que regulan la actividad, siempre y cuando no originen una sanción superior, como la suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento”<sup>11</sup>*

Respecto la tercerización laboral o subcontratación la OIT la define como: *“aquella figura mediante la cual una empresa confía a otra el suministro de bienes o servicios, y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, con sus propios recursos financieros, materiales y humanos”<sup>12</sup>*. En la misma, las partes se denominan como beneficiario (persona jurídica que contrata) y proveedor (persona natural o jurídica contratista).

La misma, se caracteriza en el sentido en que las empresas tercerizadoras

---

<sup>11</sup>Decreto 4369 de 2006, artículo 20.

<sup>12</sup>Pérez García, Miguel Alberto. Precisiones sobre la tercerización, la intermediación laboral, las labores misionales permanentes y la formalización. Bogotá 15 de septiembre de 2014.

también conocidas como *outsourcing* se hacen cargo de una parte del proceso productivo, bajo su cuenta y riesgo, es decir, la misma consiste en delegarle a un tercero con total autonomía e independencia funciones que no constituyen el *core business*<sup>13</sup> del beneficiario. Por tanto, la empresa deberá contar con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, debiendo ser responsable por los resultados de sus actividades, y bajo el entendido que sus trabajadores están bajo su exclusiva subordinación. Razón por la cual, esta figura no podría considerarse como una simple provisión de personal.

Como podemos ver, la finalidad de tercerizar un servicio es *“buscar un resultado final frente al contratante por parte de quien terceriza, de modo que el respectivo proceso, se desarrolle con total independencia por parte de la empresa de outsourcing, por sus propios medios y personal, sin que el usuario interfiera en su actividad y si lo hace es solo para constatar que el bien o servicio se realice de acuerdo con las características y directrices indicadas*<sup>14</sup>”

La licitud o ilicitud de esta figura surge a raíz del artículo 36° de la Ley 1429 de 2010 el cual establece que: *“El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.”* posición que también defiende el Decreto 583 de 2016, en su artículo 2.2.3.2.1. Numeral 6. Concluyendo de esta manera, que las mismas se entenderán como ilícitas cuando cumplan dos condiciones: 1) que el personal

---

<sup>13</sup>Entiéndase este como la actividad o negocio principal de la empresa

<sup>14</sup>Pérez García, Miguel. Contratación Laboral, Intermediación y Servicios. Editorial Legis Editores S. A. Pág 209

ejecute actividades misionales permanente y 2) que se afecten los derechos laborales, constitucionales, legales y prestacionales de las personas naturales que prestan sus servicios, cabiendo la posible intervención del Ministerio del Trabajo, con el fin de imponer las respectivas sanciones administrativas.

Respecto de las modalidades antes reseñadas podemos concluir que hay autores que sostienen que la tercerización laboral es un concepto distinto de la intermediación laboral; ya que la primera busca cubrir un requerimiento de un determinado bien o servicio especializado que no constituye una actividad misional de carácter permanente; mientras que la intermediación laboral tiene como finalidad la prestación de servicios personales por parte de trabajadores del contratista y a favor, directamente, del contratante<sup>15</sup>, para llevar a cabo actividades que si tienen las características de ser una actividad misional y permanente. No obstante, hay otra corriente de autores que consideran que la tercerización laboral comprende a la intermediación laboral, por ende no defienden que estas sean dos sean conceptos diferentes.

Ahora bien, con el fin de aclarar las relaciones existentes en este tipo de contratación colectiva debe tenerse en cuenta en primer lugar, el papel que juegan los afiliados alrededor del contrato sindical, pues si bien estos no hacen parte directamente de la celebración de este contrato, son ellos los que materialmente le prestan un servicio o ejecutan una obra al empresario con el cual contrató el sindicato. De la anterior afirmación, se infiere que las partes que concurren en la celebración del contrato colectivo sindical son, de un lado, un sindicato que

---

<sup>15</sup> Posada Molina. Jose Jaime\_Góez Mondragon, Mariana. LA LICITUD DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN COLOMBIA: ANÁLISIS DE LA POSTURA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO A PARTIR DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO. Relaciones entre la tercerización laboral e intermediación laboral., Medellín, 2016., pag 19. Monografía para optar al título de abogado. universidad EAFIT. Derecho. Área Laboral.

representa a sus afiliados, y uno o varios empresarios, lo cuales son los beneficiarios del servicio prestado.

Alrededor de las relaciones que surgen de dicho contrato, podemos encontrar que sobre el tema se han formulado varias consideraciones:

En primer lugar, se ha dicho que la relación que surge entre el sindicato y el empresario es una relación jurídica civil de prestación de servicios o ejecución de una obra, donde predomina la autonomía jurídica, siendo uno de los sujetos de la relación el sindicato y el otro el empresario, empleador o asociación de empleadores, con una característica particular, la cual se define como: la inoperancia del elemento de subordinación<sup>16</sup>

Respecto de las relaciones que surgen alrededor de la celebración del Contrato Sindical se debe aclarar que se presentan dos clases: una entre el afiliado persona natural y el sindicato y otra, entre el sindicato y el contratante, esto es importante destacarlo puesto que la relación que surge entre el sindicato y los trabajadores sindicalizados que toman parte en el contrato sindical, no es una relación individual de trabajo, así como tampoco el que contrata se vuelve empleador de los afiliados que prestan el servicio o ejecutan la obra, lo que surge en el presente caso es un vínculo de carácter asociativo, en donde hay una relación de colaboración en un plano de igualdad.

Por último en cuanto a las acreencias y las obligaciones que surgen a raíz de la

---

<sup>16</sup> Barona Betancourt. [Online], [Citada el 11 de marzo de 2016] en: <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2014/02/Barona-Betancourt-El-contrato-colectivo-sindical-una-expresion-del-derecho-de-asociacion-sindical-o-una-forma-de-tercerizacion-en-Colombia.pdf>.

celebración de dicho contrato, el sindicato es el llamado a responder por las prestaciones sociales a que tengan derecho los trabajadores afiliados al sindicato, estos a su vez reciben en forma de contraprestación una compensación a cambio de la prestación del servicio o ejecución de la obra pactada, pero vale la pena anotar que en ningún momento esta compensación tiene connotación salarial; tal y como lo sostiene el Decreto 036 de 2016 en su artículo 2.2.2.1.26, en el cual se define que dicha compensación se refiere a el valor del servicio contratado, y la sentencia T- 457 de 2011 que afirma que las compensaciones 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. Respecto de las obligaciones que adquiere el empresario o beneficiario contratante, estas se limitan al pago de la compensación pactada, a cambio de que el sindicato ejecute el resultado.

Por su parte, el Consejo de Estado en sentencia del 6 de julio de 2015 también reafirma lo anterior, toda vez que en dicha sentencia expone que:

*“La función económica o finalidad del contrato sindical está dada para la prestación de servicios o la ejecución de obras sin ánimo de lucro con sus propios afiliados, realizado en ejercicio de la libertad sindical, con autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato o de los sindicatos. Son objetivos del contrato sindical, entre otros: 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 empleador con los sindicatos y sus afiliados, y ser aliados en la productividad y la calidad.”<sup>17</sup>*

Se concluye entonces, que el contrato colectivo sindical es de índole laboral de la modalidad colectivo, por consiguiente, los conflictos que surjan respecto a la ejecución y el cumplimiento del mismo, deben ser llevados ante la justicia ordinaria laboral.

Es importante traer a colación que la honorable Corte Constitucional en sentencia C-171 de 2012,<sup>18</sup> ha venido reiterando la protección del derecho al trabajo en todas sus modalidades, poniendo énfasis en la estabilidad laboral y llamando la atención en no abusar de algunas formas de vinculación, como el contrato de prestación de servicios y el contrato sindical, situación que podremos evidenciar al desarrollar el cuarto objetivo específico planteado en la presente monografía.

Se resalta de igual forma, que esta modalidad de contratación mitiga el fenómeno de la tercerización reinante en Colombia, evita la deslaboralización de la relación de trabajo, toda vez que como se expondrá en el cuarto capítulo, el afiliado al ser contratado por medio de esta modalidad sigue percibiendo las prestaciones que por derecho tiene todo trabajador, y a su vez evita que el empresario acuda a otras formas de contratación como cooperativas, outsourcing o contratos de prestación de servicios, para solucionar las necesidades del encargo. Lo anterior, nos lleva a afirmar que dicha modalidad que se encuentra en pleno auge, marca una pauta de transición hacia una contratación directa de los trabajadores por las empresas, y más aún, propende por garantizar a los afiliados participes las

---

<sup>17</sup> Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 6 de julio de 2015, exp 11001-03-25-000-2010-00240-00(2019-10).C.P: Luis Rafael Vergara Quintero

<sup>18</sup> Corte Constitucional 7 de marzo de 2012. M. P. Luis Ernesto Vargas Silva.

mínimas condiciones en materia de seguridad social<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Corte Constitucional, sentencia T-457 de 2011 del 27 de mayo de 2011. M.P: Luis Ernesto Vargas Silva. Exp: T-2716705



## OBJETIVOS

### 4.1 OBJETIVO GENERAL

La presente monografía, pretende explicar el avance histórico y normativo que ha tenido el Contrato Sindical dentro del ordenamiento jurídico Colombiano en los últimos tres años, con el fin de dar a conocer su estructura legal y su aplicación práctica en el mercado laboral.

## 4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

### 4.2.1. Explicar la evolución histórica del Derecho Colectivo del Trabajo y el Contrato Sindical en Colombia

En este primer, punto abordaremos los primeros y más relevantes acontecimientos mundiales que dieron lugar al surgimiento del derecho colectivo laboral a nivel internacional, y cómo estos dieron paso al nacimiento y evolución del derecho sindical en el ordenamiento jurídico colombiano. Finalmente veremos cómo todos estos acontecimientos, fueron el punto partida de para que surgiera en Colombia lo que conocemos como el contrato sindical.

El significado que hoy tenemos de trabajo, como la labor humana realizada en los diferentes sectores que ofrecen bienes y servicios, no tuvo lugar en las comunidades primitivas. Diremos que lo que ocurrió en estas, fue que de acuerdo a las necesidades que iban surgiendo en el día a día, se vieron en la obligación de dividir las labores, orientando sus esfuerzos a la satisfacción de las necesidades familiares y en especial a las de la comunidad. Lo cual vislumbra que la unión y la solidaridad fueron las bases que marcaron el surgimiento del Derecho Colectivo del Trabajo<sup>20</sup>.

De forma posterior, en la Antigua Roma, en el Reinado de Servio Tulio<sup>21</sup>, se comenzaron a desarrollar asociaciones, grupos de artesanos y músicos, tales

---

<sup>20</sup> Afanador Nuñez, Fernando. Derecho Colectivo del Trabajo. Edición 2. Editorial: Grupo Editorial 87, Universidad Externado. Bogotá. Pág 34.

<sup>21</sup> Ibídem

como, las *sodalistas* y los *collegiae*<sup>22</sup>, los cuales fueron producto de la transformación que se fue dando en el régimen de esclavitud, dando paso de esta manera a hombres libertos y a condiciones propias de los medios de contratación laboral que hoy conocemos tales como el salario. Fruto del desarrollo que se gestó en Roma, surgieron instituciones germánicas y anglosajonas semejantes a las asociaciones romanas denominadas *guildas* de artesanos, las cuales velaban por la defensa de sus miembros y aseguraban la protección de sus bienes e integridad personal. Aquellas, fueron evolucionando hasta llegar a difundirse en países como Inglaterra, en los siglos VII y XII, en asociaciones ya no de tipo cristiano sino corporativo de carácter democrático.

Tiempo después durante los siglos XI y XVIII, como consecuencia de las instituciones ya nombradas, nacieron las corporaciones de oficios, las cuales eran agrupaciones de actividades similares, conexas o complementarias de mayor autonomía y organización, toda vez, que estas se regían bajo sus propios estatutos, contaba con un representante denominado *Maestro*, miembro de mayor jerarquía la cual se superpone a la del aprendiz, tenían domicilio, podían contratar y funcionaba la figura del pacto colectivo, por medio de la cual los agremiados buscaban mejores condiciones de trabajo en un sector determinado. Empero para el año 1791 la asamblea Nacional Francesa, proclamó por medio de la *Ley Chavalier*<sup>23</sup> la libertad de trabajo, situación que se dio a la par en Inglaterra, a través de las Leyes de Asociaciones las cuales prohibieron la actividad sindical, predominando de esta manera el famoso principio de "*Laissez faire, laissez*

---

<sup>22</sup>Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Tercera edición. Editorial: Temis. pág 13.

<sup>23</sup>Afanador Nuñez, Fernando. Derecho Colectivo del Trabajo. Edición 2. Editorial: Grupo Editorial 87, Universidad Externado. Bogotá. Pág 36.

*passer*<sup>24</sup>”

El gran hito del Derecho Colectivo, se vio inmerso dentro de la Revolución Industrial, toda vez, que durante esta época dio un vuelco la técnica de producción y la manera de fabricar dichos bienes, lo que generó un cambio en la forma de trabajar, sustituyendo de esta manera a los grupos de artesanos por las grandes y mecanizadas industrias emergentes. Como consecuencia de esta, nació una clase social, compuesta por los trabajadores de las grandes industrias, lo cual derivó una nueva manera de relacionarse dentro de las mismas y por ende, nuevos conflictos y transformaciones de carácter político, jurídico y económico.

De este proceso surgieron los sujetos básicos y centrales de todo el derecho laboral: el capital y el trabajo, el empleador y el trabajador, la empresa y el sindicato.

Lo anterior, junto con la Revolución Francesa generó en la clase trabajadora un sentimiento de revuelta, gestado por las malas condiciones laborales a las cuales se veían sometidos día a día, como por ejemplo: jornadas excesivamente largas que deterioraron su salud, falta de garantías laborales, mala remuneración y explotación para los niños y mujeres. Este movimiento obrero si bien fue excesivo, dio frutos, ya que gracias a este se pudo ir evidenciando cómo poco a poco diferentes países fueron reconociendo derechos laborales tales como: salario mínimo, jornada de trabajo de ocho horas, prestaciones sociales, seguridad social, derechos de asociación, negociación, huelgas, tribunales y mejores condiciones de trabajo para las mujeres.

---

<sup>24</sup> *Ibíd.*

Dichas consecuencias, se hicieron tangibles en Inglaterra en el año 1825<sup>25</sup>, al levantar la prohibición de asociación sindical, antes mencionada, generando mayor movimiento en el sector textil y de la construcción, en donde sus trabajadores se agrupaban por medio de “*trade unions*” (sindicatos). Consolidando de esta forma las instituciones básicas del Derecho Laboral, tales como: el trabajador, el empleador (persona natural o jurídica), el sindicato, la subordinación, dependencia continua y el salario.

Sin embargo, no todo estuvo a favor de la clase proletaria, puesto que en 1935 se disolvió el movimiento sindical que se había constituido, teniendo así que adoptar una política denominada: Cláusula de exclusión, que consistía en que toda persona que quisiera prestar un servicio de manera personal, bajo la subordinación y remuneración de otro (persona natural o jurídica) tenía la obligación de sindicalizarse, de lo contrario no podía iniciar labores<sup>26</sup>.

Estos hechos fueron claramente influidos por la corriente marxista “*economía política inglesa, el socialismo francés, y la filosofía alemana*<sup>27</sup>” defendido por Carlos Marxs y Federico Engels, los cuales crearon “*en 1847 la Liga de los Comunistas (...), documento programático básico del marxismo, de la Liga Comunista y de la Primera Asociación Internacional de los Trabajadores creada en 1864*”. Acontecimiento que dio lugar a que los trabajadores se hicieran más fuertes y persistieran en la intención de seguir luchando por sus derechos, lo que desencadenó más tarde al triunfo en la Revolución Rusa en 1917, y

---

<sup>25</sup> Afanador Nuñez, Fernando. Derecho Colectivo del Trabajo. Edición 2. Editorial: Grupo Editorial 87, Universidad Externado. Bogotá. Pág 38.

<sup>26</sup> Ospina Duque, José Edgar y Garcés Navarro, Carmen Helena. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial: D’vinni Editorial Ltda. Bogotá D.C.. pág 7.

<sup>27</sup> Ospina Duque, José Edgar y Garcés Navarro, Carmen Helena. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial: D’vinni Editorial Ltda. Bogotá D.C.. pág 8.

posteriormente originó el surgimiento de la III Internacional y la Internacional Sindical Roja, pretendiendo regresar a los postulados marxistas de la democracia para los trabajadores, la solidaridad internacional y el socialismo tal como lo habían planteado en sus inicios Marx, Engels y Lenin.

En América Latina, dicho sentimiento solo se gestó hasta finales del siglo pasado, producto de la migración europea, situación que se pudo vislumbrar en países tales como Argentina, donde nació la confederación General del trabajo alrededor de 1930. En Chile, Cuba y México también se crearon organizaciones de trabajadores tales como CTAL (Confederación de trabajadores de América Latina) en 1938, la CIT (Confederación Interamericana de Trabajadores) en 1948 y la ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores) en 1951, cuya sede era la Habana, el cual velaba por las organizaciones sindicales libres.

Ahora bien, particularmente en Colombia los sindicatos nacen por la iniciativa de aquellos trabajadores que propenden por mejorar sus condiciones laborales a diferencia del resto del mundo, aquí la esfera internacional no permeó de manera significativa las primeras agrupaciones obreras, tales como: las asociaciones de artesanos impulsadas por Rafael Uribe Uribe en 1904, la agrupación de artesanos de Bogotá de 1948, la sociedad de artesanos de Sonsón, primer sindicato que obtuvo reconocimiento de personería jurídica, las asociaciones de las multinacionales *Oil fruit Company* y la *United Fruit Company* establecidas en las bananeras de Santa Marta, cuyo carácter beligerante desencadenó tiempo después, en una de las tragedias más grandes en la historia del país.

No obstante, no podemos perder de vista que alrededor de 1930 se dio inicio en Colombia a la forma de contratación colectiva, denominada: Contrato Sindical.

Este modelo surgió en el país debido a las necesidades de trabajo que fueron subyaciendo en los puertos en virtud de la demanda de personas requeridas para bajar y subir la mercancía que llegaba en los barcos. Alrededor de dicha actividad se comenzaron a generar descontentos por los abusos que se cometían en los precios pagados tan bajos<sup>28</sup>, pasando así a establecer ellos mismos las tarifas producto de los abusos y demás. Como consecuencia de lo anterior los trabajadores decidieron unirse y crear sindicatos de gremio, donde entraron a negociar con esos empresarios, propietarios de barcos, el cargue y descargue de la mercancía; eran los llamados o conocidos sindicatos de braceros, estibadores y demás. En este entonces el río Magdalena era uno de los más importante puertos marítimos y fluviales, en donde se transportaba la mayor parte de la mercancía en el país, por ende si pasaba el barco había trabajo sino, no.

Si bien en sus comienzos, dicha figura no tuvo alta demanda, años más tarde se consolidó con fuerza en las bananeras localizadas en Urabá y en Santa Marta, en las riberas del río Magdalena y algunas experiencias en la parte del Valle del Cauca en la industria cañera.

Como se dijo anteriormente, en sus comienzos esta figura no tuvo un gran impacto, pero con el tiempo se comenzó a implementar de manera progresiva en empresas privadas como mecanismo para paliar la crisis del sector productivo frente a los retos de los mercados competitivos e internacionalizados<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup>Pérez García, Miguel. Contratación Laboral, Intermediación y Servicios. Editorial Legis Editores S. A.. pág 190.

<sup>29</sup>Pérez García, Miguel. Contratación Laboral, Intermediación y Servicios. Editorial Legis Editores S. A. pág 191

En el año de 1931 sólo se contaba con 115 sindicatos y no se había legislado mucho sobre el tema, razón por la cual el congreso decide expedir el 23 de julio de este año la Ley 83, la cual fue el primer estatuto en regular la actividad sindical en Colombia<sup>30</sup>.

Tiempo después, y de forma progresiva el país comenzó a permearse de lo que sucedía en la esfera internacional, especialmente alimentándose de los movimiento marxistas, llevando así a fundar el Partido Comunista Colombiano, cuyo ideal fue infiltrarse en los sindicatos obreros. Generando de esta manera un gran desarrollo y contagiando a diversos sectores industriales tales como: los ferroviarios, los trabajadores de la imprenta y los empleados de correos entre otros<sup>31</sup>. En 1935 se crea la CTC (Confederación Sindical de Colombia) mientras se estaba bajo el mando del partido Liberal y el liderato del Presidente Alfonso López Pumarejo, el cual impulsó al mayor desarrollo del movimiento sindical hasta ese momento. Tiempo después en 1946 se crea la UTC (Unión de Trabajadores de Colombia) liderada por la Iglesia, con el fin de contrarrestar la CTC, con el propósito de luchar por la dignificación de los trabajadores y el progreso del país.

En 1951 se expide el Código Sustantivo del trabajo, el cual propendía regular las relaciones individuales del sector privado y los empleados públicos del orden nacional, creando un régimen propio en material salarial y prestacional conforme a la naturaleza jurídica de cada entidad, el cual además, establece en su artículo 482 el contrato sindical como aquel contrato que:

*“celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios*

---

<sup>30</sup>Afanador Nuñez, Fernando. Derecho Colectivo del Trabajo. Edición 2. Editorial: Grupo Editorial 87, Universidad Externado. Bogotá. Pág 56.

<sup>31</sup>Espinosa, Justiniano. 25 años de sindicalismo en Colombia. Pag 1-2.



*empleadores 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 de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo”.*

Podríamos entonces concluir que con la irrupción de los movimientos obreros en la historia, surgió para la sociedad una nueva concepción del trabajo como actividad humana, consciente y ordenada que en las diferentes legislaciones se le conoce como “derecho social”, en otras palabras, el derecho del trabajo es el reconocimiento jurídico de un hecho social basado en principios de justicia comunitaria, que en términos del derecho positivo es el conjunto de disposiciones destinado a regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, y en cuanto a las materias que los integran, individual, colectivo, administrativo-laboral, de seguridad social y procesal. El derecho colectivo del trabajo consagra la garantía de asociación o de constitución de sindicatos para obtener o consolidar derechos e intereses comunes y, de igual manera, la facultad de negociación entre empleadores y trabajadores para acordar directamente las condiciones que regirán los respectivos contratos individuales de trabajo.

En conclusión, podemos afirmar que no es fácil deslindar la noción de derecho colectivo de la de sindicalismo, pues ambas expresiones son el resultado de una simbiosis histórica de los ordenamientos jurídicos actuales, pues sin una clase jurídica de trabajadores organizada que exija al Estado y a sus empleadores mejores condiciones laborales, no hubiese sido posible la consolidación de un derecho colectivo laboral como el que es reconocido tanto a nivel nacional como

internacional en la actualidad.

En síntesis, el derecho sindical es para algunas legislaciones y algunos autores ya mencionados, *“el reconocimiento jurídico del sindicalismo como fenómeno aglutinante de clase trabajadora y de sus efectos como fuerza negociadora de sus derechos laborales”*<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> Afanador Nuñez, Fernando. Derecho Colectivo del Trabajo. Edición 2. Editorial: Grupo Editorial 87, Universidad Externado. Bogotá. Pág 40.

#### **4.2.2. Examinar el desarrollo normativo y jurisprudencial del Contrato Sindical dentro del ordenamiento jurídico colombiano.**

Alrededor del año 1930, cuando se consolidaron los primeros sindicatos agremiados de estibadores o braceros, cuyos gestores fueron los primeros en crear e implementar una figura muy poco conocida que tan solo tuvo desarrollo legal en el año 1951, cuando se expide el Código Sustantivo del Trabajo (CST), donde el legislador en el Título 3, artículo 373 numeral 3 consagra que dentro de las funciones de los sindicatos está:

*“Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan”<sup>33</sup>.*

Posteriormente, el Decreto 657 de 2006, reglamentó el Capítulo 3 del CST, en sus artículos 482, 483 y 484, los cuales definen el contrato sindical de la siguiente manera:

***“Artículo 1°.** Contrato sindical es un acuerdo de voluntades solemne, nominado y principal, entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores, para la prestación de servicios o la ejecución de obras con sus propios afiliados.*

***Artículo 2°.** Cuando un empleador o sindicato de empleadores requiera contratar la prestación de servicios o la ejecución de obras, evaluará en*

---

<sup>33</sup> Código Sustantivo del Trabajo, artículo 373.

*primera instancia la posibilidad de celebrar contrato sindical.*

**Artículo 3º.** *Además de las cláusulas relativas a las condiciones específicas del objeto del contrato sindical y las circunstancias en que se desarrollará, este deberá indicar el valor total de la prestación del servicio o de la ejecución de la obra, así como la cuantía de la caución que las partes deben constituir para asegurar el cumplimiento de las obligaciones pactadas.*

**Artículo 4º.** *Previo a la suscripción del contrato sindical, el sindicato de trabajadores deberá realizar una asamblea con los afiliados, en la que se dará a conocer la propuesta, se establecerán las condiciones para su celebración y se señalarán las responsabilidades de la organización sindical.*

**Artículo 5º.** *Para todos los efectos legales, las organizaciones sindicales ejercerán la representación de los trabajadores que ejecutan el contrato sindical.”*

A partir, de dicha normatividad muchos autores caracterizan al contrato sindical como aquel pacto de voluntades en donde surge una relación de carácter civil, que tiene por objeto la prestación de un servicio, la ejecución de una obra o labor, donde además predomina la autonomía de la voluntad, teniendo como partes por un lado al sindicato y por el otro al empresario, empleador o asociación de empleadores, resaltando que la subordinación, dependencia y remuneración propia del contrato laboral no tienen cabida. Es decir, que dicha figura contractual colectiva “*se limita a un servicio u obra que se realizará por medio de*

*sindicalizados y donde el sindicato actúa como contratista*<sup>34</sup> tal y como lo reitera la Corte Suprema de Justicia en la sentencia 7707 de 25 de julio de 1981.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala en su convenio No 87 de 1948 la importancia jurídica de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, enunciando que:

*“Artículo 2: Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.*

*“Artículo 5: Las organizaciones de trabajadores y de 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”*<sup>35</sup>.

Situación que es relevante, toda vez que el hecho de que dichas disposiciones no estén sujetas de manera exclusiva a disposiciones legales nacionales, sino también a normas internacionales, realzan la importancia de la misma y generan mayor seguridad jurídica. Cabe recordar que estos se vuelven parte del ordenamiento jurídico colombiano, por medio del bloque de constitucionalidad, el

---

<sup>34</sup>Homologación, enero 30 de 1954, Sindebra y Simbrelan contra Adenavi.

<sup>35</sup>Convenio CO87-Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, Parte I. Artículo 2 y 5.

cual gracias a la Ley 26 de 1976, hizo efectiva la aplicación de dichas disposiciones, situación que también se consagra en el artículo 6 del Decreto 657 de 2006 el cual a su vez, consagra los requisitos que debe tener el reglamento de cada contrato sindical.

Por otro lado, es importante resaltar que el artículo 34 del CST, señala que:

*“Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva (...)”<sup>36</sup>.*

Definición que satisface el rol que cumple el sindicato al celebrar este tipo de contratos con diversas empresas, empleadores o federaciones.

Ahora bien, el Decreto 1429 de 2010, expedido el 29 de diciembre de 2010 bajo el gobierno de Álvaro Uribe Vélez, siguió ajustando la figura del Contrato Sindical, Reglamentando de esta manera los artículos 482 a 484 del CST, con el firme propósito de formalizar y generar empleo. Además con este decreto se buscó garantizar la participación de los sindicatos en la actividad empresarial, promoviendo así el trabajo colectivo, afirmando que el contrato sindical es la expresión de un acuerdo colectivo de voluntades, de carácter solemne, nominado y principal que se celebra, entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales, con el fin de ejecutar una labor por medio de sus afiliados partícipes, los cuales gozan de autonomía administrativa e

---

<sup>36</sup> Código Sustantivo del Trabajo, artículo 34.

independencia financiera.

Ajustando lo anterior, al contexto social y económico de la época encontramos que en primer lugar, la tasa de desempleo en 2010 se encontraba en el 11,8 (2'439.000 desempleados)<sup>37</sup> según cifras del DANE y además, el gobierno del ex-mandatario Álvaro Uribe Vélez se encontraba en plenas negociaciones del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos el cual, de acuerdo con su artículo 17, hace referencia a asuntos laborales

Cabe aclarar que esta forma de contratación colectiva, aunque no cuenta con una regulación extensa y variable, la misma se sigue dando de manera continua, ya que si bien en sus comienzos no fue una figura altamente utilizada, pues en sus inicios solo existían cuatro contratos sindicales, a partir del año 2000, la misma tuvo mayor protagonismo toda vez que se popularizó su implementación. Para dar una ilustración de este fenómeno, se anexan los últimos censos realizados por el Ministerio del Trabajo, los cuales destacan la implementación antes descrita<sup>38</sup>.

<b>Contratación Colectiva 2006 – 2010</b>				
<b>Año</b>	<b>CONVENCIÓN COLECTIVA</b>	<b>PACTO COLECTIVO</b>	<b>CONTRATO SINDICAL</b>	<b>TOTAL</b>
	<b>Nro. Casos</b>	<b>Nro. Casos</b>	<b>Nro. Casos</b>	<b>Nro. Casos</b>
2006	448	76	12	<b>536</b>

---

<sup>37</sup>Portafolio. Tasa de desempleo de 2010 fue del 11.8 por ciento según cifras del DANE. [Online], Bogotá, 2011 [Citada el 26 de febrero de 2017] <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/tasa-desempleo-2010-11-ciento-cifras-dane-122276>.

<sup>38</sup> Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y laboral (SISLAB), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva con Datos del Ministerio del Trabajo, 29 de abril de 2014.

2007	291	206	22	<b>519</b>
2008	282	217	40	<b>539</b>
2009	373	209	46	<b>628</b>
2010	250	224	50	<b>524</b>
<b>TOTALES</b>	1644	932	170	<b>2746</b>

<b>Contratación Colectiva 2011 – 2015</b>					
<b>Año</b>	<b>CONVENCIÓN COLECTIVA</b>	<b>PACTO COLECTIVO</b>	<b>CONTRATO SINDICAL</b>	<b>ACUERDO LABORAL</b>	<b>TOTAL</b>
	<b>Nro. Casos</b>	<b>Nro. Casos</b>	<b>Nro. Casos</b>	<b>Nro. Casos</b>	<b>Nro. Casos</b>
2011	353	170	164	-	<b>687</b>
2012	317	216	708	4	<b>1241</b>
2013	459	206	964	238	<b>1867</b>
2014	328	249	<b>492</b>	197	<b>1069</b>
2015	500	209	1975	176	<b>2860</b>
<b>TOTALES</b>	1957	1050	4303	615	<b>7724</b>

Según el Decreto 036 de 2016 el contrato sindical se desarrolla como una figura contractual que propende por mejorar los ingresos de cada uno de los afiliados partícipes a la organización sindical mediante la concertación y acuerdo colectivo entre ambas partes (Empleador y Sindicato) siempre apoyados bajo los principios de colaboración, solidaridad y mutuo beneficio. Dicho Decreto ratifica muchas cosas antes dichas, pero trae dos innovaciones:



1. Se impuso que para poder firmar un contrato sindical, los sindicatos debían estar previamente constituidos en un término no inferior a seis meses a la celebración del contrato<sup>39</sup>.
2. Establece que, cuando se pacte un contrato sindical con un verdadero sindicato, se deben pagar por lo menos los mínimos legales, se debe garantizar el pago de la seguridad social y se deben realizar asambleas donde participen las personas sindicalizadas<sup>40</sup>.

Ahora bien, la jurisprudencia no ha dejado de lado el tema, ambas cortes se han pronunciado frente a la figura del contrato sindical desde tiempo atrás, tal y como lo hizo el Tribunal Supremo del Trabajo en la sentencia del 28 de octubre de 1948 en la cual destaca que los elementos esenciales de ambos contratos (laboral y sindical) son los mismos, a excepción de que el contrato sindical ofrece sus servicios por medio de sus afiliados.

De manera posterior y tiempo después de haberse expedido el CST, la Corte Suprema de Justicia no tardó en pronunciarse al respecto, fue así como en 1975<sup>41</sup>, y 1981 dicha corporación se pronuncia frente a la pretensión requerida por el recurrente el cual pretendía que se declarase un contrato realidad y por ende, la contraparte (ADENAVI) le pagará las prestaciones sociales derivadas del contrato laboral, dejando así sin efectos el contrato sindical celebrado de manera previa. Frente a esta situación la Corte reafirmó que: *“esta definición legal (la del contrato individual) contiene los tres elementos esenciales del contrato de trabajo,*

---

<sup>39</sup>Decreto 036, artículo 2.2.2.1.21.

<sup>40</sup>Decreto 036, artículo 2.2.2.1.24.

<sup>41</sup>Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sección primera. Sentencia del 27 de octubre de 1975. M.P: Juan Hernández S.

*prestación personal de servicios, subordinación jurídica y remuneración, y ellos deben existir también en toda relación de trabajo inclusive en el contrato sindical, si bien, adaptados a las circunstancias especiales de que en este el servicio debe prestarse por el personal afiliado al sindicato”* por ende, recalcó que la organización sindical se asimila, sin serlo a un empleador sin ánimo de lucro, y por ende el encargado emitir normas y sanciones a sus afiliados partícipes, gozando así de plena autonomía para pactar las circunstancias propias de cada contrato (contrato sindical, pacto colectivo o convención colectiva).

Lo anterior, se ratificó en pronunciamientos posteriores en las sentencias de la Corte Suprema de Justicia del 1 de diciembre de 1983<sup>42</sup>, el 6 de mayo de 1987<sup>43</sup>, el 13 de diciembre de 1994<sup>44</sup> y el 11 de febrero de 2009<sup>45</sup>, en las cuales se reafirmó que *“en un contrato sindical el sindicato actúa como persona jurídica y como tal tiene la fuerza y autonomía para contratar, que trasciende más allá del marco individual en que se desenvuelve un contrato de trabajo, lo que supone que está frente a su contraparte en pie de igualdad”*.

Por último y no menos importante, la Corte Constitucional también se ha pronunciado frente al tema, en sentencia T-303 de 2011<sup>46</sup> y T-457 de 2011<sup>47</sup>, reafirmando la postura establecida tiempo atrás por la Corte Suprema de Justicia

---

<sup>42</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sección primera. sentencia del 1 de diciembre de 1983. Radicado 9780. M.P: Fernando Uribe Restrepo.

<sup>43</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sección segunda. sentencia del 6 de mayo de 1987. Radicado 215. M.P: Jacobo Pérez Escobar.

<sup>44</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sección segunda. sentencia del 13 de diciembre de 1994, Radicado 7136. M.P: Hugo Suescún Pujols.

<sup>45</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sección segunda. sentencia del 11 de febrero de 2009, Radicado 32756. M.P: Luis Javier Osorio López.

<sup>46</sup> Corte Constitucional, sentencia T 303 de 28 de abril de 2011. Referencia T 2693032. M.P: Juan Carlos Henao Pérez.

<sup>47</sup> Corte Constitucional, sentencia T-425 de 28 de abril de 2011. Referencia T- 2693032. M.P: Luis Ernesto Vargas Silva.

en donde dicha corporación aclaró que el contrato sindical no se puede considerar un verdadero contrato laboral en sentido estricto, pues *“cuando se celebra un contrato colectivo sindical, las condiciones en que se pactan no son de subordinación y de 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”*. lo cual, se ratificó en la T-457 de 2011 donde se aclara que no existe un contrato laboral con los afiliados participes pues estos *“se encuentran en un plano de igualdad, que se ve reflejado en la distribución de los ingresos, provenientes del contrato, al punto que recibe compensaciones y son sujetos de ciertas deducciones”*. Por ende, podemos afirmar que la figura objeto de estudio, se asimila al contrato individual de trabajo siempre y cuando la misma se entienda en sentido amplio, puesto que si bien no existen los elementos característicos de la relación individual de trabajo, las posturas de los sujetos (empleador – sindicato y trabajador – afiliado) si encuentran similitud en cuanto a las funciones que desarrollan y tienen a cargo.

En síntesis, la Corte Constitucional caracteriza al contrato sindical de la siguiente manera: *“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, (...) (I) el sindicato contratista responde porque sus afiliados presten 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 quedó dicho a un empleador sin ánimo lucro por expresa disposición de la ley laboral y, (IV) 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 que dure la vigencia del contrato y en las condiciones inicialmente estipuladas.”*

En conclusión, tanto la Corte Suprema de Justicia, como la Corte Constitucional afirman que no existe un vínculo laboral entre el afiliado y el sindicato, puesto que la relación que existe entre ambos se da en un plano de igualdad, lo cual hace imposible el elemento esencial del contrato individual de trabajo, denominado como subordinación. Además *“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 seguridad social integral.”*<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> *Ibíd*em

### **4.2.3. Identificar las diferencias entre el contrato sindical y otras modalidades de contratación.**

Empecemos por reconocer que el trabajo es una variable macroeconómica que depende del ingreso, el gasto, el ahorro, el consumo, la inversión y el empleo, el cual se analiza desde un punto de vista económico como consecuencia del desarrollo de la sociedad industrial, organizada bajo el sistema de mercado, donde el trabajo es considerado como un factor de producción. Este se encuentra regulado por el Código Sustantivo del Trabajo, sin embargo, no de manera exclusiva, toda vez que dependiendo de la relación contractual que se genere se puede regir por diversas fuentes, tales como la legislación civil, la contencioso administrativa o la legislación comercial.

Su ámbito de aplicación subjetivo puede ser individual si nos referimos al contrato laboral que tiene una persona natural con la persona jurídica (empresa) o colectivo cuando está de por medio un grupo de personas, caso que se da frente al pacto colectivo, convención colectiva, y la figura que nos compete, el contrato sindical.

Ahora bien, pasaremos a hacer un análisis exhaustivo de cada una de estas formas de contratación con el fin de identificar y esclarecer las diferencias entre estas y la figura objeto de estudio.

4.2.3.1. En primer lugar, desarrollaremos el contrato de prestación de servicios, cuya legislación rectora del proceso, depende del tipo de servicio que se vaya a prestar, pues si se trata de servicios inherentes a profesiones liberales se regirá por la legislación civil (artículo 1495 c.c), pero si el encargo se deriva de un contrato mercantil, su legislación será la comercial (artículo 968 c.co). Es decir,

que nunca se regirá bajo las disposiciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo.

El contrato de prestación de servicios tiene por objeto desarrollar una actividad material o intelectual en beneficio propio o de un tercero, por medio de la contratación de una prestación de un servicio, el cual es un típico ejemplo de los denominados contratos de tracto sucesivo, toda vez que las obligaciones se van cumpliendo de forma sucesiva en el transcurso del tiempo<sup>49</sup>, además es de carácter oneroso, sin embargo, el precio que se da como contraprestación queda a simple consideración de las partes, es decir, que su valor puede ser inferior al salario mínimo o por el contrario superior al mismo.

Cabe resaltar, que en este tipo de contrato no se configura, en ningún caso, una relación directa y personal entre contratante y contratado, por tanto posee la característica de ser delegable en cuanto a la ejecución de la respectiva diligencia a otra persona.

Por lo anterior, el mismo ha sido reconocido por ser aquel contrato que se realiza por cuenta y obra del prestador del servicio, bajo su propio riesgo, con sus propios medios y bajo el horario que aquel disponga, excluyendo de esta manera la subordinación y/o dependencia continua de aquel a quien dicha persona natural le presta el servicio, es decir, que su característica principal es que en éste predomina el ejercicio de la actividad de forma autónoma e independiente, dentro de un plazo de tiempo acordado por las partes. En consecuencia, la persona contratada tiene la potestad de administrar su tiempo como desee y tener tantos

---

<sup>49</sup> Informe especial contratos civiles: Contratos de prestación de servicios profesionales. En: Revista Construdata Informática para la construcción. Diciembre de 2005.

contratos como su tiempo y capacidad lo permitan, es decir, que su única obligación es cumplir con el objetivo para el cual fue contratado y con las disposiciones acordadas consensualmente en el contrato.

La ausencia de subordinación trae como consecuencia, el hecho de que el contratante no estará obligado a pagar prestaciones, ni aportes fiscales ni seguridad social, es decir, ningún tipo de emolumento distinto al valor acordado como forma de pago, por tanto, la persona contratada tiene la carga de realizar la afiliación y el pago de los respectivos aportes en pensión y salud al Sistema General de Seguridad Social, de acuerdo al Artículo 23 Decreto 1703 de 2002<sup>50</sup> dejando como único deber a la parte contratante verificar que dichas cotizaciones sí se realicen oportunamente; además, el contratista tiene el deber de registrarse en el RUT como trabajador independiente en la actividad para la cual fue contratada, para así lograr acreditar su condición. No obstante, el hecho de que no exista esta sujeción, no significa que el contratante no pueda imponer ciertos parámetros en la forma que desea desarrollar la actividad para lo cual realiza el contrato en mención.

Es importante resaltar que el contratante tampoco tiene el deber de pagar licencias de maternidad, paternidad, incapacidades ni primas y que la ley tampoco presume, ni lo obliga a incluir un período de prueba dentro del contrato, no obstante, en el caso en que este se haga, será decisión de la parte contratista si lo acepta o no.

---

<sup>50</sup> **Artículo 23.** *Cotizaciones en contratación no laboral. Para efectos de lo establecido en el artículo 271 de la Ley 100 de 1993, en los contratos en donde esté involucrada la ejecución de un servicio por una persona natural en favor de una persona natural o jurídica de derecho público o privado, tales como contratos de obra, de arrendamiento de servicios, de prestación de servicios, consultoría, asesoría y cuya duración sea superior a tres (3) meses, la parte contratante deberá verificar la afiliación y pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud”.*

Por último, es importante recordar que en este tipo de contrato no existe el concepto de indemnización, consagrado en la legislación laboral, sino que dichos efectos ocurren siempre y cuando, se haya incluido previamente en el contrato civil o comercial, una cláusula penal en la que se adviertan los supuestos fácticos bajo los cuales ésta pasaría a ser cobrada, adicionalmente si se llegaren a presentar controversias estas podrán ser dirimidas a través de mecanismos de amigable composición.

4.2.3.2. Por otro lado están las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y Precoperativas de Trabajo Asociado (PTA), las cuales se rigen bajo la Ley 79 de 1988, el Decreto 4588 de 2006, la Ley 1233 de 2008, la Ley 1429 de 2010 y el Decreto 2025 de 2011 y se basan en los valores de la autoayuda, autorresponsabilidad, la democracia, la igualdad, la equidad, la solidaridad y los principios de adhesión voluntaria y abierta, la gestión democrática por parte de los socios, la participación económica de los asociados, la autonomía e independencia, la educación, formación e información, la cooperación y el interés por la comunidad<sup>51</sup>.

Estas, según el Decreto 4588 de 2006 son: *“organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades*

---

<sup>51</sup> Bustamante Salazar, Alina Marcela. Bienestar e inequidad: Dos Caras del Cooperativismo del Trabajo Asociado: Marco Legal del Cooperativismo del Trabajo Asociado en Colombia. En Revista Lebrét. Diciembre de 2010. Vol 1. No 2. ISSN: 2145-5996.



*de sus asociados y de la comunidad en general*<sup>52</sup>”

El número de socios fundadores varía entre ellas, pues en las Cooperativas de Trabajo Asociado se requiere un mínimo de 10 asociados para su constitución<sup>53</sup>, mientras que si se trata de una Precooperativa de Trabajo Asociado se necesita de tan solo 5 asociados para que esta nazca a la vida jurídica<sup>54</sup>. Sin embargo, ambas comparten el objeto, el cual consiste en “*generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno.*”<sup>55</sup> Tal y como reza el artículo 6° del Decreto 4588 de 2006, las mismas “*podrán contratar con terceros la producción de bienes, la ejecución de obras y la prestación de servicios, siempre que respondan a la ejecución de un proceso total en favor de otras cooperativas o de terceros en general, cuyo propósito final sea un resultado específico. Los procesos también podrán contratarse en forma parcial o por subprocesos, correspondientes a las diferentes etapas de la cadena productiva, siempre atados al resultado final*”<sup>56</sup>.

De lo anterior, se desprende que la relación contractual que existe entre el trabajador asociado y la Cooperativa de Trabajo Asociado (CTA) es una relación de naturaleza cooperativa y solidaria, es decir, se rige siempre por acuerdo social definido en el estatuto de esta asociación, las leyes y sus reglamentos. Estas han sido creadas con el fin de que de manera libre y autónoma los socios cooperados realicen actividades o labores físicas, materiales, intelectuales o científicas para satisfacer las necesidades comunes, razón por la cual no habrá lugar a que se configure un relación laboral, pues la misma se ejerce con autonomía, dejándose

---

<sup>52</sup>Decreto 4588 de 2006, artículo 3.

<sup>53</sup>Decreto 4588 de 2006, artículo 4.

<sup>54</sup>Decreto 1333 de 1989, artículo 2.

<sup>55</sup>Decreto 4588 de 2006, artículo 5.

<sup>56</sup>Decreto 4588 de 2006, artículo 6.

de lado la subordinación que caracteriza y configura el contrato laboral. Además cabe resaltar que los cooperados reúnen la doble calidad de empleador y trabajador, debido a que son los dueños de la cooperativa, gestores económicos y quienes aportan el trabajo<sup>57</sup>.

Sin embargo, el 8 de junio de 2011 por medio del Decreto 2025 se establecieron ciertas prohibiciones para realizar contrataciones a través de Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, dentro de las cuales se prescribe que las empresas públicas o privadas no podrán contratar sus actividades misionales permanentes, situación que desencadenó el crecimiento de la figura del contrato sindical de manera exponencial, tal y como se señaló en el capítulo anterior.

En cuanto al tema de compensaciones, podemos decir que las mismas parten del principio de la autorregulación, toda vez que estas derivan de la concertación que han hecho los mismos cooperados que a su vez son los trabajadores. Cabe resaltar, que estas compensaciones no tienen connotación salarial ni prestacional y se determinan con base en la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento y la cantidad del trabajo realizado, tal y como lo establece el Decreto 1233 de 2008 en sus artículos 1 y 2, referidos a las compensaciones ordinarias y extraordinarias. Empero, en cuanto a lo relativo a la seguridad social y salud podemos vislumbrar que estos se deben prever en los estatutos y se aplican tal cual se establecen para trabajadores dependientes, por ende es la cooperativa la obligada a realizar los respectivos pagos de manera oportuna.

En conclusión, este modelo busca satisfacer las necesidades de sus asociados,

---

<sup>57</sup> Pérez García. Miguel. Contratación Laboral, Intermediación y Servicios. Editorial: Legis Editores S.A. Primera Edición. 2012. Pág 236

familias y la comunidad, sin embargo, es al mismo tiempo un modelo empresarial, toda vez, que es una unidad de explotación económica que permite realizar cualquier tipo de actividad empresarial, las cuales al ser sin ánimo de lucro reinvierten las ganancias en la misma cooperativa<sup>58</sup>.

4.2.3.3. En tercer lugar, el Código Sustantivo del Trabajo contempla tres formas de contratación colectiva entre las que se encuentra la figura objeto de estudio, y adicionalmente el pacto colectivo y la convención colectiva.

El derecho a la negociación consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política permite que las relaciones laborales estén reguladas por contratos donde se establecen las condiciones de trabajo para un número plural de trabajadores, sean sindicalizados o no, evento en el cual se hablaría de convención colectiva y pacto colectivo respectivamente.

En el caso de la convención colectiva definida por el artículo 467 del CST como aquella que: *“se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”*. Concluyendo así que dicha figura contractual se encuentra exclusivamente reservada a los sindicatos.

Los objetivos de este medio de contratación son unificar las condiciones de trabajo dentro de la empresa, generar armonía entre las partes contratantes, crear una normatividad más objetiva, mejorar las condiciones económicas de las

---

<sup>58</sup> Dupont Cruz, Clemencia. Panorama y expectativas del cooperativismo de trabajo asociado en el país. En Revista Javeriana. Septiembre de 2009. Vol 2. Nro 0758. ISSN 0120-3088.

trabajadores, generar mayor sentido de pertenencia con el fin de evitar la las competencia desleal y de manera consecuente, defender organizaciones sindicales.

En cuanto a formalidades, debemos decir que la misma inicia con la presentación de un pliego de peticiones por parte del sindicato al empleador, el cual se discutirá entre las partes en la etapa de arreglo directo, cuya duración es de 20 días corrientes, prorrogables a máximo 20 días más (salvo en el sector público donde es hasta máximo por 10 días), una vez llegada a una determinación de acuerdo o no acuerdo, los trabajadores deberán votar de manera secreta y bajo la auditoría del inspector del trabajo en los 10 días siguientes, si inician una huelga o si se van a un Tribunal de Arbitramento, posibilidad que es obligatoria en el evento en que se trate de servicios públicos esenciales o exista cláusula compromisoria; en el caso en que se haya decidido ir a un tribunal la decisión final se tomará por medio de un laudo arbitral, en el caso contrario, es decir, que se hayan decidido por la huelga, si vencidos 60 días calendario sin llegar a un arreglo entre las partes, las mismas tendrán la posibilidad, dentro de los tres días siguientes convenir cualquier mecanismo diferente tales como composición, conciliación o arbitraje, sin embargo, si en dicho término no se establece un mecanismo de composición le corresponderá intervenir a la Comisión de Políticas Laborales dentro de los 5 días hábiles siguientes al vencimiento de los tres días, quedando así como única opción acudir al Tribunal de Arbitramento de forma obligatoria, por mandato del Ministerio del Trabajo.

En el contenido de la convención colectiva se debe indicar según el artículo 468, *“la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y*

*las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe”.*

Asimismo, es importante destacar que este debe hacerse siempre por escrito, de lo contrario se entenderá que la misma tiene un plazo presuntivo de 6 meses. No obstante, su vigencia empieza a regir a partir del momento en que el contrato sea depositado en el Ministerio de Trabajo, lo cual se debe hacer a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes a su firma, de lo contrario, la convención no producirá ningún efecto real.

Por último, es importante destacar que la convención colectiva se aplica a todas las personas asociadas antes o después de la negociación, por ende lo importante es ser miembro del sindicato, salvo que se dé el caso en que una empresa tenga afiliados más de la tercera parte del número total de trabajadores a un sindicato y por ende, los trabajadores no sindicalizados podrían pedir que les apliquen la convención colectiva, con la contraprestación de tener que pagar las cuotas sindicales, las cuales constituyen el medio de financiación del sindicato. Finalmente hay que anotar que esta forma de contratación colectiva termina por la disolución del sindicato.

Por otro lado, tenemos el pacto colectivo regulado por el artículo 481 del CST, el cual es llevado a cabo por personas no sindicalizadas, es decir, no afiliadas a ninguna organización de trabajadores, cumpliendo las mismas formalidades antes señaladas para la convención colectiva y cuyo inicio se da también con la presentación del pliego de peticiones el cual tiene el requisito de ser aceptado por la asamblea, antes de que él mismo le sea presentado al empleador. Este tiene la particularidad de ser un pacto del cual solo se benefician los que lo firmaron, pero

de modo contrario a como ocurren en la convención, en el evento en que este tenga más de la mitad de la tercera parte de los trabajadores, los otros que sí están sindicalizados pueden pedir que se les aplique dicho pacto, sin tener que pagar nada.

Sin embargo, para que el pacto se termine se requiere que los trabajadores firmantes se retiren de la empresa hasta el punto de darse el caso de sustracción de materia o de un número insignificante de trabajadores que ya no representen de manera significativa como parte contratante.

4.2.3.4. Por último, tenemos al contrato laboral, regulado en el artículo 22 Código Sustantivo del Trabajo, el cual estipula que este es contrato en el que una persona natural se obliga a prestar a otro, de manera personal, un servicio a cambio de una remuneración, de acuerdo al artículo 27 del CST, en condiciones de subordinación y dependencia continua, los cuales constituyen los elementos fundamentales para que exista en la realidad este tipo de relación laboral, por ende, si una persona pretende que se declare que hubo entre ella y una empresa un contrato de trabajo, debe probar según la carga general de la prueba que se configuraron de manera efectiva y real estos 3 elementos.

Por lo anterior, cabe resaltar que el término subordinación cobija las siguientes facultades a cargo del empleador:

1. Facultad directiva: el empleador tiene la potestad de dar órdenes sobre la prestación del servicio de obligatorio cumplimiento (dónde, cómo, cuándo). Los límites a esta facultad son:

- los elementos de la estabilidad relativa, ya que cuando se cambian se ocasiona

un perjuicio grave.

- la dignidad humana.

- los límites constitucionales y legales.

2. Facultad normativa: el empleador tiene la posibilidad de crear normas unilateralmente sobre la prestación del servicio, de obligatorio cumplimiento para los trabajadores. Esto se materializa en el reglamento interno de trabajo (art 102 CST), el cual es un requisito que debe tener en cuenta cualquier empresa si tiene más de 10 trabajadores, pero si es un empresa agrícola o forestal más de 20 trabajadores.

3. Facultad disciplinaria: posibilidad que tiene el empleador de imponerle sanciones al trabajador.

Potestades que constituyen el factor esencial y diferenciador respecto a las demás formas de contratación laboral que existen en el mercado, el cual se hace en consideración de la persona natural, denominada trabajador, no del servicio que esta prestará. Así las cosas, no hay prestación personal, ni relación individual de trabajo cuando la labor se puede delegar a una persona distinta a la contratada.

A continuación y a modo de conclusión, haremos un cuadro comparativo de las figuras anteriormente reseñadas, destacando sus principales aspectos, con el fin de diferenciar de manera más clara sus similitudes y diferencias.

	<b>Cooperativas de Trabajo Asociado</b>	<b>Contrato de prestación de servicios</b>	<b>Contrato laboral</b>	<b>Convención Colectiva</b>	<b>Pacto colectivo</b>	<b>Contrato sindical</b>
<b>Objeto</b>	Generar trabajo para sus asociados bajo las premisas de la autogestión, autonomía y el autogobierno.	Prestar servicios en beneficio de un tercero	Prestar de manera personal el servicio bajo subordinación y dependencia	Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores sindicalizados	Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores	Prestar servicios, ejecutar obras y/o producir bienes, a través de sus afiliados partícipes
<b>Régimen</b>	Comercial o civil	Civil o comercial	Laboral individual	Laboral colectivo	Laboral colectivo	Laboral colectivo
<b>Contratación</b>	Cooperativas con sus trabajadores asociados, quienes ostentan la calidad de gestores.	Persona jurídica o natural con otra persona jurídica o natural	Persona jurídica o natural con una persona natural determinada.	Empresa y trabajador sindicalizado	Empresa y trabajador persona natural no sindicalizada.	Empresa con un sindicato, por medio de sus afiliados partícipes
<b>Remuneración</b>	Compensaciones según su aporte	Honorarios	Salario	Salario	Salario	Compensaciones.
<b>Duración</b>	Indefinida, de acuerdo al vínculo de asociación	Por la duración de la obra o labor.	Fijo, indefinido o según la duración de la obra o labor contratada	Determinado según la negociación	Determinado según la negociación	Duración del contrato pactado entre las partes.
<b>Solemnidades</b>	Deben realizarse por escrito y quedar consagrados por medio de sus estatutos	Ninguna, puede ser verbal o escrito.	Ninguna, puede ser verbal o escrito.	Debe depositarse un ejemplar en el Ministerio del Trabajo	Debe ser aprobado por los trabajadores y depositado en el Ministerio del Trabajo	Debe ser pactado por escrito y depositarse un ejemplar en el Ministerio del Trabajo



<b>labor a cargo de:</b>	socios cooperados	contratista	trabajador	trabajador	trabajador	afiliados partícipes
<b>Relación</b>	Prevalece la autogestión	Prima la autonomía de la voluntad	Prima la subordinación	Prima la subordinación del contrato laboral	Prima la subordinación del contrato laboral	Prima la autonomía de la voluntad.

#### **4.2.4. Conocer la aplicación de esta figura desde los diferentes sectores involucradas tales como: el gremial, el empresarial, el sindical.**

En Colombia múltiples organizaciones han implementado esta figura en la práctica, así como también se han encargado de su estudio y regulación, por tanto, son estos a quienes haremos referencia para dilucidar las diferentes posturas positivas o negativas que se encontraron alrededor de la figura del contrato sindical como forma de contratación, luego de haber realizado un serie de entrevistas a dichos actores.

Alrededor de este tema la controversia que se ha generado ha sido significativa, puesto que en nuestro ordenamiento hay quienes incentivan e impulsan la figura, y consideran que contratar a través de este medio no implica una amenaza o vulneración a los derechos de los trabajadores, pero también hay quienes se oponen rotundamente al uso de esta forma de contratación y afirman que a raíz de esta modalidad se esconden verdaderas relaciones de trabajo, se vulneran los derechos laborales de los trabajadores sindicalizados y consecuentemente se da una deslaborización hasta el punto de considerarla como una forma de tercerización.

En primer lugar, se hará referencia a las organizaciones que se destacan en el mundo del sindicalismo colombiano, entre ellas la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), la Confederación General del Trabajo (CGT) y no menos importante, la Escuela Nacional Sindical (ENS).

La CUT y la CTC han hecho especial énfasis en el rechazo del contrato sindical en

diversos pronunciamientos,<sup>59</sup> llegando a sostener que dicha figura convierte al sindicato en proveedor de mano de obra a las empresas, pasando así a ser uno de los instrumentos favoritos para la intermediación laboral el cual inclusive, busca engañar a la opinión internacional con un supuesto crecimiento de la afiliación sindical y la negociación colectiva en Colombia. Sostienen, además, que el contrato sindical es contrario a los principios del sindicalismo, así como las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado lo son a los principios del cooperativismo.

El día 2 de marzo de 2017 el Director de la Escuela Nacional Sindical, Carlos Julio Díaz, quien conoce la figura desde el año 1986, año en que se fundó la CUT, nos concedió una entrevista en la cual reiteró lo anteriormente expuesto, aclarando que dicha figura tuvo preponderancia en el siglo pasado, especialmente con el sindicato de la Federación de Navieros “Fedenavi”. La cual si bien se consagro como una forma de contratación colectiva, la misma, *“es un desarrollo del contrato de trabajo puesto que donde hay contrato de trabajo hay contratación colectiva”*. Sin embargo, aclara que el problema del contrato sindical es que es una figura que se ha ido deslaborizando, pues los mismos fallos de las cortes lo han definido como un contrato de tipo civil o comercial.

Díaz destaca los siguientes aspectos desfavorables de la figura. “Desde el punto de vista doctrinario, hay un debate cuyo punto problemático está en discutir si el contrato sindical viola las libertades sindicales, toda vez que esta modalidad se está utilizando hoy para hacer intermediación laboral. El segundo punto desfavorable está en la conceptualización de lo que se entiende por libertad

---

<sup>59</sup> Escuela Nacional Sindical. El movimiento sindical plantea lucha estratégica contra la [Online]. Medellín, 2014 [citada: 28 de marzo de 2017]. <http://ail.ens.org.co/derecho-laboral/movimiento-sindical-plantea-lucha-estrategica-la-tercerizacion-laboral/>

sindical o derecho de asociación sindical, puesto que este comprende un aspecto positivo y negativo, en el sentido de que no se puede obligar a nadie a hacer o no parte de un sindicato, situación que muchas empresas no entienden, presionando de esta forma a sus trabajadores para que se afilien sí o sí a un sindicato, violando el principio de autonomía y concluyendo que el contrato sindical es una figura que obliga a que los trabajadores se afilien para tener derecho al trabajo sin tener conocimiento previo de la esencia de estas organizaciones “las cuales tienen dos funciones una individual y una colectiva, la primera hace referencia a que en el caso en que un trabajador cometa faltas, el sindicato tiene la carga de defenderlo, es decir, ser el abogado del sindicato en la empresa, y en materia colectiva tiene dos perspectivas, luchar por mejores condiciones de trabajo tales como seguridad laboral, ambiente laboral y mejores condiciones salariales, empero hoy en día los sindicatos tienen otra línea de actuación razón por la cual han creado servicios complementarios con el fin de obtener un gancho para que la gente se afilie al sindicato, concluyendo así que el contrato sindical va en contravía de lo anteriormente dicho.

En segundo lugar, afirma que esta modalidad al ser declarada por las cortes como civil o comercial y al no defenderla como una modalidad de contratación laboral, *“los trabajadores están en el peor de los dos mundos, en un estado completo de vulnerabilidad, porque ni el empleador ni el sindicato responden, situación que va contra la esencia del sindicalismo, pues esta busca laboralizar, fortalecer la relación de trabajo, la línea contractual y reglamentaria”*.

Por otro lado, ante la pregunta ¿Qué aspectos favorables destaca usted de la figura en caso de que sea bien manejada?, el director de la ENS señala que no hay nada positivo que rescatar de la figura, puesto que el 99% de los contratos

sindicales son negocios perversos que precarizan el trabajo. Por tanto, la misma solo representa un riesgo político y social muy alto.

No obstante, destaca que así no comparta la figura el único 1% que se salva es el contrato sindical de Compañía de Empaques, el cual es indiscutiblemente decente y tiene algo interesante, que es que cuando alguien de contrato directo sale, lo reemplaza alguien del contrato sindical, sin embargo, en materia de salarios hay una debilidad, debido a que una persona que está bajo contrato sindical se gana la mitad de alguien que está bajo contrato directo.

Por lo anterior propone que para evitar mayor degradación de la figura, *“hay que cortarla de raíz, hay que tratar de asfixiarla, liquidarla, acabarla, pues la misma ya cumplió un ciclo. Toda vez que la misma ya no tiene aplicación práctica eficaz, por ende, no tiene sentido defender el contrato sindical”*.

A su vez considera que los cambios en la legislación no han servido para nada en la práctica, pues básicamente estos son solo de papel, donde incluso en aquel hay falencias tales como la definición de la naturaleza de este contrato.

En conclusión, Carlos Julio Díaz expone que dicho contrato es una forma de tercerización e intermediación laboral, ya que ninguno de los usos que se la ha dado a esta figura es debido, puesto que precariza y deslaboraliza y politiza la actividad laboral, sin configurar ningún impacto o aspecto positivo.

En un segundo plano encontramos a quienes están de acuerdo con la implementación de la figura del contrato sindical, toda vez que la consideran positiva, debido a que la ven como una forma de generar más y mejor empleo.

Con respecto a este caso encontramos las opiniones de José Luis Arango, Gerente de Gestión Humana de Compañía de Empaques, Octavio Maya, Humberto Marín y Pedro Cardona dirigentes sindicales de “Sintraempaques” y “Sintrainduplascol”, sindicatos de la empresa antes mencionada, Mauricio Echeverri y Esteban Bustamante Presidente y Gerente de la Federación Gremial de Trabajadores de la Salud “Fedsalud”, Albeiro Franco representante del sindicato “Unaltrapec”, el cual se desempeña en el sector bananero, de piña y palma, específicamente en la región del Urabá Antioqueño, y por último Gabriel de Valle Berrio abogado defensor de la figura.

De la información obtenida de las entrevistas hechas a estas personas se pudo evidenciar que si bien los mismos pertenecen a sectores completamente diferentes, estos comparten una postura frente a sus ventajas y desventajas.

Frente a la pregunta ¿qué beneficios destaca de la figura del contrato sindical? De forma unánime opinan que, en primer lugar, por medio de esta modalidad el sindicato adquiere capacidad de negociación con el empresario, pudiendo así pactar mejores condiciones no solo frente a temas tarifarios, sino también las relativas a la labor objeto del contrato. Además, destacan la estabilidad que brinda la figura, puesto que se cierra la puerta para que la empresa vincule a través de contratos temporales que tienen una duración muy corta en el tiempo, lo cual les obliga a estar cesantes durante mucho tiempo en el año, en el cual no reportan ingresos.

Contrario a lo que creen los detractores de la figura, los defensores afirman que si bien la retribución económica de quien está en un contrato laboral y quien está en un contrato sindical son diferentes, la misma, nunca es inferior al mínimo, es más

los dirigentes sindicales de compañía de empaques afirman que el que menos gana *“gana por lo menos cincuenta mil pesos (\$50.000) más por encima del mínimo y de ahí en adelante, pero hay afiliados partícipes del contrato sindical que ganan más de un millón setecientos mil pesos mensuales”*.

Por lo anterior, los entrevistados manifiestan que desde que se encuentran ejecutando sus labores por medio de esta modalidad de contratación, su calidad de vida ha incrementado, pues gracias a la capacidad de negociación se han conseguido prebendas adicionales, que antes no tenían y a las cuales era difícil acceder, tales como préstamos de vivienda, educación, subsidios ante enfermedades y calamidades domésticas.

A su vez, destacan la fuerza gremial y sindical, la cual va en caída, puesto que al concertar no como una persona natural sino como un grupo organizado, se genera mayor fuerza, representatividad, autonomía y escucha, logrando así afirmar que *“la unión hace verdaderamente la fuerza”*.

Además, concluyen que por medio de esta figura tanto el empresario como el sindicato se ubican en un plano de igualdad, evitando que se configuren posturas dominantes que sobrepasen al otro, y por ende lo que se suscita es un mejor clima en la relación contractual, tal y como lo afirma José Luis Arango, cuando dice que *“ya no nos vemos como enemigos, los sindicatos y nosotros nos sentamos hablar permanentemente, si los líderes quieren venir hablar del contrato sindical, de los trabajadores y de las relaciones de trabajo normales, hay interlocución. Las puertas siempre están abiertas”*.

Por el contrario, cuando se preguntó ¿qué aspectos considera que son desfavorables? estos responden que el mayor problema que tiene el contrato

sindical es la estigmatización que se le ha dado al sindicalismo, la cual según los líderes sindicales de Compañía de Empaques, *“ha sido una fama muy bien ganada los cuales solo buscan revolución para no trabajar y recibir limosna”*, ideología de la cual se alimenta los sindicalistas tradicionales que se oponen al contrato sindical, pues en esta lo que se busca es generar empleo y defender a los afiliados, que sí están comprometidos a desarrollar bien su labor, no *“a proteger a perezosos, alcohólicos y vagos”*, tal y como lo señalan los dirigentes de “Fedsalud”.

Otro aspecto desfavorable para la figura, gira entorno a la mala utilización que le han dado, las antes Cooperativas de trabajo Asociado que se convirtieron en falsos sindicatos para poder seguir operando, pero esta vez por medio del contrato sindical, con lo cual se ha generalizado la idea de que todos aquellos que la implementan la mal utilizan, sacando simple provecho económico para unos pocos, contrariando así, la razón de ser del sindicato.

De igual forma, agregan que uno de los mayores problemas a la hora de ponerlo en práctica es la dificultad que se tiene con los mandos medios de la empresa con la que se tiene el contrato sindical, toda vez que aquellos se extralimitan en sus funciones y creen que tienen capacidad de ordenar y sancionar la conducta de los afiliados partícipes, desconociendo de esta forma, la inoperancia del elemento de la subordinación en esta relación contractual, en donde el único que posee dichas facultades es el sindicato.

Por último, destacan como aspecto desfavorable la falta de conocimiento y formación por parte de los empresarios, trabajadores, el Ministerio del Trabajo y los entes jurisdiccionales, los cuales no conocen de manera completa y clara la



norma y por ende, incurren en yerros al momento de analizar el uso que se le da a esta figura, llevando así a que afirmen que con la misma se terceriza, se intermedia y se deslaboraliza y vulneran los derechos de los afiliados al sindicato. Todo esto se evidencia, en la falta de congruencia y claridad en la reglamentación y pronunciamientos judiciales, los cuales incluso han afirmado que la misma no es una figura laboral, sino civil o comercial, nublando de esta forma su naturaleza jurídica.

En torno a la pregunta de si ¿ha percibido cambios en la legislación, con respecto a la figura? algunos afirman que la misma no ha tenido cambios sustanciales y que por el contrario con lo que está haciendo el gobierno es buscar modificar lo ya establecido, como es el caso del Decreto 1429 de 2010. Por otro lado, están quienes afirman que la reglamentación sí ha sufrido cambios positivos, como lo es el caso del Decreto 036 de 2016, por medio del cual se establecieron los mínimos legales y la obligación de pagar prestaciones sociales propias del contrato individual del trabajo.

En conclusión, aquellos que están a favor de esta figura contractual, establecida en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, afirman que a través del contrato sindical se protegen los derechos sindicales, que tienen como fin reivindicar los derechos de los afiliados, mejorar los ingresos, la participación activa, generar confianza y transparencia a la hora de generar empleo por medio de instrumentos diferentes al contrato individual de trabajo, evitando contrataciones sin estabilidad que no generan un equilibrio.

Desde nuestro punto de vista, la figura es buena y representa beneficios tanto para el empresario como para la fuerza de trabajo, siempre y cuando el uso que

se le dé a la misma, se encuentre dentro del marco legal y los demás parámetros establecidos para su puesta en práctica, de lo contrario cabría decir que dependiendo del uso que se le de “*todo es veneno y nada es veneno*”<sup>60</sup>, evento en el cual deberá ser objeto de sanción por la máxima autoridad laboral.

---

<sup>60</sup> tal y como lo afirma Mauricio Echeverri Díaz, Presidente de la Federación Gremial de Trabajadores de la Salud “Fedsalud” en la entrevista realizada el 24 de marzo de 2017.

## CONCLUSIONES

Como resultado de la investigación adelantada acerca del contrato sindical en el ordenamiento jurídico Colombiano, es posible concluir que evidentemente existe una controversia alrededor del uso que se le da a esta figura por parte de las diversas personas que la implementan o conocen, ya sea porque la usan, la desarrollan o porque hace parte de su objeto de estudio.

Para concluir este proyecto podemos hacer un análisis desde dos puntos de vista, uno jurídico y otro formal.

- En primer lugar pudimos evidenciar que el contrato sindical es visto por muchos como una amenaza, pues como se esclareció en el capítulo cuarto, hay quienes afirman que este viola el derecho de asociación y permite el incumplimiento de las obligaciones propias del empleador, lo cual pone al trabajador en una situación de desventaja, precarizando así la labor. Sin embargo, en los años 30' y 80' dicha figura se vio como un salvavidas para los trabajadores, pues vieron en ella la forma para poder mejorar condiciones de trabajo, ya que les permitía entrar a negociar como grupo y por ende, con mayor fuerza, logrando así ser oídos y lograr un aumento de las tarifas bajo las cuales prestaban sus servicios.
- El contrato sindical, configura un medio para generar más empleo y a su vez un fin, pues pugna por que dichas labores sean desempeñadas bajo mejores condiciones de trabajo, tal y como lo establece el derecho colectivo

laboral, el cual se creó con el propósito de velar por los intereses de los trabajadores.

- Frente a la normatividad, podemos concluir que si bien la misma no es extensa, sí es suficiente, sin embargo, el problema de esta es que no es clara y por tanto, da pie para que se generen confusiones y diversas interpretaciones de esta figura, llevando así a usos indebidos, los cuales generan las controversias existentes.

Por su parte, los pocos pronunciamientos jurisprudenciales que han defendido la figura y le han inyectado fuerza, en muchas ocasiones, han generado ambigüedades respecto a la naturaleza de la figura.

- Esta forma de contratación genera un plano de igualdad entre el empresario y el sindicato, pues evoca mejor clima laboral, toda vez que hace que los mismos no se vean como enemigos, como lo han hecho tradicionalmente, sino como aliados, puesto que, se ha creado una conciencia de la importancia de la fuente de ingresos que es el trabajo, el cual provee el empresario y es desarrollado por los afiliados, por ende, *“si el dueño de la fuente de ingresos gana, los afiliados ganan”*<sup>61</sup>.
- Si bien muchos afirman que este modelo precariza el trabajo, pues le permite a los empleadores omitir ciertas obligaciones, cuando dicha figura

---

<sup>61</sup> Situación que se pudo evidenciar en las entrevistas realizadas a José Luis Arango, Gerente de Gestión Humana de Compañía de Empaques, y a los presidentes de los sindicatos que en dicha empresa coexisten, los cuales afirman que de no haber implementado esta figura, la empresa ya habría desaparecido y por ende, su fuente de sustento económica también y que además la misma, generó un cambio en la mentalidad de sus dirigentes sindicales.

es bien implementada las diferencias en cuanto a compensación, aportes parafiscales y extralegales, no son abismales, pues como se evidenció en un aparte anterior los afiliados partícipes que desarrollan una labor o prestan un servicio por medio de un convenio de ejecución reportan los mismos beneficios de los trabajadores, y además lo que haya logrado negociar el sindicato con el empresario. Podemos concluir entonces que cabe el principio que establece que *“a igual trabajo, igual salario”*

- En cuanto a los avances normativos, si bien los mismos no han sido drásticos, aquellos han logrado regular los ejes centrales para que esta forma de contratación funcione y tenga aplicación eficaz, tal y como se hizo con el Decreto 036 del 2016 el cual reguló temas tales como los mínimos legales y los aportes a seguridad social.
- El crecimiento exponencial de la figura se debió a la prohibición realizada por medio de la expedición de la Ley 1429 de 2010, bajo el gobierno del presidente Álvaro Uribe, la cual prohibió de forma expresa la contratación a través de Cooperativas de Trabajo Asociado, para las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) y Entidades Promotoras (EPS), en el desarrollo de sus actividades misionales y permanentes. Razón por la cual se dispara la contratación a través de asociaciones gremiales, por medio de la celebración de contratos sindicales.

A raíz de lo anterior, una de las grandes críticas que ha habido es que esta prohibición llevó a que las antes CTA, se transformaran en falsos sindicatos, para poder desarrollar la labor antes realizada, por medio de la

figura objeto de estudio, situación fáctica que soportan los detractores de esta modalidad de contratación.

Cabe resaltar que no es ilegal que unas personas que anteriormente estaban asociadas a una cooperativa, formen un sindicato y firmen un contrato sindical, lo que sí sería ilegal es celebrar un contrato sindical sin haber constituido previamente un sindicato, pues como lo la Ley lo establece primero es el sindicato y luego el contrato.

- Tanto en la figura objeto de estudio como en las ya mencionadas CTA y PCTA, se propugna por el derecho de asociación y el bienestar de sus asociados y afiliados partícipes, sin mediar entre ellos una relación de subordinación, sino por el contrario de ayuda mutua.
- El contrato de prestación de servicios no tiene una vocación de permanencia en el tiempo, mientras que el contrato sindical sí. El contratista independiente figura como tal, recibe honorarios y realiza sus respectivas cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social, mientras que los afiliados partícipes, son miembros sindicalizados que reciben como contraprestación una compensación libre de aportes, toda vez que los mismos ya fueron hechos por el sindicato.
- Como quedó plasmado a lo largo de esta investigación hay quienes afirman que el contrato sindical va en contravía del contrato individual de trabajo, toda vez que consideran que a través de dicha forma de contratación lo que se busca es la deslaboralización, puesto que supuestamente con esta se pretende reducir los costos a la hora de contratar mano de obra para la

ejecución o prestación de un servicio, ya que no son ellos los que pagan las obligaciones que tiene el empleador a su cargo trayendo como consecuencia unas mayores ganancias, bajos riesgos y menores responsabilidades para el sector contratante, el cual goza de poder y hegemonía en la mayoría de los casos.

- La relación que surge entre el sindicato y el afiliado no es igual a la que surge entre un trabajador y un empleador, puesto que en dicha relación no se configura el elemento primordial de toda relación de laboral como lo es la subordinación, dependencia continua y remuneración, sino que por el contrario entre estos hay una relación donde prima la autonomía privada.
- Muchos afirman que el contrato sindical es un contrato de tipo laboral individual, no colectivo, puesto que consiste en contratar a una persona jurídica, denominada sindicato, que si bien está compuesta por varias personas naturales, la misma se ve como una única unidad.
- La percepción general de los sindicatos gremiales ha cambiado, pues gracias a la utilización que se le ha dado a esta figura, ya no se ve a estas agrupaciones colectivas como un problema para la viabilidad de la empresa sino por el contrario como una oportunidad para su crecimiento y desarrollo.
- En virtud de las entrevistas realizadas, encontramos diferentes posturas frente a la naturaleza de la figura, puesto que unos afirman que dicha modalidad es civil o comercial, no obstante, a partir de la normatividad y de la operancia jurídica de la figura, concluimos que la misma si es un contrato

laboral, pues así lo consagra el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 482 y siguientes y el Decreto Reglamentario 1429 de 2010, la cual sí tiene la autonomía jurídica propia de los contratos civiles. De no ser así, en la práctica este no tendría prelación a la hora de cobrar un crédito.

- Las tres modalidades consagradas en el Código como modelos de contratación colectiva, propenden por el mismo fin, es decir, por medio la negociación con el empresario y/o empleador, mejorar los beneficios económicos y sociales. Sin embargo, el pacto colectivo no cubre los derechos y beneficios sindicales de dichas organizaciones, las cuales gozan de especial protección.
- A partir de la entrevista que se le realizó a los dirigentes sindicales de la empresa Compañía de Empaques, y de los diferentes pronunciamientos que ha tenido la CGT, podemos concluir que dicha entidad si bien recibe beneficios económicos por la creación de los contratos sindicales, la misma no tiene una postura clara y definida respecto a la implementación de esta modalidad de contratación, situación que hace sentir a los afiliados y defensores de la figura que dicha entidad sólo está de acuerdo con su uso para sacar provecho económico de la misma, mas no para defenderla como un instrumento para generar empleo.
- Por su parte, frente a la controversia existente de si dicha modalidad de contratación configura un outsourcing/tercerización laboral, afirmamos que el contrato sindical no configura dicha situación, porque en principio es un contrato nominado dentro del Código Sustantivo del Trabajo, lo que no pasa con las CTA y las EST, las cuales encuentran su sustento en la legislación



civil. Además, por medio de la tercerización lo que se busca es delegar a un tercero una actividad o servicio que no constituye el *core business* de la empresa, cosa contraria a como sucede en el contrato sindical, donde se contrata con el sindicato, para que por medio de sus afiliados participes desarrollen cualquier tipo de actividad de la empresa, desde labores de aseo hasta labores de producción, las cuales sí pueden llegar a constituir el objeto principal de la actividad económica que desarrolla la empresa.

- Concluimos que la finalidad que persigue la figura objeto de estudio es generar empleo, respetando y defendiendo los derechos de los afiliados participes a un sindicato, buscando así obtener compensaciones justas y dignas las cuales en su mayoría son superiores al mínimo, generando así mayor calidad de vida y mejores relaciones con el empresario, con el cual tienen la posibilidad de negociar las condiciones bajo las cuales se desarrollará la labor, logrando de esta forma tener una relación de pares, no de subordinados.
- Por último, destacamos que a partir de esta figura se produce mayor estabilidad laboral para aquellos que desarrollan la labor o ejecutan el servicio, puesto que el contrato sindical está sujeto a una vigencia determinada y pactada en el convenio de ejecución realizado con el empresario, lo que evoca una duración en el tiempo igual o mayor a la de los contratos de trabajo, situación que deriva en la creación de un sentido de pertenencia y compromiso por parte de los afiliados participes, con el sindicato y con labor que desarrollan, la cual les permite ejercer los derechos de organización y negociación colectiva.

En conclusión el empresario que contrata con el sindicato se asimila a un empresario indirecto, pues si bien no tiene la obligación de cumplir con todas las cargas laborales, si determina sustancialmente aspectos que condicionan la forma en que se llevará acabo la ejecución del contrato sindical. Por su parte el sindicato se configura como un empleador directo, sin serlo, tal y como lo señala la Corte en la sentencia T - 457 de 2011 y el Consejo de Estado en sentencia del de 6 de Julio de 2015 <sup>62</sup> de los afiliados partícipes, puesto que es él quien se encarga de asumir los emolumentos propios de un contrato de trabajo, dar órdenes y sancionar.

---

<sup>62</sup> Corte Constitucional, sentencia T 457 de 2011, del 27 de mayo de dos mil 2011. M.P: Luis Ernesto Vargas Silva. y Consejo de Estado - Sección Segunda, de 6 de Julio de 2015, Sentencia n° 11001-03-25-000-2010-00240-00(2019-10).

## BIBLIOGRAFÍA

Artículos 22, 27, 34, 102, 373, 468, 482,483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 2, Decreto 1333 de 1989

Artículo 23, Decreto 1703 de 2002

Artículo 3, 4, 5, 6, Decreto 4588 de 2006,

Artículo 20, Decreto 4369 de 2006

Artículo 1 y 2, Decreto 1233 de 2008

Decreto 1072 de 2015.

Decreto 036 de 2016.

Ley 50 de 1990.

Ley 1429 de 2010.

Convenio CO87-Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, Parte I. Artículo 2 y 5.

Ministerio de Protección Social. Cartilla del Contrato sindical: Medellín: Universidad de Medellín, 2011. Sexta edición.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sección primera. Sentencia del 27 de octubre de 1975. M.P: Juan Hernández S.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sección primera. Sentencia del 1 de diciembre de 1983. Radicado 9780. M.P: Fernando Uribe Restrepo.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sección segunda. Sentencia del 6 de mayo de 1987. Radicado 215. M.P: Jacobo Pérez Escobar.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sección segunda. Sentencia del 13 de diciembre de 1994, Radicado 7136. M.P: Hugo Suescún Pujols.

Corte Constitucional, Sala Laboral, Sentencia t 797 de 2000 del 29 de junio de 2000. M.P: Antonio Barrera Carbonell

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sección segunda. Sentencia del 11 de febrero de 2009, Radicado 32756. M.P: Luis Javier Osorio López.

Corte Constitucional, sentencia T 303 de 28 de abril de 2011. Referencia T 2693032. M.P: Juan Carlos Henao Pérez.

Corte Constitucional, sentencia T-425 de 28 de abril de 2011. Referencia T-

2693032. M.P: Luis Ernesto Vargas Silva.

Corte Constitucional, sentencia T-457 de 2011 del 27 de mayo de 2011. M.P: Luis Ernesto Vargas Silva. Exp: T-2716705

Corte Constitucional. Sentencia del 7 de marzo de 2012. M. P. Luis Ernesto Vargas Silva.

Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 6 de julio de 2015, exp 11001-03-25-000-2010-00240-00(2019-10).C.P: Luis Rafael Vergara Quintero.

Sentencia T- 303 de 2011. Corte Constitucional, M.P: Juan Carlos Henao Pérez.

PÉREZ GARCÍA, Miguel. Contratación Laboral, intermediación y Servicios. Primera Edición. Bogotá. Legis Editores S.A, 2013.

PÉREZ GARCÍA, Miguel Alberto. Precisiones sobre la tercerización, la intermediación laboral, las labores misionales permanentes y la formalización. Bogotá 15 de septiembre de 2014.

Botero Nieto, Guillermo. Nuevas disposiciones sobre intermediación laboral. En Fenaljurídico. Agosto 2014. No 4. Vol 15. ISSN. 1900 - 3307.

Gómez, Julio Roberto. Tercerización laboral y dignidad humana. En Revista Javeriana. Septiembre de 2009. Vol 2. Nro 0758. ISSN 0120-3088. pág 36.

González Charry, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Tomo II. Tercera edición. Editorial Diké. Medellín. 1990

Afanador Nuñez. Fernando. Derecho Colectivo del Trabajo. Segunda edición. Grupo Editorial 87. Universidad Externado de Colombia. 1994. pág 34-36-38-40-56

Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Tercera edición. Editorial: Temis. pág 13.

Ospina Duque, José Edgar y Gacés Navarro, Carmen Helena. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial: D'vinni Editorial Ltda. Bogotá D.C.

Espinosa, Justiniano. 25 años de sindicalismo en Colombia. Pag 1-2.

Homologación, enero 30 de 1954, Sindebra y Simbrelan contra Adenavi.

Posada Molina. Jose Jaime\_Góez Mondragon, Mariana. LA LICITUD DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN COLOMBIA: ANÁLISIS DE LA POSTURA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO A PARTIR DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO. Relaciones entre la tercerización laboral e intermediación laboral., Medellín, 2016., pag 19. Monografía para optar al título de abogado. Universidad EAFIT. Derecho. Área Laboral.

Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y laboral (SISLAB), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva con Datos del Ministerio del Trabajo, 29 de abril de 2014.

Informe especial contratos civiles: Contratos de prestación de servicios profesionales. En: Revista Construdata Informática para la construcción.

Diciembre de 2005

Bustamante Salazar, Alina Marcela. Bienestar e inequidad: Dos Caras del Cooperativismos del Trabajo Asociado: Marco Legal del Cooperativismo del Trabajo Asociado en Colombia. En Revista Le Bret. Diciembre de 2010. Vol 1. No 2. ISSN: 2145-5996.

Dupont Cruz, Clemencia. Panorama y expectativas del cooperativismo de trabajo asociado en el país. En Revista Javeriana. Septiembre de 2009. Vol 2. Nro 0758. ISSN 0120-3088.

Escuela Nacional Sindical. El movimiento sindical plantea lucha estratégica contra la tercerización laboral [Online]. Medellín, 2014 [citada: 28 de marzo de 2017]. <http://ail.ens.org.co/derecho-laboral/movimiento-sindical-plantea-lucha-estrategica-la-tercerizacion-laboral/>

López Jiménez, Juan Sebastián – D'avalos Castrillón, Carolina. EL CONTRATO SINDICAL: ¿UN BENEFICIO PARA EL AFILIADO O UNA FIGURA DE INTERMEDIACIÓN Y AFECTACIÓN DE DERECHOS LABORALES? [Online]. Bogotá, 2015. [Citado el 15 de marzo de 2016]. En: <http://cienciasjuridicas.javeriana.edu.co/documents/3722972/6187126/1+L%C3%B3pez-D'avalos.pdf/acdbd17d-0bd7-461b-80ff-8275e5969d1e>

Portafolio. Tasa de desempleo de 2010 fue del 11.8 por ciento según cifras del DANE. [Online], Bogotá, 2011 [Citada el 26 de febrero de 2017] <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/tasa-desempleo-2010-11-ciento-cifras-dane-122276>.

Barona Betancourt. [Online], [Citada el 11 de marzo de 2016] en:

<http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2014/02/Barona-Betancourt-El-contrato-colectivo-sindical-una-expresion-del-derecho-de-asociacion-sindical-o-una-forma-de-tercerizacion-en-Colombia.pdf>.

Legislación colombiana frente a la tercerización, aciertos y equívocos. [Online], Bogotá, 2015 [Citada el 16 de abril de 2016] <http://www.legis.com.co/informacion/colombia/aplegis/archivos/LegislacionColombianaFrenteTercerizacionAcierto1sEquivocos.pdf>

Derechos sindicales. [Online], Bogotá, 2016 [Citada el 18 de abril de 2016] Disponible en: <http://www.tusalario.org/colombia/Portada/ley-laboral/asesoramiento-legal/derechos-sindicales>

Pérez García, Miguel. El contrato Sindical. [Online] Bogotá 2012. [Citada el 16 de abril de 2016]. en: <http://es.slideshare.net/acoset/articulo-contrato-sindical>.

CUT. Posición de la CUT sobre los contratos sindicales.(Online). Bogotá. 2015. (Citado el 15 de marzo de 2016). <http://cut.org.co/posicion-de-la-cut-sobre-contratos-sindicales/>