



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

CARTILLA
CONTRATO SINDICAL

DIEGO PALACIO BETANCOURT

Ministro de la Protección Social

RICARDO ANDRES ECHEVERRI LOPEZ

Viceministro de Relaciones Laborales

CARLOS JORGE RODRIGUEZ RESTREPO

Viceministro Técnico

CARLOS IGNACIO CUERVO VALENCIA

Viceministro de Salud y Bienestar



CLARA ALEXANDRA MENDEZ

Secretaria General

LUZ STELLA VEIRA DE SILVA

Directora General de Inspección,
Vigilancia y Control de Trabajo

REDACCIÓN TÉCNICA

Carlos Arturo Agudelo Carvajal
Asesor
Viceministro de Relaciones Laborales

“ Los sindicatos ahora pueden ofrecer productos y servicios a las empresas con las cuales trabajan, con una nueva reglamentación que busca garantizar el derecho de los trabajadores para acceder de manera equitativa a este beneficio ”.

Presidente Álvaro Uribe Vélez

PRESENTACION

El Ministerio de la Protección Social, a través del Vice Ministerio de Relaciones Laborales presenta esta cartilla en torno al Contrato Sindical como una herramienta que facilite la difusión, aproximación y conocimiento a esta figura jurídica de vieja data en el Código Sustantivo del Trabajo, pero desconocida para muchos, habida cuenta de su escasa reglamentación legal.

Esta herramienta pedagógica se presenta como alternativa válida de la expansión del contrato colectivo laboral en comento como se define su naturaleza jurídica, en donde los empresarios y las organizaciones sindicales afianzan sus relaciones laborales dentro de un contexto y clima de entendimiento en la participación gestionaria de sistema de trabajo democrático y pluralista, que permiten desarrollar un nuevo modelo empresarial productivo basado en la primacía de las personas y su bienestar social.

De ahí la relevancia de publicar este documento con el ánimo de que los actores involucrados en el tema, así como para los neófitos en el asunto, sea útil en su acción formativa y contribuya a utilizar el contrato sindical en firme decisión de generar trabajo y desarrollo regional.

El Contrato sindical hace parte del plan de gobierno trazado por el Presidente Álvaro Uribe Vélez en su Manifiesto Programático y una de las finalidades es generar confianza y relaciones a largo plazo entre empresarios y sindicatos.

RICARDO ANDRES ECHEVERRI LÓPEZ
Viceministro de Relaciones Laborales
Ministerio de la Protección Social

Contenido
Págs.

PRESENTACION	4
CAPITULO I	
ASPECTOS GENERALES	
1. Definición de Contrato Sindical	6
1.1 Legal	6
1.2 Naturaleza Jurídica	6
1.3 Características	6
1.4 Función económica	7
1.5 Objetivos del Contrato Sindical	7
1.6 Derecho Comparado	8
CAPITULO II	
MARCO NORMATIVO	
2. Constitución Política	9
3. Decretos Reglamentarios	10
CAPITULO III	
4. Preguntas Frecuentes	13
CAPITULO IV	
5. Texto Decreto Reglamentario 1429 de 28 Abril de 2010	17

CAPITULO I

1. Definición de Contrato Sindical

1.1 Legal

El artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, reza: “se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos (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 (...).”.

1.2 Naturaleza Jurídica

Según el Decreto Reglamentario 1429 de 28 Abril de 2010, art. 1. –“**E**l contrato sindical como un acuerdo de voluntades, es de naturaleza colectivo laboral (...).”.

En el artículo 482 del C.S.T se afirma en la parte final que La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo”.

Por tanto, se colige que la naturaleza jurídica del contrato sindical es de **estirpe laboral de la modalidad colectiva**.

1.3 Características

Atendiendo a lo preceptuado en el Decreto reglamentario en comento tiene las características de un contrato **solemne, nominado y principal**, cuya celebración y ejecución puede darse entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores.

1.4 Función Económica

La función económica o finalidad del contrato sindical es 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 y que se rige por las normas y principios del derecho colectivo del trabajo.

1.5 Objetivos del Contrato Sindical

Los objetivos del contrato sindical se puede sintetizar así:

* Mejora de ingresos para los afiliados a la organización promoviendo el bienestar social.

* Participación activa de los sindicalizados en el desarrollo y sostenibilidad de las empresas.

* Promoción del 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.

*Ser aliados en la productividad y la calidad

1.6 Derecho Comparado

En Estados Unidos y Chile, el concepto de contrato sindical se traduce en forma expresa en el acuerdo o convenio de negociación colectiva, que alude a un contrato jurídicamente vinculante para determinado período, entre la gestión de una organización y sus empleados representados por un sindicato independiente. El acuerdo, establece y define las condiciones de empleo (salarios, horas de trabajo y las condiciones, pago por horas extraordinarias, días feriados, vacaciones, prestaciones, etc.) y los procedimientos de solución de controversias.

Ahora bien, el acuerdo de negociación colectiva se contempla en el marco normativo de la ley Nacional de Relaciones Laborales en Estados Unidos (“The National Labor Relations Act” o ley Waner), promulgada por el Congreso en 1935 que “protege los derechos de los trabajadores y empresarios, para fomentar la negociación colectiva” (1) y controla los riesgos derivados de prácticas de gestión o de acciones de trabajadores del sector privado. Por otra parte, en Chile las disposiciones jurídicas concernientes a la negociación colectiva se encuentran establecidas en el libro IV del Código del Trabajo (2).¹

Como puede observarse, el contrato sindical en los países referenciados es diferente a lo consagrado en la legislación colombiana. En aquellos, es una forma para fomentar la negociación colectiva, mientras que en el nuestro es una modalidad de contrato colectivo laboral como lo es la convención colectiva y el pacto colectivo.

¹ NATIONAL RELATIONS ACT BOARD, *National Labor Relations Act*, consultado en :<http://www.nlr.gov/about-us/overview/national-labor-relations-act.aspx>, fecha de consulta 28 de Junio de 2010.
2.DIRECCION DE TRABAJO, *Libro IV: De la negociación colectiva ,código del Trabajo*, consultado en:<http://www.dt.gob.cl/legislación/1611/articulos-59096-recurso-2.pdf>, fecha de consulta 28 de junio de 2010.

CAPITULO II

MARCO NORMATIVO

2. Constitución Política de 1.991

Dado que la relación contractual se da entre empresarios y organizaciones sindicales para la prestación de servicios o la ejecución de obras con sus propios afiliados, realizado en ejercicio de la libertad sindical, con autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato, el rango constitucional del contrato sindical deviene de lo siguiente:

Artículo 333.- “La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.

La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades.

La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.

La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.”

Artículo 334.- “La dirección general de la economía estará a cargo del Estado. Este intervendrá, por mandato de la ley, en la explotación de los recursos naturales, en el uso del suelo, en la producción, distribución, utilización y consumo de los bienes, y en los servicios públicos y privados, para racionalizar la economía con el fin de conseguir el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, la distribución equitativa de las oportunidades y los beneficios del desarrollo y la preservación de un ambiente sano.

El Estado, de manera especial, intervendrá para dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos.

También para promover la productividad y la competitividad y el desarrollo armónico de las regiones”.

Artículo 39.- *“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.*

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sindicales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos (...).”

Este último inciso es la manifestación concreta de la autonomía y libertad sindical en desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la ley 26 de 1976, cuyos derechos han sido reconocidos por la Honorable Corte Constitucional , verbi gratia la Sentencia 468 de 2008.

Vía bloque de constitucionalidad se promueve el ejercicio de las actividades de las organizaciones sindicales.

3. Decretos Reglamentarios

En sus albores, el contrato sindical fue regulado por el Decreto 2350 de 1944, artículos 21 a 23, conservando su redacción igual a la de los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo.

Posteriormente, en el primer gobierno del Presidente Álvaro Uribe Vélez, se le dio relevancia a la figura toda vez que se convirtió el contrato sindical en una alternativa de generación de empleo para los trabajadores afiliados al sindicato con el ánimo de mejorar los ingresos y bienestar social, amén de crear confianza y relaciones a largo plazo entre empresarios y organizaciones sindicales, lo que incidiría necesariamente en la sostenibilidad de las relaciones económicas y laborales. Fue así como se expidió el decreto 657 de 2006.

No obstante el avance logrado con el Decreto 657 donde se incrementaron ostensiblemente los contratos sindicales habida cuenta de las experiencias exitosas en sectores tales como eléctrico, salud, confecciones, agroindustrial, era insuficiente la reglamentación, ya que de cierta manera se tornaba poco competitivo frente a otras figuras de contratación, pues no se había definido de manera precisa y concreta la naturaleza jurídica del contrato, por lo que llevó a que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y la doctrina argumentaran que se trataba de un contrato donde existía una relación laboral; de tipo comercial o civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o labor .

En efecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Sección Segunda en sentencia de Diciembre 13/94 Rad. 7136, manifestó:

“(…) A pesar de que por su contenido el contrato sindical debe ser considerado como contrato civil, por ministerio de la ley su duración, revisión y extinción se rigen por las normas del contrato individual de trabajo. Por esa regulación, aunada a las asimilaciones a otras instituciones del derecho laboral que se han dejado anotadas, y por responsabilidad que frente al empresario pudiera exigirse a los trabajadores individualmente considerados, se sigue que en los términos del artículo 2º del Código Procesal del Trabajo, corresponde al juez del trabajo decidir los conflictos jurídicos que se originen en ese convenio colectivo”.

Esta discusión conllevó a confusiones y por ende a la obligación pagar el impuesto de valor agregado IVA.

Sin embargo, las cifras son un indicativo del aumento de los contratos sindicales, con el bemol expresado. Por ejemplo en el año 2002, es decir al comienzo del gobierno Uribe estábamos en la cifra de ocho (08) contratos registrados.

Al mes de abril de 2010 se habían depositado ante el Ministerio de la Protección Social un total de ciento sesenta y ocho (168) contratos sindicales, precisados de la siguiente manera: noventa y ocho (98) en el Cauca, veintiséis (26) en Antioquia, dos (2) en Atlántico, catorce (14) en el Valle del Cauca, ocho (8) en el Amazonas, seis (6) en el Tolima, cuatro (4) en Arauca, tres (3) en el Meta, tres (3) en Santander, dos (2) en Apartadó, uno (1) en Boyacá y uno (1) en Huila.

En el sector público se habían pactado 125 de estos contratos en los renglones de electricidad y salud, y en el sector privado se han celebrado 43 contratos sindicales en las áreas agroindustrial, industrial y de servicios.

Se hizo necesario ajustar algunas falencias del Decreto en mención producto de las experiencias y dinámica del contrato, y después de un proceso de discusión y concertación entre los actores involucrados en el tema con el acompañamiento del Ministerio de la Protección Social, nace a la vida jurídica el Decreto Reglamentario del Contrato Sindical No. 1429 de 28 de Abril de 2010, que deroga el Decreto 657 de 2006.

El Decreto vigente consagra los siguientes avances:

- ❖ Crea una auditoría para la transparencia en la gestión y ejecución del contrato sindical.
- ❖ Identifica al representante legal del sindicato como responsable de quién debe suscribirlo.
- ❖ Promueve la Salud Ocupacional como principio fundamental de la competitividad en el trabajo, relevando las buenas prácticas en el trabajo.
- ❖ Resalta el plano de igualdad entre los afiliados participantes, no existiendo el esquema empleador-trabajador - en cuanto a la distribución de los ingresos provenientes del contrato - y
- ❖ Exige llevar una contabilidad independiente (Subcuenta) por cada contrato suscrito a la de la organización sindical, garantizando una transparencia en el manejo de los pagos por la ejecución del contrato.
- ❖ Define de manera clara la naturaleza jurídica del contrato.
- ❖ Promueve mecanismos de solución de controversias de quienes participan en la ejecución del contrato sindical, teniendo en cuenta la normatividad establecida tanto en los estatutos como en el reglamento específico del contrato colectivo, con el objeto de garantizarles a los afiliados partícipes, los derechos fundamentales al debido proceso y a la defensa.

Se torna el contrato sindical como una alternativa más dentro del mercado laboral para la participación de los trabajadores por intermedio de las organizaciones sindicales que los representan en las empresas para el incremento en la productividad y la mejora de los ingresos de los trabajadores.

CAPITULO III

4. PREGUNTAS FRECUENTES

1. ¿Qué es el contrato sindical?

Se entiende por contrato sindical el que celebren 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.

2. ¿Entonces quiénes son los que pactan el contrato sindical?

El empresario-empleador y la organización sindical

3. ¿El contrato sindical es un contrato civil, comercial o laboral?

La naturaleza jurídica es la de un contrato colectivo laboral como quedo establecido en el Decreto Reglamentario 1429 de 28 de Abril de 2010.

Esta modalidad de contratación colectiva está consagrada en la parte colectiva del Código Sustantivo del Trabajo.

4. ¿Cómo se denomina a las personas que se afilian a un sindicato para prestar servicios o realizar obras a través de un contrato sindical?

Afiliados partícipes.

5. ¿Las personas que están bajo la modalidad del contrato sindical tienen contrato laboral con la organización sindical?

El afiliado participe en la ejecución del contrato sindical no es trabajador del sindicato porque éste lo componen los mismos afiliados y ejecutan dicho contrato sindical en desarrollo del contrato colectivo, no encontrándose el elemento esencial de la subordinación. Esta relación se rige por principios democráticos, de autogestión, colaboración y de autorregulación donde los afiliados actúan en un plano de igualdad.

Entre el afiliado participe y la organización sindical no existe una relación laboral y en consecuencia no hay contrato de trabajo. No obstante, el sindicato dada su finalidad compensará a éstos, por su contribución en la ejecución del contrato sindical, con los beneficios definidos en la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical.

6. ¿Al afiliado participe se le aplica la legislación laboral en materia de jornada de trabajo, recargos, prestaciones sociales, vacaciones, descansos, calzado y ropa de labor, ley maría, licencias de maternidad, ley de luto, etc.?

Por no existir entre el afiliado participe y el sindicato un vínculo laboral, será la Asamblea de afiliados, el reglamento y el contrato sindical la que establezca los respectivos beneficios y auxilios.

7. ¿Existe subordinación laboral entre los afiliados partícipes que ejecutan el contrato sindical y la empresa o empleador contratante?

No, porque el acuerdo se realiza entre el sindicato y la empresa contratante o empleador sin que exista relación de subordinación entre los afiliados partícipes que desarrollan el contrato sindical con esa empresa o empleador.

8. ¿Cómo se denomina entonces lo recibido por los afiliados partícipes que ejecutan el contrato sindical?

Se denominan usualmente compensaciones, además la asamblea del sindicato podrá establecer otros auxilios y beneficios.

9. ¿Con qué frecuencia se pagarán estas compensaciones, auxilios y beneficios?

El sindicato, de acuerdo con la asamblea, con el reglamento o el contrato sindical, establecerá las frecuencias de las compensaciones, de los auxilios y beneficios.

10. ¿Si se disuelve y se liquida el sindicato que ha celebrado contrato sindical este termina inmediatamente?

No, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral en caso de presentarse la disolución del sindicato que tenga pactado un contrato sindical, los afiliados partícipes continuaran prestando sus servicios o ejecutando las obras en las condiciones estipuladas mientras dure la vigencia del contrato sindical.

11. ¿Podrá una empresa o empleador donde no exista sindicato, celebrar contrato sindical?

Sí, según lo establece la legislación laboral.

12. ¿Qué clase de sindicatos pueden celebrar contratos sindicales?

Todos, porque es función de los sindicatos, entre otras, celebrar contratos sindicales.

13. ¿Los afiliados partícipes podrán gozar de los beneficios de convención o de pacto colectivo que tengan pactada una empresa con el sindicato o con los trabajadores?

Los afiliados partícipes recibirán las compensaciones, auxilios o beneficios acordados en el respectivo contrato sindical entre el o los sindicatos con el empleador o Empresa. Las partes son libres de incluir o no beneficios de convención o de pacto colectivo en dicho contrato sindical.

14. ¿Por cuánto tiempo puede pactarse un contrato sindical entre la empresa o empleador y los sindicatos?

El contrato sindical puede ser pactado por una duración indefinida, por un término fijo por meses o por años, o también por la duración de la obra o servicio que se contrate.

15. ¿Al Sindicato que tiene suscrito un contrato sindical, le es aplicable la normatividad sobre contrato de aprendizaje?

Respecto a los trabajadores vinculados al sindicato por contrato de trabajo, para sus efectos administrativos, tales como: mensajero, secretaria, contadora, sistemas, etc., sí le es aplicable el régimen sobre vinculación de aprendices.

En cuanto a los afiliados partícipes que ejecutan el contrato sindical no le es aplicable la normatividad sobre contrato de aprendizaje, en razón a la no existencia a una relación laboral.

16. ¿Están obligados los sindicatos firmantes de un contrato sindical a vincular a la seguridad social a sus afiliados partícipes? En caso afirmativo, a qué riesgos?

Sí, toda vez que el sindicato actúa como responsable de la administración del sistema de la seguridad social integral frente a sus afiliados, respecto a afiliación, retiro, pagos y demás novedades.

Se les debe afiliar a los riesgos en salud (EGM), pensiones (IVM) y riesgos profesionales (ATEP).

17. ¿Cómo es la gestión de la salud ocupacional en los sindicatos que tienen firmado un contrato sindical, frente a sus afiliados partícipes?

Los sindicatos promoverá, entre sus afiliados partícipes, la salud ocupacional brindando la inducción, capacitación y entrenamiento en los servicios y obras contratadas, reportando e investigando los incidentes y accidentes garantizando el uso adecuado de los elementos de protección personal necesarios y el desarrollo del programa de salud ocupacional y seguridad industrial para sus afiliados partícipes.

De acuerdo a las características de cada contrato sindical, se coordinará entre la empresa o empleador y el sindicato las actividades específicas en material de salud ocupacional y seguridad industrial.

CAPITULO IV

5. Texto del Decreto Reglamentario No. 1429 de 28 de Abril de 2010

ARTÍCULO 1.- El contrato sindical como un acuerdo de voluntades, de naturaleza colectivo laboral, tiene las características de un contrato solemne, nominado y principal, cuya celebración y ejecución puede darse entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores, para la prestación de servicios o la ejecución de obras 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 y que se rige por las normas y principios del derecho colectivo del trabajo.

ARTÍCULO 2.- Cuando un empleador o sindicato de empleadores requiera contratar la prestación de servicios o la ejecución de obras, evaluará en primera instancia la posibilidad de celebrar contrato sindical.

ARTÍCULO 3.- Además de las cláusulas relativas a las condiciones específicas del objeto del contrato sindical y las circunstancias en que se desarrollará, éste 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 y definir de común acuerdo las auditorias que consideren necesarias para verificar el cumplimiento de las obligaciones recíprocas una vez suscrito el respectivo contrato.

ARTÍCULO 4.- El contrato sindical será suscrito por el representante legal del sindicato de acuerdo con lo establecido en la Ley o en sus estatutos. Para todos los efectos legales, el representante legal de la organización sindical que suscriba el contrato sindical, ejercerá la representación de los afiliados que participan en el Contrato Sindical.

ARTÍCULO 5.- En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical, el cual contendrá como mínimo las siguientes garantías en defensa de sus afiliados partícipes :

- 1) Tiempo mínimo de afiliación al sindicato para participar en la ejecución de un contrato sindical.
- 2) Procedimiento para el nombramiento del coordinador o coordinadores en el desarrollo del contrato sindical.
- 3) Procedimiento para seleccionar a los afiliados que van a participar en el desarrollo del contrato sindical, así como la forma de distribuir entre los afiliados partícipes el valor del trabajo del grupo, garantizando que éste sea como mínimo equivalente y nunca inferior al salario mínimo legal mensual vigente, en proporción a la participación individual.
- 4) Causales y procedimiento de retiro y de reemplazo de afiliados que participan en el desarrollo del contrato sindical.
- 5) Mecanismos de solución de controversias de quienes participan en la ejecución del contrato sindical, teniendo en cuenta la normatividad establecida tanto en los estatutos como en el reglamento específico del contrato colectivo, con el objeto de garantizarle a los afiliados, los derechos fundamentales al debido proceso y a la defensa.
- 6) Porcentaje del excedente del contrato Sindical que se destinará a educación, capacitación y vivienda para los afiliados partícipes.
- 7) El sindicato será el responsable de la administración del sistema de seguridad social integral, tales como la afiliación, retiro, pagos y demás novedades respecto de los afiliados partícipes.
- 8) El sindicato promoverá la salud ocupacional de los afiliados partícipes.
- 9) Dado el plano de igualdad en la que intervienen los afiliados partícipes entre si y con el Sindicato en la ejecución del contrato sindical, el reglamento deberá incluir lo pertinente a las compensaciones o participaciones y deducciones para los afiliados partícipes a que haya lugar.
- 10) los demás derechos y obligaciones que se establezcan para los afiliados partícipes.

ARTÍCULO 6.- El sindicato firmante de un contrato sindical, deberá establecer en su contabilidad general una subcuenta para cada uno de los contratos sindicales suscritos.

ARTÍCULO 7.- Dada su naturaleza de contrato colectivo laboral, deberá depositarse copia del contrato sindical con su correspondiente reglamento ante la respectiva Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social, en donde éste se suscriba o se ejecute.

ARTÍCULO 8.- La respectiva dependencia del Ministerio de la Protección Social, expedirá previa solicitud la constancia del depósito del contrato colectivo laboral.

ARTÍCULO 9.- La solución de las controversias que se originen entre las partes contratantes en virtud del contrato sindical podrán ser resueltas por tribunal de arbitramento voluntario o demás mecanismos alternativos si así lo acuerdan las partes, o en su defecto, por la autoridad judicial laboral competente.

ARTÍCULO 10.- El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase - dado en Bogotá, D.C. a los 28 días del mes de abril 2010

Álvaro Uribe Vélez- Presidente

Diego Palacio Betancourt - Ministro de la Protección Social”