

Revisión al contrato colectivo sindical



Ricardo Barona Betancourt*

El contrato sindical lo celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados

El derecho de asociación sindical

El derecho de asociación sindical está regulado por el artículo 39 de la Constitución Política. En él se establece que 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.

Asimismo, la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica solo proceden por la vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión y no gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la fuerza pública.

Adicionalmente, el Artículo 11 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo indica que todo estado miembro se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. De igual manera, el artículo 1 del Convenio 98 de la OIT garantiza que: 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. En esta Declaración, los Estados Partes se comprometieron, entre otras cosas, a garantizar *“el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales”*.

La Convención Americana de los Derechos Humanos también reconoce el derecho a la unión sindical y ha manifestado que todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole y que el ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos,

* Subgerente Jurídico Civil y Administrativo

ASPECTOS LABORALES



o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

Dimensiones del derecho de asociación sindical

Este derecho fundamental presenta una dimensión individual que se traduce en la posibilidad que tienen los trabajadores de organizar sindicatos y de ingresar, permanecer o retirarse de la organización sindical que deseen en su lugar de trabajo, puesto que en una empresa pueden coexistir varios sindicatos.

Además, una dimensión colectiva vinculada a la idea básica de la libertad sindical y conforme a la cual se garantiza la autonomía para la conformación de las organizaciones sindicales, con sujeción al orden legal y a los principios democráticos, y al margen de toda restricción, intromisión o intervención del Estado, como la capacidad que tienen estas organizaciones para promover no sólo los intereses laborales de sus afiliados, sino también su visión de la política general en temas que afectan o convocan a los trabajadores como

▲ **En caso de disolución,** los trabajadores continuarán prestando sus servicios en las condiciones estipuladas mientras dure la vigencia del contrato.

“ciudadanos de una democracia participativa”.

Finalmente, una dimensión instrumental en la medida que la asociación sindical se crea “sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social”, en especial, la negociación y suscripción de una convención colectiva, con la salvedad que en nuestro ordenamiento se predica de los sindicatos de empleados públicos”¹.

Características del derecho de asociación sindical

La asociación sindical tiene un carácter voluntario, ya que su ejercicio descansa en una autodeterminación de la persona de vincularse con otros individuos y que perdura durante esa asociación. También tiene un carácter relacional, se forma de una doble dimensión: de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente si hay otros ciudadanos que

¹ Sentencia T-764 de 2005 de la Corte Constitucional, M.P. Dr. Rodrigo Escobar Gil.

estén dispuestos a ejercer el mismo derecho y una vez se de el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva.

Asimismo, tiene un carácter instrumental ya que se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social.

La libertad de asociación sindical comprende tres enfoques. El primero, es la libertad individual de organizar sindicatos, cuyo pluralismo sindical está consagrado en el artículo segundo del Convenio 87 de la OIT; segundo, libertad de sindicalización (o sindicación), ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o a desafiliarse a un sindicato; en palabras del artículo 358 del Código Sustantivo de Trabajo, inciso primero: “Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y de retiro de los trabajadores” y tercero, autonomía sindical, que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio derecho interno para organizarse. Así lo dispone el artículo tercero del Convenio 87 de la OIT².

Clasificación y funciones de los Sindicatos

Los sindicatos de trabajadores o de primer grado se clasifican así³:

De empresa: Cuando están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución. En el sector de la salud tenemos algunos ejemplos de este tipo de sindicato: El Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguros Sociales (Sintraiss), el Sindicato de Trabajadores de la Clínica David Restrepo, entre otros.

De industria o por rama de actividad económica: Están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica. En el sector de la salud tenemos algunos ejemplos de este tipo de sindicato como el Sindicato Nacional de Trabajadores

de la Seguridad Social (Sintraseguridad-social), la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud y Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia (Anthoc), el Sindicato Nacional de Salud y Seguridad Social (Sindess), el Sindicato de Trabajadores de Hospitales, Consultorios y Sanatorios de Bogotá y Cundinamarca (Sintrahosclisas), entre otros.

Gremiales: Están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. En el sector de la salud tenemos algunos ejemplos de este tipo de sindicato: La Asociación Médica Sindical de Colombia (Asmedas), la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia (ANEC), la Asociación Nacional de Enfermeras Certificadas (ANDEC), la Asociación de Bacteriólogos Sindicalizados (ASBAS), la Asociación Colombiana de Instrumentadoras Quirúrgicas (ACITEQ), la Asociación Odontológica Sindical Colombiana (Asdoas), entre otros.

De oficios varios: Están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Sin embargo, sólo se pueden formar en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido (25 personas) para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia. En el sector de la salud no encontramos un ejemplo de este tipo de sindicato.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.



² Sentencia T-441 de 1992 de la Corte Constitucional, M.S. Dr. Alejandro Martínez Caballero.

³ Artículos 373 y 374 del Código Sustantivo del Trabajo.

ASPECTOS LABORALES

Los sindicatos de trabajadores o de primer grado tienen las siguientes funciones⁴:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.
2. Propulsar el acercamiento de empleadores y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.
3. Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.
4. Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas ante los empleadores y ante terceros.
5. Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los empleadores y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.
6. Promover la educación técnica y general de sus miembros.
7. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad.
8. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o

de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos.

9. Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo.
10. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.
11. Designar las comisiones de reclamos permanentes o transitorios, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden.
12. Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los empleadores, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.
13. Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar.
14. Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la ley.

Los sindicatos gremiales están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Por ejemplo: La Asociación Médica Sindical de Colombia (Asmedas) y la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia (ANEC).

Los sindicatos de segundo grado o federaciones⁵ se caracterizan por:

1. Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales; es decir, las federaciones son la unión de sindicatos de trabajadores o de primer grado.
2. Algunos ejemplos de sindicatos de segundo grado en Colombia son la Federación Colombiana de Educadores (FECODE); la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (Fenaltrase); la Federación Unitaria de Trabajadores Mineros, Energéticos, Metalúrgicos, Químicos y de Industrias Similares (Funtraenergética), la Federación Nacional Sindical Unitaria Agropecuaria (Fensuagro), entre otras.

⁴ Artículos 417 y 418 del Código Sustantivo del Trabajo.

⁵ Artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por su parte, los sindicatos de tercer grado o confederaciones tienen las siguientes características:

1. Están conformados por la unión de federaciones. Sin embargo, las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.
2. En Colombia los sindicatos de tercer grado o confederaciones constituidos actualmente son los siguientes: La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC).

Las funciones de las federaciones y las confederaciones son:

1. Las mismas atribuciones de los sindicatos de trabajadores o de primer grado.
2. Tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria adoptada por una de las organizaciones afiliadas.
3. Dirimir las controversias que se susciten entre los miembros de un sindicato afiliado por razón de las decisiones que se adopten.
4. Resolver las diferencias que ocurran entre dos o más de las organizaciones federadas.

Contrato Colectivo Sindical

El contrato colectivo sindical lo celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados⁶. Es un acuerdo de voluntades, de naturaleza colectivo laboral que tiene las características de un contrato solemne, nominado y principal, 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 trabajo⁷.

Debido a la 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 ejecute⁸. Adicionalmente, la respectiva dependencia del Ministerio de la Protección Social expedirá previa solicitud la constancia del depósito del contrato colectivo laboral⁹.

El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato colectivo sindical responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en los casos de simple suspensión del contrato, previstos por la ley o la convención, y tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como los que le correspondan a cada uno de sus afiliados. Para estos efectos, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente; si no se constituye, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde de las respectivas obligaciones¹⁰.

En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato colectivo sindical, los trabajadores continuarán prestando sus servicios en las condiciones estipuladas mientras dure la vigencia del

Las federaciones son la unión de sindicatos de trabajadores o de primer grado.

⁸ Artículo 8 del Decreto 1429 de 2010.

⁹ Artículo 483 del Código Sustantivo del Trabajo.

¹⁰ Artículo 484 del Código Sustantivo del Trabajo.



Foto: ThinkStock

⁶ Artículo 1 del Decreto 1429 de 2010.

⁷ Artículo 7 del Decreto 1429 de 2010.

ASPECTOS LABORALES

contrato. La caución que haya prestado el sindicato disuelto subsistirá para garantizar las obligaciones de los respectivos trabajadores¹¹.

Además de las cláusulas relativas a las condiciones específicas del objeto del contrato colectivo 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 auditorías que consideren necesarias para verificar el cumplimiento de las obligaciones recíprocas una vez suscrito el respectivo contrato¹².

El contrato colectivo 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 colectivo sindical, ejercerá la representación de los afiliados que participan en el Contrato colectivo Sindical¹³.

El sindicato firmante de un contrato colectivo sindical, deberá establecer en su contabilidad general una subcuenta para cada uno de los contratos sindicales suscritos¹⁴.

La solución de las controversias que se originen entre las partes contratantes en virtud del contrato colectivo 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 competente¹⁵.

¿Existe relación laboral entre los afiliados participes y el sindicato cuando se suscribe un contrato colectivo sindical?

Frente a la pregunta anterior, se han observado dos (2) posiciones: La primera posición afirma, que no existe relación laboral entre los afiliados participes y el sindicato cuando se suscribe un contrato colectivo sindical, por lo siguiente: El Literal 9 del artículo 5 del Decreto 1429 de 2010, establece: “...el reglamento deberá incluir lo pertinente a las compensa-

ciones o participaciones y deducciones para los afiliados participes a que haya lugar...”; el Ministerio de la Protección Social en su cartilla sobre contrato sindical del 28 de abril de 2010, estableció: *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. (...) Entre el afiliado participe y la organización sindical no existe una relación laboral y en consecuencia no hay contrato de trabajo; y la Corte Constitucional por medio de la Sentencia C-457 de 2011, con M.P. Dr. Luis Ernesto Vargas Silva, indico: Cabría entonces una pregunta: ¿Los afiliados participes que están bajo la modalidad del contrato sindical tienen un contrato de trabajo con la organización sindical? La respuesta es no, porque no existe el elemento esencial de la subordinación propio del contrato de trabajo. El afiliado participe durante la ejecución del contrato sindical compone el sindicato y se encuentra en un plano de igualdad con éste frente a la distribución de los ingresos provenientes del contrato, al punto que recibe compensaciones y son sujetos de ciertas deducciones, las cuales para todos sus efectos se asimilan al concepto de salario, de acuerdo con lo definido en la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical.*

La segunda posición afirma, que existe re-

Existen dos posiciones sobre si existe relación laboral entre los afiliados participes y el sindicato cuando se suscribe un contrato sindical.



11 Artículo 3 del Decreto 1429 de 2010.

12 Artículo 4 del Decreto 1429 de 2010.

13 Artículo 6 del Decreto 1429 de 2010.

14 Artículo 9 del Decreto 1429 de 2010.

15 Derecho del Trabajo, Guillermo Camacho Henríquez, Editorial ABC, Bogotá, 1973, p.p. 339.

lación laboral entre los afiliados partícipes y el sindicato cuando se suscribe un contrato colectivo sindical, por lo siguiente: El Artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo (Modificado artículo 2 ley 50 de 1990) establece: “...*Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo...*”; el Profesor Guillermo Camacho Henríquez manifestó: “...*C) Entre el sindicato pactante y sus afiliados que prestan el servicio personal. ¿Cuáles son las obligaciones y derechos surgen entre ellos? (...) Paralelamente a éste se configura un con-*

trato individual de trabajo, donde el sindicato se convierte en patrono...”¹⁶; el Doctor Fernando Afanador Núñez indicó: “...*El sindicato contratista se convierte en empleador de sus afiliados para la prestación de los servicios o ejecución de la obra contratada...*”¹⁷; y el autor Guillermo Guerrero Figueroa señaló: “...*El sindicato que actúa como contratista se compromete a ejecutar determinada obra por medio de sus afiliados. Estos, con respecto al sindicato, tienen un contrato individual de trabajo...*”¹⁸. [\[m\]](#)

¹⁶ Derecho Colectivo del TRABAJO, Fernando Afanador Núñez, Editorial Legis, Tercera Edición, Bogotá, p.p. 253.

¹⁷ Derecho Colectivo del Trabajo, Guillermo Guerrero Figueroa, Editorial Leyer, séptima edición, Bogotá, p.p. 418.

¹⁸ Ibid.

REGLAMENTO DEL CONTRATO COLECTIVO SINDICAL

Las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical, el cual contendrá como mínimo las siguientes garantías en defensa desus 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. |
| 7 | El sindicato será el responsable de la administración del sistema de seguridad social integral, como la afiliación, el retiro, los pagos y demás novedades. |
| 8 | El sindicato promoverá la salud ocupacional de los afiliados. |
| 9 | Dado el plano de igualdad en la que intervienen los afiliados partícipes entre sí y con el sindicato en la ejecución del contrato sindical, el reglamento deberá incluir lo pertinente a las compensaciones o participaciones y deducciones para los afiliados partícipes a que haya lugar. |
| 10 | Los demás derechos y obligaciones que se establezcan para los afiliados partícipes ¹⁹ . |

¹⁹ Artículo 5 del Decreto 1429 de 2010.