



MinTrabajo
República de Colombia

Prosperidad
para todos

125

1200000

144386

Bogotá,

22 JUL. 2013



No. 122618-104313

Contrato Sindical y Parafiscales

Respetada señora Angélica:

Damos respuesta a su comunicación, a través de la cual consulta en los siguientes términos: "...NECESITO SABER SI LAS ASOCIACIONES SINDICALES O CONTRATOS SINDICALES SE ENCUESTRAN OBLIGADOS A PAGAR CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR..."

En primer lugar y frente a la definición de Contrato Sindical, resulta procedente señalar que el Artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo - CST, señala:

"DEFINICION. 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. 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".

Por otra parte, respecto a la responsabilidad en el cumplimiento de obligaciones, el Artículo 483 del CST establece que el sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical responderá tanto por las obligaciones directas que surjan del cumplimiento del mismo, como de las que se estipulen con sus propios asociados, salvo en los casos de suspensión que estén previstos en la Ley o en la convención.

Esta modalidad de contratación colectiva, ha sido reglamentada, por el Decreto 1429 del 28 de Abril de 2010 que en su Artículo 1° lo define como un acuerdo de voluntades de naturaleza colectivo laboral, cuyas características principales es ser nominado y principal, su celebración y ejecución se realiza entre un(os) sindicato(s) y empleador(es) o sindicatos de empleadores, para la prestación de servicios o la ejecución de obras, realizado en ejercicio de la libertad sindical y con autonomía administrativa e independencia financiera del (los) sindicato (s) respectivos. Este



tipo de contratos se rige por las normas y principios del derecho colectivo del trabajo.

Al respecto, la Corte Constitucional, en Sentencia T-303/11 reiteró la posición que se ha venido sosteniendo, al realizar el siguiente análisis:

"El Contrato Colectivo Sindical es una forma de contratación colectiva, como lo es el Pacto Colectivo o la Convención Colectiva del Trabajo, y se rige por los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo y el decreto reglamentario 657 de 2006 derogado por el 1429 de 2010.

En tal sentido, conforme a las normas que rigen cada tipo de contrato, el contrato colectivo sindical difiere sustancialmente del contrato individual de trabajo en cuanto a su contenido, forma y propósito.

El contrato de trabajo puede ser verbal y el contrato colectivo sindical tiene que ser siempre escrito.

El contrato de trabajo se celebra con el trabajador y el colectivo sindical se celebra entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos.

El contrato colectivo es solemne por cuanto según el artículo 482 C.S.T., uno de sus ejemplares tiene que depositarse ante el Ministerio del Trabajo, mientras el contrato individual no requiere de esta solemnidad. Adicionalmente, según el artículo 5° del decreto 1429 de 2010, "las organizaciones sindicales deben elaborar un reglamento por cada contrato sindical..."

Según el artículo 22 del C.S.T. el contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal. En el contrato colectivo sindical, quien se obliga es el sindicato a través de su representante legal actuando en nombre de los afiliados que participan en el contrato sindical.

En el contrato colectivo sindical, la relación jurídica entre contratante y contratista es equitativa. En el contrato individual del trabajo se configura una relación de subordinación y dependencia del trabajador con respecto al patrono.

En el contrato colectivo sindical se presentan dos tipos de relaciones: una entre el afiliado y su sindicato y otra entre el sindicato y el contratante, mal denominado empleador en el artículo 482 C.S.T., aunque en ocasiones la relación del afiliado con su sindicato puede vertirse en un verdadero contrato individual de trabajo.

Los dos contratos pueden asemejarse en que la duración, revisión y extinción del contrato colectivo sindical puede regirse por las normas del contrato individual. (inciso final, artículo 482 C.S.T.)

De otra parte, según el artículo 483 C.S.T., el sindicato de trabajadores que suscriba un contrato sindical responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo, como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, y tiene personería para ejercer tanto los derechos como las acciones que le correspondan a cada uno de sus afiliados.

Según el Boletín de Prensa N° 020 de marzo 7 de 2006 del Ministerio del Trabajo y la Protección Social, este contrato fue concebido por el legislador como una forma de combatir el desempleo, en el sentido que a pesar de que los sindicatos son organizaciones sin ánimo de lucro, los trabajadores afiliados a la organización quedan habilitados para desarrollar actividades y servicios que usualmente son desarrollados por particulares y terceros, y de esta forma obtienen beneficios económicos y sociales de carácter extralegal exclusivamente; el sindicato obtiene la utilidad del trabajo contratado, a pesar de ser una entidad sin ánimo de lucro. En esa ocasión se afirmó, que el propósito del decreto 657 de 2006, reglamentario de los artículos 482, 483 y 484 C.S.T., fue promover el paso de un sindicalismo reivindicatorio a otro de participación.

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

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

60. En conclusión, cuando se celebra un contrato colectivo sindical, las condiciones en que se pacta no son de subordinación y dependencia como en un contrato individual de trabajo, sino que los términos de la negociación son fruto de una concertación en igualdad de condiciones, entre el representante legal del sindicato y la empresa contratante, que según el artículo 482 C.S.T. consiste en un sindicato patronal. De hecho, según el numeral 7° del artículo 5° del decreto 1429 de 2010, "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*.

De conformidad con estas premisas, se evidencia que el Contrato Sindical es una modalidad especial de contratación, con sujetos específicamente señalados y regulado por la legislación laboral colectiva, para la prestación de servicios o ejecución de obras. El Decreto 1429 de 2010, lo califica como de naturaleza colectiva laboral.

De lo anterior se destaca con claridad que el objeto de un contrato sindical es la **prestación de servicios o la ejecución de obras**. Igualmente, se resalta que este tipo de contrato se debe realizar con **autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato o de los sindicatos** que lo celebran. Es decir que la nota predominante del contrato es la autonomía jurídica frente al empleador contratante.

Por otra parte, **el sindicato(s) de trabajadores no obra como empleador de sus propios afiliados**, toda vez que los asociados se unen a la organización sindical de manera libre a fin de mejorar sus condiciones laborales y administran sus actividades de forma autogestionaria, en un plano de igualdad.

En desarrollo del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo¹, el Artículo 5° del decreto en cita, establece la necesidad de que el sindicato establezca un reglamento por cada contrato sindical, que como mínimo debe contener las siguientes garantías:

1. Tiempo mínimo de afiliación al sindicato para participar en la ejecución de un contrato sindical.
2. Procedimiento para el nombramiento del coordinador o coordinadores en el desarrollo del contrato sindical.
3. Procedimiento para seleccionar a los afiliados que van a participar en el desarrollo del contrato sindical, así como la forma de distribuir entre los afiliados partícipes el valor del trabajo del grupo, garantizando que este sea como mínimo equivalente y nunca inferior al salario mínimo legal mensual vigente, en proporción a la participación individual.
4. Causales y procedimiento 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 garantizarles a los afiliados, los derechos fundamentales al debido proceso y a la defensa.

¹ Que garantiza la libertad sindical y dentro de ella la libertad de asociación a las organizaciones sindicales, la autonomía de estas para darse y ejecutar su propio ordenamiento interno, la prohibición de disolución y suspensión por vía administrativa, etc.



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 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." (Negrilla fuera del texto)**

Del anterior precepto se deduce que la normativa ha establecido con claridad que el sindicato de trabajadores, en desarrollo de un contrato sindical, será el responsable de la administración del Sistema de Seguridad Social Integral de sus asociados.

Para ello se requiere la afiliación a salud, pensiones y riesgos profesionales en relación con **los afiliados** que participan del **contrato sindical** en su calidad de **organización de trabajadores** con personería jurídica².

La respectiva organización también efectuará el retiro, pagos, novedades, etc. dentro Sistema de Seguridad Social de los **afiliados partícipes**, conforme lo señala tal artículo.

Así las cosas, se reitera que en el Contrato Sindical no existe una relación subordinada, que permita asegurar que existe un empleador y trabajador, en el sentido indicado, ya que el contrato se efectúa con autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato o de los sindicatos que lo celebran y los asociados hacen parte del mismo en ejercicio de su libertad sindical, sin recibir **salario** sino compensaciones o participaciones.

Frente a la obligatoriedad en el pago de aportes parafiscales, entendería esta Oficina que no existe la obligación de pagarlos de acuerdo a la Ley 21 de 1982, Ley 27 de 1974, Ley 89 de 1988 en virtud de un contrato sindical, toda vez que en tal caso, el sindicato no actúa como empleador y los *afiliados partícipes* no son sus trabajadores.

Los asociados a la organización sindical podrían aportar voluntariamente a Caja de Compensación, sin embargo ello requeriría de los ajustes pertinentes para que opere, recordando que la Organización Sindical maneja el tema de la Seguridad

² Por tanto para la afiliación se deberían acreditar por lo menos estos últimos aspectos.



MinTrabajo
República de Colombia

Prosperidad
para todos

127

Social Integral (Pensión, Salud y Riesgos Profesionales) de los afiliados participantes del Contrato Sindical.

Lo anterior, sin perjuicio de que la organización sindical – cualquiera sea su clase: de industria, de base, de gremio, etc, ostente la calidad de empleador de alguna o algunas personas, que no sean sus afiliados partícipes del contrato, evento en el cual será responsable del reconocimiento y pago de todas las obligaciones imputables al empleador, en los términos de la legislación laboral colombiana.

La presente consulta, se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en virtud del cual las respuestas dadas no comprometerán la responsabilidad de las entidades que las atienden, ni serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

MYRIAM SALAZAR CONTRERAS
Coordinadora Grupo de Apoyo Jurídico, Normativo y de Consultas
Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: Andrea Patricia CF.15/07/2013
Revisó: Myriam S.

C:\Users\lacamacho\COLECTIVO\104313-122618.CONTRATO SINDICAL Y PARAFISCALES.docx