



1200000

Bogotá D.C.

Señor

JUAN FERNANDO TORRES CHAVES

E – mail: jufeto@hotmail.com

Avenida 5 C Norte No. 23 D – 33 Oficina 201

Barrio Versalles

Cali – Valle del Cauca

ASUNTO: Radicación: 182989, 214445 y ID 11426/13 – Contrato Sindical.

Cordial saludo:

De manera atenta, damos respuesta a su comunicación, radicada con el número del asunto, remitida por la Subdirección de Inspección de este Ministerio, mediante la cual consulta sobre los siguientes aspectos del contrato sindical:

1. Posibilidad de un empleador para optar por un contrato sindical.
2. Posibilidad de ejecutar actividades misionales, mediante un contrato sindical.
3. Las implicaciones de celebrar un contrato sindical por una Empresa Sociales del Estado E.S.E. y su efecto frente al Modelo Estandar de Control Interno MECI.
4. Puede una dirección territorial hacer acompañamiento a una negociación colectiva con el empleador para el perfeccionamiento del contrato sindical.
5. Obligación de afiliación a seguridad social. Bajo qué tipo de planilla debe realizar el pago de aporte a través de la PILA.
6. Si al existir un contrato sindical se debe aplicar el decreto 1429 de 2010 como un contrato colectivo laboral o un contrato individual de trabajo. Puede mezclarse las dos normatividades (Individual y colectiva)
7. En el desarrollo del contrato sindical los afiliados partícipes deben atender los formalismos de un contrato de trabajo (salarios, primas o auxilios de transporte) o por el contrario debe atender lo indicado en el decreto 1429 de 2010 y solo puede recibir compensaciones, auxilios beneficios conforme al reglamento colectivo aprobado por asamblea o junta directiva.
8. El acuerdo entre un afiliado partícipe con el sindicato, en el desarrollo de un contrato sindical, puede tener término o plazo al igual que un contrato individual de trabajo.
9. El afiliado partícipe en la ejecución de un contrato sindical se puede denominar agremiado, trabajador dependiente o afiliado partícipe.
10. Puede aplicarse a un afiliado partícipe lo indicado en el título individual del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Si un sindicato aplica mal el decreto 1429 de 2010 estaría generando intermediación laboral. Cuál de los dos modelos indicado -contrato sindical o de intermediación laboral- tienen validez frente a la normatividad del trabajo.
12. Frente a los servicios que indica el artículo 1 del decreto 1429 de 2010, un sindicato de trabajadores puede realizar procesos misionales del beneficiario de ese servicios y si al perfeccionar el contrato sindical un empresario debe tener en cuenta si los procesos a ejecutar son misionales o de apoyo.
13. La organización sindical debe tener plena autonomía o debe depender del empresario.
14. Un afiliado partícipe bajo la ejecución de un contrato sindical está obligado a pagar parafiscales -- Caja de compensación, ICBF y SENA.

*Dr. Flor elba
Contrato SSV
Contrato SSV
12:20 pm*



Como primera medida es necesario recordar que conforme al Decreto 4108 de 2011 y el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Oficina Asesora Jurídica no se encuentra habilitada para definir asuntos específicos o dictar instrucciones concretas, sino por el contrario, para pronunciarse de manera general y abstracta sobre la interpretación de normas y asuntos que son competencia de este Ministerio.

Debido a que son varios los puntos a desarrollar, se identificará la respuesta con el numeral del tema bajo consulta; lo anterior conforme a la lista trascrita.

Claro lo anterior, nos permitimos señalar que se denomina contrato sindical el que se celebran entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patronos o "sindicatos" patronales, para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. El artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, define este acuerdo, así:

"Artículo 482. Se entiende por contrato sindical el que celebren 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. Uno de los ejemplares del contrato sindical, debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio del Trabajo, a más tardar quince (15) días después de la firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo." (Se subraya y resalta por fuera del texto)

Esta modalidad de contratación colectiva, ha sido reglamentada por el Decreto 1429 del 28 de Abril de 2010, que en su artículo primero lo define como un acuerdo de voluntades de naturaleza colectivo laboral, cuyas características principales es ser solemne, nominado y principal, para la prestación de servicios o la ejecución de obras en ejercicio de la libertad sindical y con autonomía administrativa e independencia financiera. Aunque la duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo, éste se sujeta a las normas y principios del derecho colectivo del trabajo. -Numeral 6-

Respecto al procedimiento de contratación el artículo segundo del decreto ibídem señala que "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."

Conforme a lo anterior, los empleadores pueden optar por el contrato sindical y cuando se vaya a contratar la prestación de servicios o ejecución de obras deberán evaluar en primer lugar la posibilidad de contratar por medio del contrato sindical, el cual por su propia naturaleza privilegia la participación de los trabajadores sindicalizados, **denominados afiliados partícipes**, en la ejecución de tareas en la misma empresa, se trata por demás de una figura que ha sido contemplada por la OIT a través de sus convenios, bajo el objetivo de proteger a los sindicatos independientemente de la forma de asociación. -Numerales 1 y 9- Ahora bien, dentro del contexto público, la interpretación de esta última disposición puede resultar más difícil que en el campo privado, dado que en el primero la contratación está sometida a unos principios y procedimientos previamente establecidos.

En virtud a sus inquietudes, es de anotar que el sindicato 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 cumplimiento de ese supuesto, no procedería la aplicación de las prestaciones sociales, salarios y demás prerrogativas laborales que consagra el Código Sustantivo del Trabajo a favor del trabajador dependiente; es por ello que el afiliado partícipe debe recibir los beneficios conforme a lo indicado en el reglamento colectivo, redactado de acuerdo al artículo 5 del decreto 1429 de 2010. -Numeral 7- En consecuencia a un afiliado partícipe no se aplicaría, en principio, lo indicado en el título individual del Código Sustantivo del Trabajo, pues no se trata de un trabajador subordinado -Numeral 10-



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

*(...)*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.

(...)

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. *(Se subraya por fuera del texto)*

De lo anterior se concluye, en primer lugar, que la vigencia o plazo del acuerdo entre un afiliado partícipe con el sindicato, en el desarrollo de un contrato sindical, se sujeta a lo establecido en el reglamento del contrato sindical de acuerdo a lo estipulado por la organización. Conforme a la normatividad, dicho acuerdo no se sujetaría al término o plazo del contrato individual de trabajo –*Numeral 8-*

De esta manera, en el contrato sindical no se observa el elemento de subordinación entre la organización sindical y sus afiliados, así como, con el beneficiario de la obra o servicio; es por ello que la organización sindical desarrolla su actividad con autonomía administrativa e independencia financiera, según lo ordenado por el artículo 1 del decreto *ibídem.* –*Numeral 13-*

A su turno, 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 laborales 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.

A este respecto, el Ministerio de Salud y Protección Social mediante Concepto 189444 de 30-08-2012, consideró lo siguiente:

“...En este orden de ideas, puede señalarse frente a lo consultado que quienes prestan sus servicios no tienen la calidad de trabajadores dependientes – subordinados, sino de afiliados partícipes en el contrato sindical, por tanto, deberán afiliarse como trabajadores independientes al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

No obstante, en el campo del Sistema de Seguridad Social Integral, 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 los Sistemas de Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales en relación con los afiliados que participan del contrato sindical, en su calidad de organización de trabajadores con personería jurídica.” (Se subraya por fuera del texto)

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.

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



A partir del referido concepto la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, del afiliado participe en el contrato sindical, procedería en calidad de trabajador independiente. De este modo deberá vincularse como trabajadores independientes al Sistema Integral de Seguridad Social en Pensión y Riesgos Profesionales, hoy Laborales, para lo cual deberá utilizarse la respectiva planilla para trabajadores independientes a fin de efectuar el pago de aporte a través de la PILA. -Numeral 5-

En la actualidad, para la organización sindical que celebra un Contrato Sindical, contrario a lo que sucede por ejemplo con las Cooperativas de Trabajo Asociado a las que la Ley 1233 de 2008 impone la obligación de efectuar contribuciones especiales, no existe norma explícita que obligue a efectuar aportes al SENA, ICBF o CAJA DE COMPENSACIÓN.³

No obstante lo anterior, el Artículo 19 de la Ley 789 de 2002, modificado por la Ley 1111 de 2006, contempla el régimen de afiliación voluntaria a las cajas de compensación familiar para la expansión de cobertura de servicios sociales; allí se define la afiliación a favor de los trabajadores independientes:

"ARTÍCULO 19. Habrá lugar a un aporte a las Cajas de Compensación Familiar del 0.6% sobre una base de 1 UVT, sin que dicha suma otorgue derechos para el pago de subsidios, limitándose el beneficio a las actividades de recreación, capacitación y turismo social en igualdad de condiciones frente a los demás afiliados a la Caja, cuando se presente uno cualquiera de los siguientes casos, sin perjuicio de los periodos de protección previstos en esta Ley por fidelidad:

(...)

b) Los trabajadores independientes que decidan afiliarse a una Caja de Compensación Familiar, conforme el principio de libertad de escogencia que deberá ser respetado por parte de la respectiva Caja. Para que un trabajador independiente se afilie, con su grupo familiar, y mantenga su vinculación con una Caja, se hace exigible su afiliación previa al sistema de salud, siendo la base de ingresos para aportar al sistema de Cajas la misma base de aporte que exista para el sistema de salud y en todo caso no inferior a la que se utilice dentro del sistema de pensiones;

(...)

PARÁGRAFO 1o. <Ajuste de salarios mínimos en términos de UVT por el Artículo 51 de la Ley 1111 de 2006. El texto con el nuevo término es el siguiente:> Cuando el desempleado aporte el ciento por ciento (100%) de la cotización del dos por ciento (2%) sobre la base de 41 UVT, tendrá todos los mismos derechos que tienen los demás afiliados salvo al subsidio monetario. Esta misma regla se aplicará al trabajador independiente que aporte el dos por ciento (2%) sobre sus ingresos, conforme el sistema de presunciones establecido dentro del régimen de salud. En todo caso las cajas podrán verificar la calidad de la información sobre los ingresos del afiliado para dar cumplimiento a lo previsto en esta Ley, o para hacerle dar cumplimiento a las normas generales sobre aporte." (subrayado fuera de texto).

De la norma citada puede inferirse la posibilidad de que los trabajadores independientes se afilien a las cajas de compensación familiar de forma voluntaria teniendo acceso a los servicios que brinde la Caja pero no al subsidio familiar.

Dentro de este contexto y ya que el Decreto 1429 de 2010, no efectuó indicación alguna en este aspecto, consideramos que al no tratarse de trabajadores dependientes, los afiliados partícipes del contrato sindical se adecuarían a la norma general que permite la afiliación del trabajador independiente.

En conclusión, esta Oficina considera que no existe obligación de pagar aportes parafiscales 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 participantes no son sus trabajadores. -Numeral 14-

Especial atención merece la política gubernamental que busca sancionar la costumbre de algunos empleadores, en el sentido de suscribir contratos sindicales bajo la intención inequívoca de crear verdaderas formas de intermediación

³ Es de aclarar que esa obligación si operarían en la eventualidad de que el sindicato tenga la calidad de empleador de alguna persona no asociada (por ej. Un Auxiliar administrativo), pero como indicamos con anterioridad, ello no sucede en el contexto del contrato sindical con los afiliados participantes del mismo.



laboral para la prestación de un servicio o la realización de una obra. La intermediación laboral es una figura extraña a la esencia del contrato sindical, pues en materia de derecho laboral colectivo se busca garantizar los derechos derivados de la asociación sindical, incluyendo entre ellos, el de poder celebrar contratos colectivos; pero, de ninguna manera, esta categoría jurídica puede convertirse en una fachada para el incumplimiento de las obligaciones propias de los contratos de trabajo a cargo de los empleadores. De ese modo, si un sindicato ejerce su actividad, por fuera de los parámetros del decreto 1429 de 2010, podría configurar una intermediación laboral, la cual difiere del contrato sindical; así las cosas el modelo de intermediación no se ajusta al esquema de este contrato colectivo.

Los simples intermediarios son aquellas personas que contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta de un patrono, esto quiere decir que para que una persona sea considerada en derecho laboral como simple intermediario se requiere que contrate servicios de otras, por cuenta ajena, esto es, por cuenta de una persona diferente de la que contrata y de la contratada. -Numeral 11-

Ciertamente, la jurisprudencia (Corte Constitucional - Sentencia C-171 del 7 de marzo de 2012, MP Luis Ernesto Vargas Silva y Sentencia del 2 de septiembre de 2009, rad. D-7615, M.P. Jorge Ignacio Pretelt) ha venido reiterando la protección del derecho al trabajo en todas sus modalidades, haciendo énfasis en la estabilidad laboral, y llamando la atención en la obligación que le asiste a las Entidades Públicas de no abusar de algunas formas de vinculación laboral como el contrato de prestación de servicios y el propio contrato sindical. Estas reflexiones permitirían establecer que la legalidad o no de celebrar un contrato sindical estriba en la debida justificación que lo soporte, y atendiendo a la plena observancia de los derechos de los trabajadores vinculados por contratos de trabajo.

A este respecto, la ley 1429 de diciembre 29 de 2010 - Diario Oficial No. 47.937- por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo, decreta en su artículo 63, lo siguiente:

“Artículo 63. Contratación de personal a través de cooperativas de trabajo asociado. 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 Servicio 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.

(...) El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las Precooperativas y Cooperativas que incurran en falta al incumplir lo establecido en la presente ley. El Servidor Público que contrate con Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave. (Se subraya y resalta por fuera del texto)

Frente a lo ordenado por el artículo 63 del decreto ibidem, la Corte Constitucional mediante sentencia C-690 de 21 de septiembre de 2011, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, conoció sobre la demanda de inconstitucionalidad contra el parágrafo transitorio del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. En dicha oportunidad la Corte consideró lo siguiente:

“De las distintas intervenciones que se presentaron, así como de la literalidad de la norma acusada y el sentido de la misma, la Sala encuentra que el artículo 63 del que hace parte el parágrafo acusado, se refiere a los siguientes aspectos:

El primer inciso establece la prohibición para entidades públicas y privadas de contratar mediante cooperativas de trabajo asociado o cualquier otro modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales, a quienes deben desarrollar las actividades misionales permanentes de la respectiva entidad.

En este inciso lo que el legislador hizo no fue otra cosa que llevar a prohibición legal lo que la jurisprudencia de las Altas Cortes ha venido reiterando en relación con la primacía del contrato realidad, al señalar que ni los entes públicos ni las personas privadas pueden encubrir las relaciones laborales caracterizadas por la subordinación, a través de distintas modalidades de contratación o de figuras como las cooperativas de trabajo asociado.



El segundo inciso se refiere a empresas nuevas y las precooperativas y cooperativas de trabajo asociado para señalar que éstas deben respetar las garantías mínimas para el trabajador, tal como lo establecen los artículos 25 y 53 de la Constitución, teniendo en cuenta que estos preceptos se refieren a la protección de los trabajadores, independiente de la modalidad de contratación. Sobre la interpretación de parte de este inciso se puede consultar la sentencia C-645 de 2011.

El tercer inciso introduce por primera vez sanciones claras y contundentes para los funcionarios públicos y los particulares que bajo distintas modalidades de contratación tiendan a encubrir verdaderas relaciones laborales. Para el efecto, dispone: i) que el Ministerio de Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas de hasta 5.000 salarios mínimos legales mensuales a las entidades públicas o privadas que incurren en las disposiciones de los dos incisos anteriores; ii) en relación con las precooperativas y las cooperativas de trabajo asociado, su disolución y liquidación y iii) se eleva a falta grave para el servidor público el hecho de contratar con cooperativas de trabajo que hagan intermediación laboral. Esta falta tiene como sustento, el hecho de que desde el año 2008, en la Ley 1233, artículo 7º el legislador expresamente había señalado que esta clase de cooperativas tenían prohibido hacer intermediación laboral." (Se subraya y resalta por fuera del texto)

De igual modo el Decreto 2025 de 08 junio de 2011, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, ordena en su artículo 1, lo siguiente:

Artículo 1º. Para los efectos de los incisos 1º y 3º del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, cuando se hace mención a intermediación laboral, se entenderá como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones.

Esta actividad es propia de las empresas de servicios temporales, según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006. Por lo tanto esta actividad no está permitida a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.

Para los mismos efectos, se entiende por actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa. (...)"(Se subraya y resalta por fuera del texto)

Así mismo, la Circular 055 de octubre 4 de 2011 - Diario Oficial No. 48214 de 2011- proferida por el Ministerio de la Protección Social, afirma lo siguiente:

"El Ministerio de la Protección Social, en el marco de sus competencias, y en aplicación de las disposiciones de rango legal, relacionadas con la contratación de personal y con el ánimo de unificar criterios que permitan la correcta aplicación de las disposiciones legales, en especial, las señaladas en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y en el Decreto 2025 de 2011, reitera a las entidades públicas y privadas, cooperativas y Precooperativas de trabajo asociado, SAS., empresas de servicios temporales, de outsourcing, empresas asociativas de trabajo, corporaciones, asociaciones, fundaciones, ONG, entre otras, la prohibición de realizar cualquier forma de intermediación laboral que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales de los trabajadores, consagrados en las normas vigentes, so pena de incurrir en las sanciones establecidas en el orden normativo sobre la materia. (Se subraya y resalta por fuera del texto)

De acuerdo a la normatividad y jurisprudencia transcrita se entiende por actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa; en relación a éstas, el personal requerido no podrá estar vinculado a través de una organización sindical - Contrato Sindical- 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. De lo contrario, el Ministerio de la Protección Social –hoy a cargo del Ministerio de Trabajo conforme a los numerales 19 y 20 del artículo 30 del decreto 4108 de 2011, por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo- a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a quien incurran en falta al incumplir lo establecido en la ley 1429 de 2010. –Numeral 2 y 12-

Todo lo anterior, busca proteger el principio la primacía del contrato realidad evitando así el encubrimiento de las relaciones laborales caracterizadas por la subordinación, a través de distintas modalidades de contratación o de figuras como las cooperativas de trabajo asociado.

A su turno, el Ministerio del Trabajo no tiene facultades para autorizar, avalar, revisar o conceptuar, sobre la celebración de contratos sindicales con empleadores privados o Entidades Públicas. Esta afirmación se desprende



de lo dispuesto en el decreto 4108 de 2011, por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo, luego, la única intervención del Ministerio en el proceso de celebración de un contrato sindical, se contrae a lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del decreto 1429 de 2010, respecto al depósito del contrato sindical. De esta manera, no es competencia de esta Cartera Ministerial acompañar la negociación colectiva con el empleador para el perfeccionamiento del contrato sindical. *-Numeral 4-*

Finalmente, en el evento de observar que se configure una conducta que trasgrede la normatividad anteriormente referenciada, nos permitimos informar que puede acercarse a la Dirección Territorial de su domicilio a fin de proceder con la correspondiente reclamación. A este respecto la ley 1610 de enero 02 de 2013, por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral, otorga al inspector de trabajo la facultad coercitiva que se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

Será entonces responsabilidad de cada empleador o Entidad Pública, cumplir con los requisitos establecidos a lo largo del presente documento frente a celebración de cada modalidad de contrato, atendiendo lo dispuesto en las normas laborales vigentes, y siguiendo los criterios de la jurisprudencia emitida por las Altas Cortes.

Por último, frente a las implicaciones de celebrar un contrato sindical por una Empresa Sociales del Estado E.S.E. y su efecto frente al Modelo Estándar de Control Interno MECI, nos permitimos indicar que el numeral 7.4 de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública -NTC GP 1000:2009, correspondiente a la "Adquisición de Bienes y Servicios", establece un proceso de selección objetiva para suministrar productos y/o servicios, de acuerdo con los requisitos definidos previamente por la entidad. Igualmente, deben establecerse los criterios para la selección y la evaluación de proveedores. Así las cosas, la contratación con una organización sindical deberá sujetarse a dichos parámetros según lo documentado en el Sistema de Gestión de Calidad *-Numeral 3-*

La presente comunicación, se emite conforme a lo señalado en el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011, con la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo contencioso administrativo, en virtud del cual las respuestas dadas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

ANDREA PATRICIA CAMACHO FONSECA
Coordinadora
Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en materia de Seguridad Social Integral
Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: R. lleros 09.07.14
Revisó: Andrea C