



## EL CONTRATO SINDICAL: ¿UN BENEFICIO PARA EL AFILIADO O UNA FIGURA DE INTERMEDIACIÓN Y AFECTACIÓN DE DERECHOS LABORALES?

JUAN SEBASTIÁN LÓPEZ JIMÉNEZ\*  
CAROLINA D'AVALOS CASTRILLÓN\*\*

### RESUMEN

El presente artículo pretende brindar un análisis jurídico del contrato sindical y su transformación a partir del Decreto 1429 del 2010, que llevaría alterar los fines previstos por el legislador para esta institución. En primer lugar se procederá la regulación de la figura y seguidamente se continuará a señalar las posiciones optadas por parte de las altas cortes y doctrinantes sobre una presunta relación laboral entre el sindicato y su afiliado. En tercer lugar, se realiza un análisis estadístico del contrato sindical que permitirá demostrar su incremento inusitado desde la ausencia de las Cooperativas de Trabajo Asociado y la expedición del Decreto 1429 del 2010, lo que concluirá con un estudio de los datos recopilados. Finalmente, se propondrá la tesis del contrato sindical como figura de intermediación laboral que vulnera y burla los derechos de los trabajadores afiliados al mismo.

**Palabras clave:** intermediación laboral; contrato sindical; tercerización; afiliado al sindicato; sindicato; beneficiario del servicio.

*Fecha de recepción: 8 de abril de 2014  
Fecha de aceptación: 26 de septiembre de 2014*

\* Bachiller del Instituto San Bernardo de la Salle. Alumno de noveno semestre de derecho en la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia. Correo: sebastian\_92@gmail.com

\*\* Bachiller del Colegio La Candelaria. Alumna de octavo semestre de derecho en la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia. Correo: cdavalos@javeriana.edu.co

## **THE UNIONS CONTRACT: A BENEFIT FOR THE MEMBERS OR WAY TO INTERMEDIATE AND HARM LABOUR RIGHTS?**

### **ABSTRACT**

*The following article pretends to analyze the union's contract and its transformation according to the Decree-Law 1429 of 2010, rule that changed its previously defined purposes. First, the authors will expose the applicable regulation to the union's contracts and then the main decisions, rulings and academic positions about this topic will be shown, demonstrating that the assumed theory has been inclined to identify a labor relation between the union's worker and the union itself. After this study, the authors pretend to make a statistical analysis of the union's contracts in order to prove its growth in our country since associate work cooperatives disappeared and around the Decree-Law 1429 of 2010, concluding with a specific analysis of the collected data. Finally, the authors will propose an academic thesis in order to demonstrate how the union contract is actually harming workers' rights.*

**Keywords:** *labour intermediation; union contract; outsourcing; unions; union's workers.*

### **1. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación tiene como fin acercar al lector a un panorama histórico y normativo del contrato sindical en Colombia, en razón de la importancia que este reviste para el derecho laboral colectivo. Se tiene como propósito del trabajo describir las bases suficientes para abordar la problemática que se ha generado alrededor del contrato sindical problemática que se concreta en que el uso indebido del contrato sindical deviene en una vulneración de derechos laborales.

En primer lugar, se hace referencia a la regulación del contrato sindical en el Código Sustantivo del Trabajo, que lo regula en el artículo 482 y siguientes. Posteriormente, se estudia el Decreto 1429 de 2010, que desde su expedición tuvo el objetivo el desarrollo de la figura del contrato sindical.

En segundo lugar, se hace un estudio de la jurisprudencia de las altas cortes a partir de los fallos emitidos por las mismas con respecto al contrato sindical.

La jurisprudencia, en principio, señaló que en el contrato sindical existía un vínculo laboral entre asociado y sindicato, lo que, en jurisprudencia posterior, se determinó como inexistente.

En tercer lugar, se expone el concepto de algunos doctrinantes de la materia que han emitido consideraciones con respecto de los argumentos de las Cortes, en lo que respecta al contrato sindical y su uso.

En cuarto lugar, la investigación converge en el estudio de estadísticas generales del contrato sindical que establecen el porcentaje de crecimiento de la figura desde el año 2010 hasta el año 2014, demostrando así el incremento del uso de esta figura.

Finalmente, se concluye que se está presentando un indebido uso del contrato sindical y se analiza que se han venido generando perjuicios a sus afiliados con la manipulación de la tercerización, con la cual se disfraza, en el fondo, una simple intermediación, logrando burlar los derechos de los trabajadores sindicalizados. Sucede a través del sistema de administración, independencia y gestión de estos, que se deja como tarea a la empresa que contrata, configurando así una relación de subordinación sin que esta última esté encargada de las prestaciones sociales de las que estaría si se tratara de un contrato de trabajo. Por lo que se concluye, que debe aplicarse el principio de la realidad sobre las formalidades, teniendo en cuenta que se cumplen las características del contrato de trabajo, a partir del uso ilegal del contrato sindical. Es decir, se presenta un uso ilícito del contrato sindical, donde el sindicato actúa como un simple intermediario y solo se preocupa por recibir la contraprestación, a cambio de la prestación del servicio.

## **2. NORMATIVIDAD DEL CONTRATO SINDICAL**

Para comprender la institución del contrato sindical es importante estudiar lo establecido por el ordenamiento jurídico colombiano en cuanto al objeto de investigación, por lo cual se procederá a estudiar lo dispuesto por el legislador en el Código Sustantivo de Trabajo y posteriormente lo desarrollado por el Decreto 1429 del 2010.

### **2.1 Contrato sindical desde el Código Sustantivo del Trabajo**

El legislador, desde el Código Sustantivo del Trabajo, en el Título III, abordó las convenciones colectivas, pactos colectivos y contratos sindicales. En lo que respecta al contrato sindical, se encuentra regulado en el capítulo III, en el artículo 482, que define contrato sindical así: “es 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”.<sup>1</sup>

Análogamente, el legislador tiene presente que la celebración de todo contrato en el sistema legal colombiano genera una serie de obligaciones que radican en un acuerdo de voluntades, siendo ello el motivo de la creación de un vínculo jurídico entre el sindicato (representante de sus afiliados) y el beneficiario del servicio (empresa contratante).

En ese orden de ideas, los artículos 483 y 484 circunscriben la responsabilidad surgida del contrato sindical de la siguiente manera: “el sindicato de trabajadores que haya suscrito 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, 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 las que correspondan a cada uno de sus afiliados. Para estos efectos, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente; si no se constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde de las respectivas obligaciones”.<sup>2</sup> Y a la postre, el artículo 484 del mismo Código determina la disolución del sindicato y lo concerniente al contrato sindical, señalando que “en caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores continuarán prestando sus servicios en las condiciones estipuladas, mientras dure la vigencia del contrato. La caución que haya prestado el sindicato disuelto subsistirá para garantizar las obligaciones de los respectivos trabajadores”.<sup>3</sup>

Se logra palpar de manera cristalina el espíritu del legislador, reflejándolo en un régimen legal donde los afiliados al sindicato cuentan con la representación necesaria en una relación contractual. De esta manera se establece una forma de interpretación contractual frente a posibles eventualidades que se presenten en ejecución del contrato sindical, pues el sindicato representa a sus trabajadores afiliados y en consecuencia, la interpretación estará sujeta a lo establecido en el

---

1 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 482.

2 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 483.

3 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 484.

contrato sindical al momento de su suscripción.

### **2.1.1 El contrato sindical visto desde la figura del contratista independiente desde el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo**

En primer lugar, se identifica que el contrato sindical cumple con las características de un contratista independiente, es así como el artículo 34 del CST menciona que “1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad *que no* obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores”.<sup>4</sup>

Esta atribución genera la libertad plena para designar y vincular a trabajadores o empleados necesarios para la ejecución de una obra, por lo que el sindicato cuenta con plena autonomía técnica y administrativa en el desarrollo del trabajo encomendado, que se ejecutará por medio de elementos propios del contratista.

La Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 25 de julio de 1981, se pronunció frente al tema de la siguiente forma, “se limitan a un servicio de obra que se realizará por medio de sindicalizados y donde el sindicato actúa como contratista. La organización sindical actúa generalmente como un verdadero contratista independiente, no se ve razón alguna para negarles a las organizaciones sindicales el derecho que tiene toda persona jurídica para actuar como contratista independiente, y no siempre, necesariamente, como representante de un patrono o como simple intermediario (art. 35 de CST y arts. 1 y 3 del Dec. 2351/1965), cuando de otra parte tal facultad está reconocida en la ley, como arriba se ha dicho”.<sup>5</sup>

De este modo, se evidencia de manera significativa la atribución que la ley le otorga al sindicato por medio del contrato sindical: la calidad de contratista

4 Código Sustantivo de Trabajo, artículo 34.

5 Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. Sentencia del 25 julio de 1981.

independiente. Sin embargo, no se comparte esta visión, por lo que más adelante se hará referencia al pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia en el que se establece que la relación derivada entre el tercero contratante y el sindicato tiene un elemento de subordinación laboral, generando la existencia de un contrato de trabajo que, en fallos posteriores, declarará como inexistente.

## **2.2 El contrato sindical desde el Decreto 1429 del 2010**

El Decreto 1429 de 2010 fue expedido en el gobierno de Álvaro Uribe Vélez y establece las reglas para darle vida a los contratos sindicales. Según este decreto, la figura del contrato sindical es civil, pero su conocimiento pertenece a la legislación laboral y, en ese entendido, tiene como finalidad garantizar la participación de los sindicatos en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo. De esta manera, la ley está habilitando a los sindicatos a celebrar contratos sindicales con el respeto a las garantías mínimas de los trabajadores.

En busca del respaldo de las finalidades del contrato sindical, el decreto en mención desarrolla el concepto de la figura a partir su artículo 1º, que define 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”.<sup>6</sup> Como se puede ver, la norma que regula el contrato sindical determina con claridad su naturaleza, al señalar que se trata de un acuerdo de voluntades colectivo-laboral y que las partes contratantes están sujetas a no desbordar los límites legales establecidos por el legislador.

### ***2.1.1 Características de los contratos sindicales con base en el Decreto 1429 del 2010***

#### **A. Según su funcionamiento:**

- a. El sindicato contrata con el empleador una prestación de servicios no subordinada. Así las cosas, ofrece servicios a la empresa a la que pertenece y se entiende como el proveedor de servicios a la empresa.

---

6 Decreto 1429 de 2010. Artículo 1º.

- b. Los afiliados al sindicato prestan servicios a favor del empleador, pero les paga el sindicato;
- c. Se le aplica la duración, la revisión y la extinción, iguales a los de los contratos de trabajo. No aplican ni prestaciones sociales, ni recargos, ni nada diferente de lo dicho anteriormente;
- d. La particularidad es que no existe relación laboral entre los trabajadores y el sindicato, como tampoco hay relación laboral entre la empresa contratante y los trabajadores afiliados al sindicato; y
- e. El rol que ejercen los afiliados para lograr la labor, lo hacen en calidad de afiliados y no de trabajadores de la empresa.

## **B. Según su procedimiento**

- a. Uno de los ejemplares del contrato colectivo debe depositarse “en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince días después de su firma”.<sup>7</sup> Es decir, la naturaleza del derecho colectivo laboral genera la necesidad de depositar la copia del contrato sindical con su respectivo reglamento ante la respectiva Dirección Territorial, dependencia del Ministerio del Trabajo.
- b. La suscripción del contrato sindical genera obligaciones directas que surjan del mismo hasta el cumplimiento de las obligaciones que suscriban sus afiliados, salvo la suspensión del contrato previsto por la ley o la convención.

## **C. Representación**

- a. El sindicato cuenta con personería jurídica para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como los que le correspondan a cada uno de sus afiliados.

## **D. Disolución**

- a. En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores continuarán prestando sus servicios

---

7 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 482.

en las condiciones estipuladas, mientras dure la vigencia del contrato. “La caución que haya prestado el sindicato disuelto subsistirá para garantizar las obligaciones de los trabajadores”.<sup>8</sup>

Las demás disposiciones del decreto tienen como objetivo general proteger a los trabajadores sindicalizados que participen en un contrato sindical. En este sentido, obliga la norma a la adopción de un reglamento para cada contrato sindical en el que se fijen garantías para los asociados relacionadas con tiempo mínimo de afiliación, nombramiento de coordinadores, procedimiento de selección, causales de retiro, mecanismos de solución de controversias, métodos de capacitación, seguridad social, promoción de salud y lo referente a compensaciones, participaciones y deducciones.

### **2.1.2 Conclusión del Decreto 1429 del 2010**

En primer lugar, se establece que no existe una relación laboral entre el asociado y el sindicato con fundamento en la imposibilidad jurídica de configurar la relación de subordinación laboral propia del vínculo laboral, porque la relación entre ellos se da en un plano de igualdad. En segundo lugar, el contrato sindical cuenta con una regulación frente a su duración, revisión y extinción. Y en tercer lugar, se considera un contrato civil de prestación de servicios, en la medida en que los trabajadores sindicalizados prestan sus servicios a la empresa contratante en el contrato sindical

Mediante la regulación se busca promover el derecho de negociación colectiva, que se materializa en un ejercicio dinámico de la actividad sindical. En consecuencia, dicha actividad debe generar una mitigación en los fenómenos de tercerización, que influyen en la deslaboralización de las relaciones laborales, que se ven directamente afectadas por fenómenos como las Cooperativas de Trabajo Asociado, el *outsourcing* o los contratos de prestación de servicios. Es por esto que el contrato sindical es tomado como respuesta al sinnúmero de problemas de estas otras figuras, hasta el punto de que puede llevar a garantizar a sus afiliados partícipes las mínimas condiciones en materia de seguridad social.

Una vez precisado el entendimiento desde lo normativo del contrato sindical, se procederá a la revisión de los pronunciamientos de las altas Cortes en esta materia, con el propósito de evidenciar el problema de interpretación existente en la figura que permite su manipulación indebida, como se demostrará con el análisis estadístico posteriormente.

---

8 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 484.

### **3. UNA MIRADA JURISPRUDENCIAL SOBRE EL CONTRATO SINDICAL**

En el entendido de que el contrato sindical es de naturaleza civil, es cardinal resolver varios interrogantes: ¿hasta qué punto se entiende que la labor prestada por parte del asociado por medio del sindicato conserva las características de una relación civil?, ¿podría configurarse una relación laboral?, de ser así, ¿frente a qué tipo de relación laboral se está? Estos interrogantes nos llevan a hacer un estudio de la evolución jurisprudencial que se ha suscitado sobre el tema propuesto, con el fin de hacer ver la simulación que se presenta en un sinnúmero de contratos sindicales que ocultan una verdadera relación laboral de contrato de trabajo, de la cual se derivan los derechos laborales consagrados en la ley.

#### **3.1. Las Cortes y su aceptación de un vínculo laboral.**

Ahora bien, según la evolución jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia, en tiempos anteriores a la expedición del Código Sustantivo del Trabajo se establecía que el contrato sindical contenía las mismas características del contrato individual del trabajo, salvo por el ajuste o adaptación a las especiales circunstancias respecto del servicio que debe prestarse por los afiliados al sindicato, tal y como lo señala la sentencia del 28 de octubre de 1949, emitida por el Tribunal Supremo del Trabajo

Dicha tesis se mantuvo preexistente hasta la sentencia del 25 julio de 1981 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la cual se expresó de la siguiente manera: “Contrato sindical. La organización sindical es verdadero empleador. El contrato sindical, de otra parte, debe celebrarse por escrito y está sujeto a inscripción especial, para fines de su publicidad, al igual que la convención colectiva. Nada se sujeta por tanto, a que las partes (sindicato y empresario) autónomamente, dentro del marco amplio y flexible de la ley, pacten distintas modalidades de acuerdo con las circunstancias concretas y las necesidades prácticas. Resulta así que la jurisprudencia mayoritaria de la Corte ha reconocido la autonomía y validez del contrato sindical, que puede convertir a la organización sindical en un verdadero patrono de sus afiliados trabajadores, quienes no tendrían un vínculo laboral directo con el empresario contratante”.<sup>9</sup>

Teniendo en cuenta la protección social del contrato sindical enfatizada en esta jurisprudencia, puede llegarse a aceptar que el sindicato es un verdadero

9 CSJ2507-1981.

empleador, quien tiene un interés legítimo en contratar obras o servicios bajo su responsabilidad, la cual se lleva a cabo por intermedio de sus afiliados, con quienes se configurarían contratos de trabajo.

### **3.2 Las Cortes y la inexistencia de un vínculo laboral**

La Corte en el año de 1975 determinó un cambio fundamental en la línea jurisprudencial de esta corporación; en dicha ocasión se pronunció de la siguiente forma: “las diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato sindical son entonces muy notorias. En el primero, se ha comprometido a prestar el servicio o a ejecutar la labor convenida de manera personal y queda sujeto a la dependencia directa de la persona que lo remunera como contraprestación, y queda esta obligada a pagarle los salarios y las prestaciones sociales a que tenga derecho. En el contrato sindical, solo le interesa a quien pidió la prestación del servicio o la ejecución de la obra que estos se realicen conforme a lo pactado y le es indiferente que sean unas y otras las personas que en concreto laboren para el cumplimiento de lo contratado. Solo responde frente al sindicato por el pago total del precio estipulado como contraprestación”.<sup>10</sup>

De igual forma, la Corte Constitucional respalda esta teoría de la siguiente manera: “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”.<sup>11</sup> Y, en otro fallo del año 2011, establece: “cabría entonces una pregunta ¿los afiliados partícipes que están bajo la modalidad de contrato sindical tienen un contrato de trabajo con la organización sindical? La respuesta es no, porque no existe el elemento de subordinación propio del contrato de trabajo, ya que se encuentra en un plano de igualdad, que se ve reflejado en la distribución de ingresos provenientes del contrato, al punto que recibe compensaciones y son sujetos de ciertas deducciones”.<sup>12</sup>

Como se evidencia de los apartes jurisprudenciales referenciados, tanto la Corte Suprema de Justicia como la Corte Constitucional señalan que es inexistente un vínculo laboral entre asociado y sindicato, toda vez que entre ellos existe una relación de igualdad que impide la subordinación.

10 CSJ SL, 27 de octubre de 1975.

11 CCT-303/11.

12 CCT-457 de 2011 MP. Luís Ernesto Vargas Silva.

#### **4. ¿ES UNIVOCA LA DOCTRINA FRENTE AL CONTRATO SINDICAL?**

Para establecer una respuesta coherente a la pregunta que se plantea en este título, es imperioso indicar que la doctrina ha mantenido una discusión sobre la naturaleza de la relación surgida entre el sindicato y su asociado. A partir de las siguientes líneas se buscará demarcar las dos posiciones que en la doctrina se encuentran en la actualidad sobre el contrato sindical, para, finalmente, asumir una posición frente a la discusión.

##### **4.1 Negación del vínculo contractual laboral**

En primer lugar, se encuentra una posición caracterizada por la negación de la existencia de una relación laboral entre el sindicato y el afiliado. Frente a este enfoque, el profesor Marcel Silva Romero en su ponencia *Métodos y formas de contratación colectiva a aplicarse en Colombia frente a las nuevas realidades* afirmó lo siguiente: “son los mismos afiliados quienes en asamblea toman la determinación de suscribir el contrato sindical, precio del mismo, condiciones, etc. Aspecto democrático fundamental que demuestra cómo el sindicato no es patrono, sino la decisión mayoritaria de los trabajadores interesados”.<sup>13</sup>

El Ministerio del Trabajo, en respuesta a una petición sobre el contrato sindical, aclara que en ningún momento se configura la existencia de un contrato de trabajo. Al respecto dijo: “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. Y 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”.<sup>14</sup>

De esta manera, se toma como referente a estos dos exponentes que defienden la inexistencia de una relación laboral, siguiendo los últimos fallos emitidos por

---

13 Silva Romero, Marcel. Ponencia *Derribando los obstáculos del derecho laboral. Métodos y formas de contratación colectiva a aplicarse en Colombia frente a las nuevas realidades*, presentada en el seminario “Homenaje de la CUT a los abogados laboristas de Colombia”, realizada por la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, Pp. 671 y 672.

14 Ministerio del Trabajo, Concepto radicado: 227317 de 02-08-2011.

las Cortes en esta materia. Así, los afiliados cuentan con la potestad de tomar el negocio propuesto o desistir del mismo, en el entendido de que el espíritu de la organización sindical es una alternativa por la cual los asociados pueden hacer velar sus derechos y, en consecuencia, encontrar alternativas que mejoren sus posibilidades económicas.

## 4.2 Aceptación del vínculo contractual laboral

En un segundo escenario se presenta la tesis opuesta a la referida en el aparte precedente, la cual sustenta la existencia de una relación laboral entre sindicato y afiliado al momento de la suscripción del contrato sindical. Por ello, se procede a citar algunos doctrinantes que velan por la defensa de dicha teoría.

Es pertinente la apreciación del profesor Guillermo Camacho Henríquez, el cual interpreta la relación contractual entre el sindicato y los asociados de la siguiente manera: “el silencio del legislador es total al respecto y es necesario determinar la relación jurídica entre trabajadores y sindicato. Creemos que en este caso se configura una relación distinta a la que nace del negocio jurídico de constitución o afiliación sindical que debe presuponerse. Paralelamente a este se configura un contrato individual de trabajo, donde el sindicato es el patrono”.<sup>15</sup>

Un segundo autor que comparte el mismo pensamiento es Fernando Afanador Núñez, el cual afirma que “el sindicato contratista se convierte en empleador de sus afiliados para la prestación de los servicios o ejecución de la obra”.<sup>16</sup> Y de la misma forma, el doctrinante Guillermo Guerrero Figueroa señala: “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. Realizan un trabajo a favor de un tercero denominado beneficiario de la obra o prestación de servicios”.<sup>17</sup>

Lo anterior evidencia que el sindicato al momento de la suscripción del contrato sindical no actúa como un mero representante de los intereses de sus afiliados, sino que asume una serie de obligaciones y comportamientos propios de un patrono o empleador.

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

16 Afanador Núñez, Fernando. Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial Legis, Tercera edición, pp. 253.

17 Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial Leyer, Séptima edición, Bogotá, pp. 418.

Ejemplo claro de dichas obligaciones son el pago de la remuneración equitativa de los afiliados partícipes en la ejecución de la obra contratada, además de asumir la responsabilidad de representar a los mismos en caso de controversia en la ejecución del contrato sindical.

## **5. REALIDAD DEL CONTRATO SINDICAL EN COLOMBIA**

No obstante las diferentes visiones ya señaladas sobre la naturaleza del contrato sindical, algunos consideran que hay una tesis predominante en el país que señala que los contratos sindicales no envuelven una relación laboral, pues no hay subordinación laboral ni con el empleador ni con el sindicato. Esta postura no se comparte en la presente investigación, dado que el beneficiario de los servicios tiene conductas que llevan a intuir un verdadero ánimo patronal. Dicha controversia frente al contrato sindical es un punto de gran relevancia jurídica, toda vez que puede utilizarse para un uso indebido en diferentes sectores de la economía y, en consecuencia, la generación de violaciones a los derechos de los trabajadores adscritos a los contratos sindicales. En ese orden de ideas, diferentes entidades y organizaciones sindicales han trabajado arduamente para demostrar esta situación, con el propósito de lograr tener una visión amplia sobre la situación. Se continúa la exposición de la situación propuesta desde la agrupación de datos de relevancia, desde la expedición del Decreto 1429 del 2010.

### **5.1 ¿Qué pasó después del Decreto 1429 del 2010 en materia de vinculación laboral?**

Los fines de regulación de una figura controvertida como el contrato sindical, propuestos por parte del Gobierno al momento de la expedición del Decreto 1429 del 2010 no se han logrado consolidar, hasta el punto de que el contrato sindical se encuentra inmerso de una etapa gris que opaca los fines del legislador.

Este problema jurídico se pone de presente en razón de la mutación de la naturaleza del contrato sindical, es decir, dicha figura es la catapulta a la configuración de una intermediación laboral que puede configurar la violación de derechos laborales de los asociados al sindicato. Es por ello que se continuará con el análisis estadístico que permita visualizar dicha situación.

### **5.1.1 Incremento del contrato sindical desde el año 2010 al 7 de abril del 2014**

<b>Año</b>	<b>Registro sindicatos nuevos</b>	<b>Convenciones colectivas depositadas</b>	<b>Pactos colectivos</b>	<b>Tribunales arbitramento convocados</b>	<b>Laudo arbitral archivo</b>	<b>Contratos sindicales</b>
<b>2010</b>	159	229	249	46	24	30
<b>2011</b>	377	214	281	57	27	84
<b>2012</b>	402	346	277	79	26	707
<b>2013</b>	389	494	241	153	27	875
<b>Total</b>	1327	1283	1048	335	104	1696
<b>Fracción 2014, al 07 de abril</b>	<b>54</b>	<b>91</b>	<b>66</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>200</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo - Viceministro de Relaciones Laborales - 29 abril de 2014.

Estas estadísticas arrojadas por el Ministerio del Trabajo en el 2014 reflejan el incremento ostensible del contrato sindical. En efecto, en el 2010 solo se suscribieron 30 contratos sindicales, mientras que en el 2011 se suscribieron más del doble. Llama aun más la atención el aumento en la suscripción de contratos sindicales para el año 2012, pues la cifra se aumenta de manera significativa a 707 contratos sindicales. En otras palabras, desde la expedición de la Ley 1429 del 2010 y el Decreto 2025 del 2011 que prohíbe la intermediación por parte de las Cooperativas de Trabajo Asociado (en adelante CTA), los empresarios han buscado nuevas alternativas para reducir costos laborales. Quizás por ello, al 2013, se refleja un número sorprendente de 875 contratos sindicales. Y como si esto no bastara para demostrar el incremento desproporcionado de la figura en estudio, tan solo en los primeros 4 meses del 2014 se registraron 200 contratos sindicales. Podría también inferirse que los contratos sindicales se han convertido en herramientas escondidas de negociación, a la par de las convenciones colectivas y los pactos colectivos. En este sentido, se evidencia cómo mientras que las convenciones y los pactos tienen un incremento moderado entre los años 2010 y 2014, los contratos sindicales muestran un aumento desproporcionado, lo que permite afirmar que el contrato sindical cumple en la práctica las características de una tercerización, que en un escenario real oculta una simple intermediación laboral, ubicando al trabajador afiliado al sindicato en una posición de vulnerabilidad y en riesgo de violación de sus derechos

laborales, por lo que a continuación se hará referencia a la relación entre el contrato sindical y el simple intermediario.

## **5.2 Beneficios económicos en el contrato sindical**

Se ha venido utilizando la figura del contrato sindical para burlar los derechos de los trabajadores y/o para beneficiarse económicamente, en detrimento del ingreso de los trabajadores. Esto ocurre a partir del perjuicio económico que sufren los afiliados al sindicato, respecto de los beneficios económicos que deberían recibir, teniendo en cuenta que cuando se configura una prestación de servicios, subordinación y una retribución económica, se están reuniendo los tres elementos del contrato individual de trabajo, que según la legislación colombiana da lugar a prerrogativas y/o derechos económicos, basados en los ingresos del trabajador, sus prestaciones sociales y demás beneficios que establece la ley. El contratante burla estos derechos, pues utiliza la figura de la tercerización, vía contratos sindicales, para que no se considere como una relación directa y laboral con los afiliados, y así evitar la carga económica que supone el desarrollo de las actividades ejercidas por los sindicalizados.

## **5.3 Cooperativas de Trabajo Asociado y contrato sindical**

Por otro lado, la relación entre Cooperativas de Trabajo Asociado y contratos sindicales, se ha venido incrementando a lo largo de los años, como anteriormente se analizó. Un ejemplo claro de esta situación se encuentra en el sector salud en el Departamento de Antioquia, pues según la Asociación Médica Sindical Colombiana, Asmedas, “las CTA que existían se cambiaron a “sindicatos” de fachada, a fin de poder seguir con la intermediación laboral mediante el esquema del contrato sindical”, argumentando que no se evidencia ningún cambio en el sistema que venía desarrollando la CTA. “Un detalle revelador es que las juntas directivas de estos sindicatos están integradas por los mismo miembros del consejo de administración de la CTA de la cual provienen. Incluso la terminología sigue siendo la misma, por ejemplo, al salario y las primas las siguen llamando compensaciones. Por eso no es raro que los trabajadores de estos sindicatos de fachada todavía creen que siguen laborando para cooperativas, pues no hubo solución de continuidad en la prestación del servicio a los distintos hospitales”.<sup>18</sup>

---

18 Escuela Nacional Sindical, Asmedas. *Falsos sindicatos reemplazan a Cooperativas de Trabajo Asociado para seguir explotando trabajadores de la salud*. Recuperado el 14 de marzo de 2015 En: <http://www.ens.org.co>

## **6. ANÁLISIS DEL CONTRATO SINDICAL FRENTE A LA FIGURA DEL SIMPLE INTERMEDIARIO Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES**

### **6.1 Intermediación laboral: el sindicato como un simple intermediario en el contrato sindical**

El Decreto 3115 de 1997 establece la intermediación como “la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra las personas naturales que están en disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de mano de obra, el requerimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacantes sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas”.<sup>19</sup>

El Código Sustantivo del Trabajo regula en su artículo 35 a los simples intermediarios y señala que: “(1) son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador; (2) se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador para el beneficio de este y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo; y (3) el que celebrare contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del empleador. Si no lo hiciere así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas”.<sup>20</sup>

De lo señalado por la normatividad frente a lo que es el simple intermediario, podría concluirse que en los contratos sindicales, el sindicato actúa como un simple intermediario, toda vez que en la práctica se limita a contratar con el empleador la prestación de unos servicios y se despoja de sus responsabilidades al no reconocer los mínimos legales, como son las prestaciones sociales, pues solo entrega a su afiliado una compensación por el servicio prestado al empleador.

19 Decreto 3115 de 1997, artículo 1°.

20 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 35.

## **6.2 Principio de primacía de la realidad sobre las formalidades aplicado al contrato sindical**

Una vez visto que el sindicato en el contrato sindical actúa como un simple intermediario, la realidad muestra que la empresa cumple con las características de un empleador en razón del poder subordinante que se materializa en todas las indicaciones que de tiempo, modo y lugar indica a los trabajadores asociados, por lo que en aras de la aplicación del principio rector en derecho laboral de la primacía de la realidad sobre las formalidades, se configura un contrato de trabajo entre cada uno de los trabajadores asociados y la empresa.

Sobre el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, la Corte Constitucional ha sido clara en señalar, como lo hace en Sentencia T – 616 de 2012, que: “(...) no importa la denominación que se le dé a la relación laboral, pues, siempre que se evidencien los elementos integrantes de la misma, ella dará lugar a que se configure un verdadero contrato realidad. Es preciso destacar que se ha denominado contrato realidad a aquel que teniendo apariencia distinta, encierra por sus contenidos materiales una verdadera relación laboral en donde se establece el primado de la sustancia sobre la forma”,<sup>21</sup> concepto que se complementa en la Sentencia C – 555 de 1994, donde establece que: “La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida (...)”.<sup>22</sup>

## **6.3. El Contrato sindical frente a la figura de tercerización que configura una simple intermediación del sindicato, dando lugar a la existencia de contratos de trabajo, en aplicación del principio de la realidad sobre las formas**

Teniendo en cuenta lo dicho hasta el momento, se tiene que el contrato sindical, aunque desde lo normativo y jurisprudencial no configura una relación laboral con el empleador respecto de los afiliados al sindicato, sí puede llegar a configurar la existencia de contratos de trabajo entre el trabajador afiliado al sindicato y el beneficiario del servicio, pues se configuran en la práctica los elementos del contrato de trabajo, lo que lleva a concluir que existe en realidad es una relación laboral que se trata de disfrazar mediante el empleo de modalidades asociativas, como lo es el contrato sindical.

21 Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-616 de 2012.

22 Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-555 de 1994.

Se ha venido utilizando el contrato sindical de forma indebida para burlar los derechos de los trabajadores afiliados a sindicatos, pues a través de la figura de la tercerización se disfraza el concepto de una simple intermediación. De esta manera, el empleador se beneficia del no pago de las prestaciones sociales, salarios y demás prerrogativas consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo a favor de los trabajadores que se vinculan a través del contrato de trabajo.

La empresa y/o contratante es la encargada de gestionar y disponer de los afiliados, por lo que se estaría dentro de la figura de la subordinación de los sindicalizados hacia el empleador. Por tanto, el sindicato, a través del contrato sindical, estaría actuando como un simple intermediario laboral que suministra personal a la empresa, desdibujando de manera absoluta la figura del trabajo asociado.

Igualmente, se desprende de esta situación que el tercero contratante está en facultad subordinante frente al afiliado que se envía a realizar las actividades acordadas y, por lo tanto, puede imponer sanciones disciplinarias por el incumplimiento del reglamento interno del trabajo, exigirle el cumplimiento de funciones, órdenes, reglamentos y de un horario de trabajo establecido por este.

## **7. CONCLUSIONES**

El contrato sindical es una figura legal, regulada particularmente por el ordenamiento laboral en el Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto 1429 de 2010. No obstante esta regulación, no es uniforme el entendimiento que sobre su naturaleza jurídica ha esbozado la jurisprudencia y la doctrina.

Sin embargo, es posible determinar, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, que ha sido utilizado en los últimos años como una figura de la tercerización que generalmente disfraza una simple intermediación, situación que vulnera los derechos de los trabajadores y beneficia al administrador o empresario que se beneficia de los servicios de los afiliados-trabajadores, que provienen de un sindicato que actúa como un simple intermediario, donde se preocupa por el recibo de la contraprestación a la que la empresa se obliga, dejando que esta última se encargue de la gestión de los sindicalizados, por lo que se configura una relación directa de subordinación entre empresa y afiliados.

De esta manera, a quien responden los afiliados-trabajadores no es al sindicato, sino directamente a la empresa, desdibujando así la figura tanto del contrato sindical, como de la tercerización. Se debe tener especial atención

sobre las cifras del aumento de sindicatos y contratos sindicales en los últimos años, puesto que revelan un aumento significativo de contratos sindicales y de sindicatos en los últimos cuatro años. Dicho aumento, sumado a la limitación de intermediación por parte de las CTA, permiten concluir que las CTA se han transformado en falsos sindicatos, que en realidad son simples intermediarios.

El funcionamiento de los sindicatos que utilizan la figura del contrato sindical para disfrazar una intermediación laboral reporta distintos beneficios a las empresas, que en últimas usan la figura del contrato sindical de forma ilegal, desdibujando su propósito inicial de herramienta de consolidación del derecho de asociación sindical.

Los beneficios económicos que surgen a partir del abuso de la figura del contrato sindical son inmensos para quien contrata, pues no cuenta con la carga económica de un trabajador vinculado a través del contrato de trabajo. No solo burla sus derechos como trabajador, sino también aquellos que lo facultan para recibir determinadas sumas como contraprestación del servicio que está llevando a cabo.

Para finalizar, se ha dejado claro que a partir del uso del contrato sindical se generan diferentes relaciones entre los actores involucrados en el mismo. No obstante, las relaciones son de diferente naturaleza. Esta investigación concluye que a pesar de que el contrato sindical es legal y tiene como propósito promover beneficios a los afiliados a un sindicato, existe en realidad un contrato de trabajo entre la empresa y los afiliados al sindicato, pues el sindicato solo actúa como un simple intermediario. Se presentan dos relaciones, una de contrato de trabajo y otra de intermediación laboral. Lo anterior lleva a concluir también que la utilización inadecuada del contrato sindical desconoce los derechos laborales de los afiliados al sindicato.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **CONCEPTOS:**

Concepto Radicado 227317 el 2 de agosto de 2011. Ministerio de Trabajo, Oficina de Registro Sindical.

### **DOCTRINA:**

1. Fernando Afanador Núñez. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 143. Ed. Legis. (1999).
2. Guillermo Camacho Rodríguez. Derecho del trabajo. Pág. 143. Ed. ABC. (1973).

3. Falsos sindicatos reemplazan a cooperativas de trabajo asociado para seguir explotando trabajadores de la salud. <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=a---;1;-;-;&x=20167196> (Buscar el título de la publicación en el buscador “www.google.com”). (6 de mayo de 2012).
4. Guillermo Guerrero Figueroa. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Ed. Leyer. (2011).
5. Marcel Silva Romero. *Derribando los obstáculos del derecho sindical*. Derribando los obstáculos al derecho laboral/Marcel Silva Romero, David Hellman, Carlos Arturo Rodríguez Díaz... [Et all.]. 2006. At. 671.
6. <http://moir.org.co/El-contrato-sindical-perpetua-la.html>: *El contrato sindical perpetúa la tercerización laboral* (se accede al buscador [www.google.com](http://www.google.com). Seguidamente se busca con las palabras Polo Democrático. En tercer lugar se dirige artículo de actualidad. En cuarto lugar busca el año 2012. Finalmente encuentra los temas sindicales y busca el nombre del artículo). <http://moir.org.co>. (26 de febrero de 2012).
7. [www.ens.org.co](http://www.ens.org.co). *Escuela Nacional Sindical* (en primer lugar, entra a la página de la Escuela Nacional Sindical; en segundo lugar, entra a mundo trabajo y allí mismo encuentra un link que se llama estudios de mundo del trabajo y finalmente busca el nombre del artículo que se llama *Falsos Sindicatos*) [www.ens.org.co](http://www.ens.org.co) (20 de octubre de 2011).

## JURISPRUDENCIA:

1. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Rad. 7707. (MP. Fernando Uribe Restrepo; julio 25 de 1981).
2. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Rad. 6790. (MP. Juan Hernández S; octubre 27 de 1975).
3. Corte Constitucional. Sentencia T -303 de 2011 (MP. Juan Carlos Henao Pérez: agosto 13 de 2010).
4. Corte Constitucional. Sentencia T- 457 de 2011. (MP. Luis Ernesto Vargas Silva: mayo 27 de 2011).
5. Corte Constitucional. Sentencia T- 616 de 2012. (MP. Humberto Antonio Sierra Porto: agosto 2 de 2012).
6. Corte Constitucional. Sentencia C- 555 de 1994. (MP. Jorge Arango Mejía: diciembre 6 de 1994).

## LEGISLACIÓN:

1. Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto Ley 8743 de 1950. Arts., 35, 482, 483 y 484. Junio 7 de 1951. (Colombia).
2. Decreto 1429 de 2010 [con fuerza de Ley]. Por el cual se deroga el Decreto 657 del marzo de 2006. Abril 28 del 2010. D.O. N° 47.694.
3. Decreto 3115 de 1997 [con fuerza de Ley]. Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de intermediación laboral. Diciembre 31 de 1997. D.O. N° 43.205.