

CONCEPTO 100019 DE 2013

(Septiembre 19)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Bogotá D.C

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

ASUNTO: CUOTA APRENDIZAJE SINDICATOS

TEMA: Contrato sindical - Cuota de aprendizaje a los sindicatos

Respecto a su consulta relacionada con la regulación de cuota de aprendizaje a los sindicatos, me permito señalar lo siguiente:

El contrato sindical fue regulado por el Decreto 2350 de 1944, artículos 21 a 23, conservando su redacción igual a la de los artículos [482](#), [483](#) y [484](#) del Código Sustantivo del Trabajo.

Posteriormente, se expidió el decreto 657 de 2006 el cual no definía de manera precisa y concreta la naturaleza jurídica del contrato, por lo que llevó a que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y la doctrina argumentaran que se trataba de un contrato donde existía una relación laboral; de tipo comercial o civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o labor.

Es así como nace a la vida jurídica el Decreto Reglamentario del Contrato Sindical No. 1429 de 28 de Abril de 2010, que deroga el Decreto 657 de 2006

Mediante el Decreto 1429 de 2010, nuestro Gobierno Nacional reformó la figura del Contrato Sindical, tal como había sido establecida en el Decreto 657 de 2006 el cual reglamento los artículo [482](#), [483](#) y [484](#) del Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta que “el contrato sindical es una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, a través de la cual los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo”

El primero de los cambios introducidos por el Decreto Reglamentario 1429 de 2010, es el referente a las personas jurídicas entre las cuales se puede celebrar el Contrato Sindical, pasando de “un acuerdo de voluntades solemne, nominado y principal, 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.” (Artículo 1° del Decreto 657 de 2006 a “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.” (resaltado fuera de texto)

El Decreto 1429 de abril 28 de 2010 además reglamenta los contratos sindicales previstos en los artículos [482](#), [483](#) y [484](#) del CST, estableciendo las siguientes características:

1. Se celebra 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. Conforme la jurisprudencia mayoritaria de la corte suprema de justicia este contrato puede convertir a la organización contratista en un verdadero patrono de sus afiliados trabajadores, quienes no tendrían un vínculo laboral directo con el empresario contratante. (CSJ Cas Laboral Sentencia julio 25 de 1.981).

2. En el contrato sindical sólo le interesa a quien demanda la prestación del servicio o la ejecución de la obra que éstos se realicen conforme a lo pactado y le es indiferente que sean unas u otras personas que en concreto laboren para el cumplimiento de lo contratado. El contratante sólo responde frente al sindicato por el pago cabal del precio estipulado como contraprestación. (CSJ Cas. Laboral Sentencia octubre 27 de 1975). Esta característica supone que el servicio contratado pudiere ser realizado por personas que no tienen vínculo laboral con el ente contratante, siempre que estén afiliadas al sindicato contratista.

3. Introduce la figura de los afiliados partícipes como forma de vinculación al sindicato, los cuales, según el Ministerio de Protección Social, no tendrían vínculo laboral con dicho sindicato por carecer del elemento de subordinación necesario para que se configure la relación laboral.

4. Por cada contrato sindical la organización sindical debe elaborar un reglamento que debe contener los elementos mínimos de garantía en defensa de los afiliados partícipes señalados en el artículo 5 del Decreto 1429 de 2.010, entre los cuales se destaca que debe fijarse un porcentaje del excedente del contrato sindical que se destinará a educación, capacitación y vivienda de los afiliados partícipes. De igual manera debe estipularse que el sindicato será el responsable de la administración del sistema de seguridad social integral, tales como afiliación, retiro, pagos y demás novedades.

Mediante Sentencia del 13 de diciembre de 1994, Radicación 7136 y de 11 de Febrero de 2009 Radicación 32756, la Corte Suprema de Justicia definió los alcances del Contrato Sindical, como un contrato cuya naturaleza se asimila a los Contratos Civiles de Prestación de Servicios o de Ejecución de Obra o Labor cuya remisión del artículo [482](#) del Código Sustantivo del Trabajo sobre el hecho de que la duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo, no significa una camisa de fuerza para los contratantes en cuanto no puedan convenir otras formas contractuales que se ajusten a la realidad en que pretenda desenvolverse.

La cartilla contrato sindical expedida por el Ministerio de Protección Social con fecha 28 de abril de 2010, en el numeral 15, a la pregunta: Al sindicato que tiene suscrito un contrato sindical, le es aplicable la normatividad sobre contrato de aprendizaje? Responde:

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

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

De igual forma la cartilla antes mencionada, expedida en virtud del Decreto 1429 de 2010, establece igualmente que el afiliado partícipe en la ejecución del contrato sindical, "no es

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

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

Respecto al caso específico de la regulación de cuota de aprendizaje a los sindicatos de trabajadores de la caña de azúcar en el Valle, tenemos que:

Fue regulada por la Regional Valle del SENA al Sindicato de Trabajadores Rio Paila Castilla, en virtud de lo establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002<sup>1]</sup> por considerarse que la norma no hacía ninguna excepción respecto al tipo de empresa obligada a dicha regulación.

El Sindicato presenta recurso de reposición aduciendo que la actividad sindical y el sindicato no son empresa y empresario mercantiles y que no están constituidos con fines de lucro, razón por la cual no le serían aplicables las normas sobre contrato de aprendizaje.

La cuota de aprendices al sindicato Rio Paila Castilla fue fijada inicialmente en el año 2003, antes de la expedición del decreto 1429 de 2010, el cual define claramente la naturaleza jurídica del contrato sindical.

Antes de la expedición del decreto, las tesis jurisprudenciales sobre la naturaleza del contrato sindical eran encontradas aunque mayoritariamente le atribuían la calidad de contrato de naturaleza civil. Con la expedición del decreto se aclaró que es de naturaleza colectivo laboral.

El SENA adoptó la tesis más conveniente a sus intereses para la fijación de las cuotas de aprendices en el sentido de que esta aplica a todo tipo de empresas, ya que la ley no hace ninguna distinción a este respecto, acogiendo además la teoría jurisprudencial que le daba carácter laboral al contrato sindical.

En estricto sentido el SENA podría mantenerse en su concepto hasta el momento de la expedición del decreto 1429 de 2010, esto es hasta el 28 de abril de 2010 y a partir de allí, reconocer el carácter no laboral de los contratos sindicales que se suscriben con los afiliados partícipes, (conforme al criterio actual del Ministerio de Protección Social) para efectos de excluirlos de la nómina de trabajadores, base para la fijación de cuota de aprendices.

Cordialmente,

MARTHA BIBIANA LOZANO MEDINA

Coordinadora Grupo de Conceptos y Producción Normativa

NOTA AL FINAL:

1. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20)

trabajadores, tendrán un aprendiz.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

