

	<b>UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b>			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	<b>FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO</b>	<b>F-AC-DBL-007</b>	<b>08-07-2021</b>	<b>B</b>
Dependencia	Aprobado		Pág.	
<b>DIVISIÓN DE BIBLIOTECA</b>	<b>SUBDIRECTOR ACADEMICO</b>		<b>1(47)</b>	

## RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

<b>AUTORES</b>	Elibeth Enith Mendoza Baleta Marly Trillos Molina		
<b>FACULTAD</b>	Educación, Artes y Humanidades		
<b>PLAN DE ESTUDIOS</b>	Derecho		
<b>DIRECTOR</b>	Carlos Hernando Sanjuan Navarro		
<b>TÍTULO DE LA TESIS</b>	Derecho disciplinario laboral aplicado a los trabajadores partícipes de un contrato sindical		
<b>TITULO EN INGLES</b>	Labor disciplinary law applied to workers participating in a union contract		
<b>RESUMEN</b> (70 palabras)			
<p>En la presente investigación realizaremos un análisis jurídico sobre la preservación de los derechos fundamentales de los trabajadores que forman parte de un contrato sindical en razón de la relevancia que esto recubre para el derecho laboral colectivo y describiremos los criterios jurídicos aplicables en materia disciplinaria a los trabajadores partícipes de una organización sindical que contrata sindicalmente, en torno a la problemática circundante del contrato sindical en Colombia.</p>			
<b>RESUMEN EN INGLES</b>			
<p>In the present investigation we will carry out a legal analysis on the preservation of the fundamental rights of workers who are part of a union contract due to the relevance that this covers for collective labor law and we will describe the legal criteria applicable in disciplinary matters to workers participate in a union organization that hires unions, around the problems surrounding the union contract in Colombia.</p>			
<b>PALABRAS CLAVES</b>	Decreto 036/2016, Sindicato, Trabajador partícipe, Contrato sindical.		
<b>PALABRAS CLAVES EN INGLES</b>	Decree 036/2016, Union, Participating worker, Union contract.		
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>PÁGINAS: 47</b>	<b>PLANOS: 0</b>	<b>ILUSTRACIONES: 0</b>	<b>CD-ROM: 0</b>



**Derecho Disciplinario Laboral Aplicado a los Trabajadores Partícipes de un Contrato  
Sindical**

**Marly Trillos Molina**

**Elibeth Enith Mendoza Baleta**

**Facultad de Educación, Artes y Humanidades, Universidad Francisco de Paula Santander**

**Ocaña**

**Programa de Derecho**

**Carlos Hernando Sanjuan Navarro**

**28 de marzo del 2022**

## Índice

<b>Capítulo 1. Disposiciones que conforman un marco disciplinario en materia laboral, de acuerdo a los principios constitucionales establecidos en la doctrina jurídica</b>	<b>5</b>
1.1    Análisis teórico del derecho disciplinario laboral	5
1.2    Debido proceso disciplinario laboral	8
1.3    Sanciones disciplinarias aplicables en materia laboral	11
<b>Capítulo 2. Naturaleza jurídica de las asociaciones sindicales de trabajadores en Colombia que contratan la prestación de servicios o desarrollo de obras</b>	<b>13</b>
2.1.    Concepción de asociación sindical de trabajadores.	13
2.2.    El contrato sindical en Colombia.	16
2.3.    Marco legal y desarrollo jurisprudencial de las asociaciones colectivas de trabajadores que contratan sindicalmente.	19
<b>Capítulo 3. Elementos normativos que debe conocer el régimen disciplinario aplicable a los trabajadores partícipes de un contrato sindical</b>	<b>27</b>
3.1.    Derecho disciplinario en relación con el derecho colectivo laboral.	27
3.2.    Derecho al debido proceso en relación con los trabajadores asociados a una organización sindical.	31
<b>Conclusiones</b>	<b>40</b>
<b>Referencias</b>	<b>42</b>

## Introducción

En el marco del derecho laboral colectivo, se mantiene latente la disyuntiva de cómo se aplica un régimen disciplinario dentro de un contrato sindical cuando el vínculo laboral que surge entre los trabajadores afiliados y la organización es estrictamente lineal, es decir, no existe un poder de subordinación.

En este orden de ideas, permanece la duda de que, si no existe un régimen disciplinario, cómo se pueden establecer las sanciones y demás correctivos propios de la actividad laboral que desempeñan los trabajadores asociados en una organización sindical, y de la relación que se desarrolla entre ellos.

Para aclarar todas estas inquietudes, se presenta el siguiente análisis jurídico sobre la preservación de los derechos fundamentales de los empleados que forman conforman un contrato sindical, en virtud de la relevancia que esto recubre para el derecho laboral colectivo.

Por tal motivo se va a desarrollar una descripción de los criterios jurídicos aplicables en el marco del derecho disciplinario a los trabajadores partícipes de una organización colectiva que contrata sindicalmente, frente a la problemática circundante del contrato sindical que deviene del uso indebido de esta forma de contratación colectiva en la vulneración de los derechos laborales.

En virtud de ello se describe el marco legal que regula el derecho laboral colombiano, partiendo desde la Carta Política, los tratados internacionales suscritos y ratificados por Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia, a modo de amparar los derechos de los trabajadores que forman parte de una organización sindical.

Entre esos derechos figura el debido proceso, como garantía fundamental, lo que acobija el cumplimiento cabal de la norma, de los procedimientos y actuaciones que deben llevarse a

cabo correctamente al momento de aplicar una sanción, la cual debe estar previamente estipulada en un reglamento junto con su causal. Es una norma interna que debe ser del conocimiento de todos los trabajadores del sindicato, donde se describan todos los aspectos referentes a la suscripción de la contratación, tales como vinculación y causales de desvinculación, derechos y deberes, entre otros.

La presente monografía jurídica fue desarrollada bajo el enfoque cualitativo de la investigación científica, porque la información obtenida se sustentó en la consulta de fuentes documentales, con el fin dar solución a la problemática planteada. La misma fue de tipo documental, debido a que los datos se obtuvieron de las fuentes formales del derecho.

Con base en el análisis hermenéutico, este estudio se encuentra estructurado en tres (3) capítulos: el primero, contiene disposiciones que conforman un marco disciplinario en materia laboral, de acuerdo a los principios constitucionales establecidos en la doctrina jurídica. El segundo, se enfoca en la naturaleza jurídica de las asociaciones sindicales de trabajadores en Colombia que contratan la prestación de servicios o desarrollo de obras.

El tercero, por último, expone los elementos normativos que debe contener el régimen disciplinario aplicable a los trabajadores partícipes de un contrato sindical; es la respuesta a la problemática planteada. Finalmente, se presentan las conclusiones.

# **Capítulo 1. Disposiciones que conforman un marco disciplinario en materia laboral, de acuerdo a los principios constitucionales establecidos en la doctrina jurídica**

## **1.1 Análisis teórico del derecho disciplinario laboral**

Un régimen disciplinario, según el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (2020) es un “conjunto de normas que regulan las infracciones y sanciones del empleo público y su aplicación”. Entonces, figura como el cúmulo de políticas que describen los deberes, obligaciones y prohibiciones a las cuales se encuentran sometidos los empleados y servidores que laboran en una entidad específica, las faltas que pueden cometer, las sanciones aplicables, agravantes y atenuantes, procedimientos impositivos, entre otros aspectos (Corte Constitucional, Sentencia C-558, 1994).

Así las cosas, sobre el derecho disciplinario, Ballén (como se citó en Ardila, Oviedo & Pineda, 2010) menciona:

El Derecho disciplinario es quizá la más antigua rama del derecho como expresión ética y sociológica de la humanidad, aunque bastante tarde se haya pensado en darle contenido positivo, y en estudiarla como instrumento auxiliar de la buena marcha de las más diversas instituciones que congregan a hombres y mujeres (p. 23).

Igualmente, es catalogado como una rama de la parte sancionadora de la legislación, donde se materializa la exigencia de garantías sustanciales y procesales en beneficio del sujeto

que se encuentra bajo investigación, así como el respeto de los derechos fundamentales de las personas y las limitaciones de las sanciones generales. (Corte Constitucional, Sentencia C-386, 1996).

Así lo ha establecido la Corte Constitucional, afirmando que es una rama fundamental para el correcto funcionamiento de las organizaciones del Estado, su objetivo radica en regular el proceder del personal que lo conforma, estableciendo los deberes y obligaciones para cada sujeto, así como las prohibiciones y el régimen de habilidades, conflictos de intereses, que al ser ignorados dan origen al incurrimento de una falta disciplinaria, acarreando sanciones y los procedimientos para aplicarlas (Corte Constitucional, Sentencia C-818, 2005).

En este sentido, las normas que conforman el derecho disciplinario tienen un fin preventivo y correctivo, con miras a garantizar el cumplimiento de los principios y objetivos plasmados en la Carta Política, la legislación nacional y los acuerdos internacionales (Corte Constitucional, Sentencia C-1193, 2008). Por tal razón, requiere una estricta aplicación de las bases que reglamentan el derecho sancionador, siendo estos el principio de legalidad, tipicidad y antijuricidad, respectivamente (Congreso de la República de Colombia, Ley 734, 2002).

En otras palabras, el derecho disciplinario figura como un área que goza de autonomía e independencia, y a la vez está influenciado por la ética, donde lo relevante en sí es la conducta y la motivación por el cumplimiento de los deberes. De este modo, por interpretación en contrario es el quebrantamiento de la “norma subjetiva de determinación” (Instituto de Estudios del Ministerio Público, 2007).

En el contexto laboral, el derecho disciplinario surge del poder sancionador, como una variedad de derecho penal interno en la sociedad. Yace en la colisión de voluntades entre el empleador y el trabajador, de donde deriva el ejercicio de la función punitiva que se encuentra

amparado por el contrato laboral. En el confluencia una relación de subordinación bajo la cual se encuentra sometido el empleado, y un poder jerárquico de parte del empleador, roles que se estipulan inicialmente en el documento de vinculación.

Este derecho tiene sus bases en la conservación del orden interno de la organización por parte del poder jerárquico, mediante la aplicación de sanciones disciplinarias a aquellos miembros que quebranten el orden del grupo social o colectivo de la empresa, perjudicando intereses comunes (De Mesquita, 2014).

Es preciso indicar que el derecho disciplinario adopta elementos provenientes del Derecho Procesal y Disciplinario que regulan los comportamientos reprimidos, los bienes jurídicos involucrados, el fin de cada sanción, individuos sentenciados y acciones jurídicas que ocasionan. Este derecho reprime las infracciones a las normas internas de la empresa, en virtud de su función fiscalizadora y de vigilancia, las cuales portan objetividad en el momento de las averiguaciones a que hubiere lugar, en pro de materializar el ejercicio punitivo a través de sanciones disciplinarias.

Las infracciones mencionadas en el párrafo anterior pueden variar de acuerdo al tipo de faltas en las funciones laborales, tales como: incumplimiento de instrucciones emitidas por un superior, comportamientos irregulares dentro de la institución y con el grupo de trabajo, y cualquier acción que atente contra los objetivos económicos sociales de la empresa (De Mesquita, 2014).

Esto comprende la definición de los requisitos elementales con los que debe cumplir el empleador para que pueda aplicar sanciones de manera legítima a un trabajador, en ejercicio de su facultad de subordinación. Al respecto, Tejada (2016) menciona que “para que cualquier



hecho pueda ser calificado como falta disciplinaria, debe contrariar expresamente las disposiciones legales” (p. 237).

## **1.2 Debido proceso disciplinario laboral**

El debido proceso es un derecho fundamental consagrado en el artículo 29 de la Carta Política que a su vez debe estar presente en el derecho disciplinario laboral, pero no en todos los casos, así lo expresa la Corte Constitucional mediante Sentencia SU-449 de 2020:

(...) el debido proceso no se extiende a los casos de terminación del contrato de trabajo, por tratarse de una atribución de carácter contractual, sin perjuicio del deber que existe de rodear al trabajador de un conjunto de garantías, para asegurar el ejercicio de su derecho de defensa (...) (Corte Constitucional, Sentencia SU-449, 2020).

Asimismo, es un derecho complementado por el principio de justicia, de favorabilidad, trato igual ante tribunales, presunción de inocencia, derecho a la defensa y al respeto de las normas, entre otros. Así lo consagra la Carta Política en su artículo 29, el cual señala lo siguiente:

El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio (Constitución Política de la República de Colombia, 1991).

Dicho esto, en el ámbito sancionatorio, el debido proceso corresponde a las garantías que vienen atadas a los actos que se deseen imponer, mediante términos legales, a los sujetos; del mismo se deriva el derecho a presentar pruebas, a ejercer plenamente el derecho a la defensa, solicitar la impugnación de decisiones, y aprovechar de todas las formas posibles este derecho.

Es por ello que se encuentra regido, entre otras normas, por el principio de tipicidad, la cual contempla que tanto las infracciones disciplinarias como las sanciones respectivas deben estar descritas previamente.

Ahora bien, dentro del proceso disciplinario laboral existe un conjunto de acciones que se dirigen a indagar y sancionar comportamientos vinculados al incumplimiento de deberes, violación de normas o bien sea el abuso en el ejercicio de funciones de los trabajadores.

Esto a su vez, tiene como finalidad garantizar el cumplimiento del derecho a la defensa y del debido proceso de cada trabajador toda vez que se vea involucrado en una posible falta disciplinaria. El debido proceso disciplinario de una empresa debe estar plasmado en el Reglamento Interno de Trabajo o bien sea en cualquier documento en el que ambas partes (trabajador y empleador) hayan conciliado las circunstancias de la relación laboral, estos son: el contrato laboral, convención colectiva, pacto colectivo y laudo arbitral (Escuela Nacional Sindical, 2019).

Dicho estatuto, es un compendio de reglas que estipulan las condiciones a las que debe acoplarse tanto el empleador como los trabajadores de cada empresa, esto constituye parte importante del contrato de trabajo y en él se detallan los comportamientos que son objeto de sanciones disciplinarias y las infracciones aplicables a cada caso (Giraldo, 2019). Sin embargo, cuando no se encuentren previamente definidos los procedimientos disciplinarios de la relación laboral, el empleador no podrá evadir el derecho a la defensa del trabajador.

Siendo así, el proceso disciplinario laboral comprende las siguientes etapas:

- a) La falta y la sanción disciplinaria, deben estar previamente descritas en el reglamento interno del trabajo, o en el documento que haga sus veces.
- b) Notificar formalmente al empleado sobre la apertura del proceso disciplinario, señalando las causas y conductas posibles de sanción.
- c) Formulación de los cargos que se imputan de forma clara y precisa, donde se detallen las faltas disciplinarias y las conductas calificadas como tal.
- d) Informar al trabajador sobre las pruebas que demuestran las acusaciones levantadas en su contra.
- e) Plazo para presentar sus descargos y métodos de defensa.
- f) Pronunciamiento definitivo del empleador sobre las acusaciones emitidas hacia el trabajador.
- g) La sanción que se le impone, de acuerdo a los hechos por lo que se le acusan y los medios por los cuales el trabajador puede impugnar tales juicios.
- h) En el momento en que se imponga la sanción, el empleador debe identificar si el trabajador actuó con dolo (plena conciencia y voluntad para cometer la falta) y culpa (cometió la falta bajo inexperiencia o negligencia).

En consecuencia, si el empleador incumple las garantías del debido proceso señaladas anteriormente, incurrirá en una violación a la ley, quedando sin efecto cualquier decisión que tome. La Escuela Nacional Sindical (2019) en su *Manual de derechos laborales* expresa lo siguiente:

El incumplimiento de la garantía del debido proceso acarrea la nulidad absoluta de la actuación y/o decisión administrativa o judicial. En términos prácticos, cuando se vulnera el debido proceso se entiende que la investigación y sanción jamás existieron (p. 13).

Dicho esto, todo el proceder disciplinario debe encontrarse especificado en el reglamento interno del trabajo, detallando lo que constituye una falta disciplinaria, el procedimiento que debe seguir la institución para investigar y aplicar la respectiva sanción, y dar conocimiento a los trabajadores sobre las mismas.

### **1.3 Sanciones disciplinarias aplicables en materia laboral**

Para fijar un patrón de conducta idóneo dentro de una empresa, el empleador debe utilizar una serie de medidas disciplinarias aunado a la fijación de incentivos, como instrumento para orientar las actuaciones sin necesidad de aplicar la medida más extrema que es el cese de funciones laborales, que de una u otra forma afecta tanto al trabajador como a la empresa.

En virtud de ello, la Corte Constitucional con observancia del respeto al debido proceso, afirma que las organizaciones privadas están en la obligación de fijar parámetros mínimos que establezcan los límites del uso de su poder y a la vez, hacer del conocimiento de los empleados las condiciones bajo las cuales se desarrollará la relación laboral (Montenegro, 2018).

Al respecto, el Código Sustantivo del Trabajo (1950) consagra que el Reglamento Interno de Trabajo debe explicar detalladamente, las normativas que definen el lugar de trabajo, así como la escala de infracciones y los procedimientos para comprobarlas, y las sanciones

aplicables y el proceso de las mismas (Artículo 108). Igualmente, debe especificar la improcedencia de aplicación de sanciones no previstas en dichos estatutos.

Asimismo, las sanciones disciplinarias aplicables no pueden atentar contra la dignidad humana del trabajador, por lo que no pueden aplicarse penas corporales ni medidas lesivas (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, artículo 111). Dicho esto, las sanciones aplicables a los trabajadores frente a las faltas disciplinarias son:

- a) Amonestación o llamado de atención: imposición aplicable frente faltas leves, pudiendo ser esta de manera oral o escrita.
- b) Imposición de multas: están contempladas en el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo y son aplicables cuando el empleado incurre en retrasos o inasistencias, tales como descuento del salario.
- c) Suspensión del trabajo: cuando es por primera vez no puede superar los 8 días; cuando es reincidencia no puede superar los 2 meses.

## **Capítulo 2. Naturaleza jurídica de las asociaciones sindicales de trabajadores en Colombia que contratan la prestación de servicios o desarrollo de obras**

### **2.1. Concepción de asociación sindical de trabajadores.**

El derecho de asociación sindical nace de un proceso histórico denominado ludismo, siendo este un movimiento de protesta que llevaron a cabo los trabajadores ingleses entre los siglos XVIII y XIX para manifestar su desacuerdo ante el reemplazo del capital humano por máquinas para realizar el trabajo artesano. De igual modo, durante la misma época se originaron otros movimientos con el mismo fin de defender sus derechos ante situaciones de injusticia laboral (Thompson, como se citó en Rico & Bocanegra, 2018).

Este derecho se encuentra contemplado en los artículos 39 y 55 de La Constitución Política, el primero hace referencia al derecho de constituir sindicatos y asociaciones sin intervención del Estado y el otro, por su parte, habla sobre el derecho que tienen los trabajadores a conformar negociaciones colectivas para regular los vínculos laborales, con apego a lo establecido en la ley; en virtud de que el Estado tiene el deber de promover la concertación y demás alternativas para solucionar pacíficamente los conflictos colectivos de trabajo.

La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-1491 (2000), expone sobre el derecho de asociación sindical lo siguiente:

El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente

organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política (Corte Constitucional, Sentencia C-1491, 2000).

Tal como lo indica la sentencia, es claro que los trabajadores pueden conformar organizaciones y asociarse en aras de proteger y defender sus derechos laborales como un derecho ligado a la concepción democrática de un Estado Social de Derecho, basado en el respeto por la dignidad humana y la solidaridad, en el reconocimiento y la protección de los derechos y libertades básicas de los individuos.

A través de la asociación sindical, los trabajadores pueden expresar y difundir sus pensamientos, opiniones e información, en ella confluye la libertad de expresión y de participación en la toma de decisiones relativas los intereses comunes de los asociados. Así lo contempla el artículo 39 de la Carta Política “Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución” (Constitución Política de la República de Colombia, 1991).

En este contexto, la conformación de una asociación sindical puede ser caracterizada como un derecho positivo o negativo. En el primer caso, está relacionado a la libertad sindical, es decir la facultad que tienen los individuos para hacer uso y goce del derecho de conformación de asociaciones sindicales; mientras que, en el otro caso, cuando el trabajador decide autónomamente no hacer uso de esta posibilidad.

Cabe destacar que dentro del derecho de asociación sindical operan tres normas: contratar solo miembros del sindicato (*closed shop*), obligar al trabajador contratado a afiliarse al sindicato (*unión shop*) y obligar al trabajador a cotizar a la asociación sindical pese a que no se encuentre afiliado a la misma (*agency shop*) (Hanson, Jackson & Miller, como se citó en Ostau, 2017).

Mediante la asociación sindical, el individuo hace parte de la pluralidad de grupos, en vista de que no lucha por un derecho individual sino colectivo. Esta organización, de acuerdo con Ostau (2017), se distingue por tres caracteres que son:

- a) Carácter voluntario, debido a que nace de la decisión de la persona en vincularse con otros para conformar una asociación sindical.
- b) Carácter relacional, porque se forma a su vez en dos dimensiones: como un derecho personal subjetivo, por un lado; y por otro se conforma siempre que haya varios individuos con voluntad de hacerlo, formando así una persona colectiva.
- c) Carácter instrumental, se constituye sobre un vínculo jurídico elemental para conquistar los objetivos propuestos dentro de la asociación sindical.

De igual modo, según lo expuesto por Ostau (2017) la libertad de asociación sindical desarrolla tres enfoques que son:

- a) Libertad individual de formar sindicatos, de acuerdo a lo establecido por el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo referente al pluralismo sindical.
- b) Libertad de sindicalización, basado en la voluntad propia de cada persona a afiliarse y desafilarse a una asociación colectiva. Así como se encuentra contemplado el



artículo 358 del Código Sustantivo del Trabajo (1950): “los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores”.

- c) Autonomía sindical, que caracteriza a las organizaciones sindicales con la facultad de crear su derecho interno para conformarse como asociación, en el marco del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, artículo 3.

Expresadas tales enunciaciones, es importante mencionar que todo trabajador tiene el derecho y la libertad de asociarse sindicalmente en aras de defender sus intereses, razón por la cual no existe posibilidad alguna de que sea obligado a pertenecer a una asociación sindical.

La democracia es un componente fundamental de las organizaciones, ya sea del Estado o de las asociaciones profesionales y, en relación a este caso, de las organizaciones sindicales. El derecho de asociación sindical representa la realización del Estado social y democrático de derecho, ya que esta garantía motiva la unión del sujeto a la diversidad de agrupaciones, constituye un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática (Corte Constitucional, 1992).

El objetivo principal de los sindicatos es asegurar un ambiente digno de seguridad e higiene laboral, y promover mediante la unidad, la capacidad de negociación para establecer una comunicación dinámica entre el empleador y los trabajadores.

## **2.2.El contrato sindical en Colombia.**

En la actualidad, el Estado colombiano arropa en su marco legal tres modelos de contratación laboral colectiva, uno de ellos se encuentra estipulado en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo y es el contrato sindical, que consagra lo siguiente: “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”.

Esto, no es más que un consenso de decisiones con un interés colectivo laboral que puede surgir por la unión de una o varias asociaciones de trabajadores con un empleador o varios, así como con varios sindicatos de empleadores. Esto tiene ciertos fines, entre ellos la prestación de servicios o la realización de obras para el beneficio de sus propios afiliados, dando cumplimiento a lo establecido en las normas y principios del derecho colectivo del trabajo, como el ejercicio de la libertad sindical, la independencia administrativa y financiera. (Barona, 2013).

Así las cosas, las características de Contrato Colectivo Sindical son:

1. Radicar copia del contrato sindical con su reglamento ante la respectiva Dirección Territorial del Ministerio de Protección Social, donde fue suscrito previamente; en un lapso de quince (15) días después de su firma (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, artículo 482). Aunado a ello, el área encargada expedirá las constancias de radicación del contrato sindical que sean necesarias (Decreto 36, 2016).
2. La asociación de trabajadores suscrita a dicho contrato sindical es responsable de las obligaciones directas que nazcan de la misma, así como las que establezcan sus afiliados, excepto aquellas eventualidades que requieran la suspensión simple del contrato, salvo en los casos de simple suspensión del contrato, previstos por la ley. También tiene la facultad para ejercer los derechos y acciones que le correspondan directamente, y a cada afiliado. En consecuencia, las partes interesadas deben tener un respaldo suficiente; en caso contrario, el usufructo de cada contratante responde a las respectivas obligaciones (Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

El apartado anterior refiere a la responsabilidad del sindicato, menciona que cada asociación de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical debe responder por las obligaciones directas que surjan del mismo y por el cumplimiento de las que se estipulen a favor de los afiliados vinculados para su ejecución.

3. En caso de que se desintegre la asociación sindical, los trabajadores continuarán con la prestación del servicio bajo los escenarios estipulados hasta el vencimiento del contrato. La caución que haya prestado el sindicato disuelto subsistirá para garantizar las obligaciones de los respectivos trabajadores (Código Sustantivo del Trabajo, 1950).
4. Aparte de las cláusulas que contemplan los fines del contrato sindical y el contexto en el que se llevará a cabo, el mismo debe especificar el importe total de la prestación del servicio o ejecución de la obra, así como la garantía del cumplimiento de los contratantes con las obligaciones pactadas y las auditorías que consideren necesarias para verificar el cumplimiento de éstas obligaciones (Decreto 36, 2016).
5. Las partes que suscribirán el contrato sindical son el representante legal del mismo y el de la empresa, dando cumplimiento a la Ley o los estatutos. Asimismo, ejercerá la representación de los afiliados que participan en dicha asociación (Código Sustantivo del Trabajo, 1950).
6. El sindicato deberá establecer una subcuenta entre sus archivos contables, para cada uno de los contratos sindicales suscritos. (Decreto 36, 2016).
7. Toda inconformidad que surja entre las partes contratantes del contrato sindical serán resueltas por tribunal de arbitramento voluntario o demás mecanismos alternativos si así

lo acuerdan las partes, o en su defecto, por la autoridad judicial laboral competente (Decreto 36, 2016).

El contrato sindical se enfoca en velar por el mejoramiento de los ingresos para los afiliados de la organización, dando prioridad al bienestar social, promoviendo la participación activa de los integrantes en el desarrollo y sostenibilidad de las empresas, así como el trabajo colectivo o grupal, motivando la contratación colectiva, creando confianza y transparencia en las relaciones entre la empresa y el empleador, con los sindicatos y sus afiliados, y ser aliados en la productividad y la calidad.

Esto tiene como finalidad la promoción del derecho a la negociación colectiva, a la asociación sindical y a generar múltiples empleos más dignos para los afiliados, con el fin de afianzar la actividad sindical.

Asimismo, busca contribuir a la mitigación de la tercerización reinante en Colombia, para evitar la deslaborización de la relación de trabajo y que el empleador tenga varias formas de acudir a la contratación, entre ellas las cooperativas o contratos de prestación de servicios para satisfacer necesidades específicas que surjan del servicio. Entonces, se puede afirmar que el contrato colectivo sindical representa la pauta para la transición hacia una contratación directa de los trabajadores por las empresas, y más aún, busca garantizar a los afiliados partícipes las mínimas condiciones en materia de seguridad social (Corte Constitucional, Sentencia T-457, 2011).

### **2.3. Marco legal y desarrollo jurisprudencial de las asociaciones colectivas de trabajadores que contratan sindicalmente.**

El contrato sindical tiene un marco legal que lo respalda en el ordenamiento jurídico colombiano, el cual es importante conocer para dar curso al objeto de esta investigación.

En este orden de ideas, es importante mencionar que en el año 1950, el Decreto 2663, crea el Código Sustantivo del Trabajo, el cual tiene como finalidad garantizar la justicia de las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

No obstante, es indispensable mencionar el artículo 25 de la Constitución Política que establece: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política de la República de Colombia, 1991).

Aunado a ello, el artículo 39 hace referencia a los sindicatos, donde especifica que los trabajadores y empleadores tienen la facultad de constituir sindicatos o asociaciones, sin que el Estado tenga participación alguna. Para ello, solo deben realizar la inscripción del acta constitutiva para que sean reconocidos jurídicamente (Constitución Política de la República de Colombia, 1991).

Asimismo, el Decreto 36 de 2016, contempla la regulación de los contratos sindicales, señalando primeramente que es una figura civil con una conceptualización propia de la legislación laboral. Tiene como finalidad garantizar la participación de los sindicatos en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo, por ese motivo la Ley faculta a los sindicatos para que puedan celebrar contratos sindicales con el respeto a las garantías mínimas de los trabajadores.

En complemento, el Decreto 36 de 2016 establece el reglamento para los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo frente al contrato sindical, sus características y

condiciones, entre otros aspectos. Contempla que toda organización sindical debe crear su reglamento propio, donde se debe expresar las garantías mínimas previstas en dicho decreto para la defensa de los afiliados partícipes.

También, menciona que se debe radicar la copia del contrato sindical ante la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección social donde se suscriba o se lleve a cabo el contrato.

El legislador, desde el Código Sustantivo del Trabajo, en el Título III, abordó los contratos sindicales, y su conceptualización se ubica en el capítulo III, artículo 482, como se menciona en el párrafo anterior.

Cabe destacar que, la suscripción del contrato sindical genera una serie de obligaciones que nacen por 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).

Aunado a ello, los artículos 483 y 484 expresan la responsabilidad que nace del contrato sindical, por tanto, cada sindicato de trabajadores que suscriba un contrato sindical debe responder por las obligaciones que surjan directamente de dicha figura y por las que se establezcan para sus afiliados partícipes. Quedan excluidos los casos que ameriten simple suspensión del contrato, de acuerdo a lo establecido en la Ley o la asociación.

Por su parte, el artículo 484 del mismo Código, menciona que ante el escenario de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, miembros de esta asociación colectiva continuarán prestando sus servicios en las condiciones estipuladas, hasta que venza el contrato. La caución que haya prestado el sindicato disuelto subsistirá para garantizar las obligaciones de los respectivos trabajadores (Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

Frente a esta conceptualización legal del contrato sindical, se puede evidenciar la intención del legislador de que los afiliados a un sindicato tengan una representación necesaria frente a una relación contractual laboral, con el fin de su amparo y protección ante las posibles eventualidades que acontezcan durante la ejecución del contrato sindical.

Teniendo en cuenta que el contrato sindical es de naturaleza civil, es válido dar un vistazo a la opinión jurisprudencial respecto al tema, a modo de determinar hasta qué punto se entiende que la labor que desempeña el afiliado partícipe posee características civiles o si podría configurarse como una relación laboral, y dado ese caso, identificar frente a qué tipo de relación laboral se enfrenta.

Ahora bien, es importante mencionar que anteriormente el Código Sustantivo del Trabajo establecía una caracterización igual tanto para el contrato colectivo sindical como para el contrato individual del trabajo, exceptuando los ajustes o adaptaciones a que haya lugar respecto del servicio que debe prestarse por los afiliados al sindicato (López & D´Avalos, 2015).

Considerando el amparo social que brinda contrato sindical a sus afiliados partícipes, haciendo hincapié en esta jurisprudencia, se puede concluir que el sindicato es un verdadero empleador, el cual tiene un interés legítimo en contratar obras o servicios bajo su responsabilidad, llevándose a cabo a través de sus afiliados, con los que se configuraría el contrato de trabajo.

A través de las pronunciations de la Corte en el año de 1975, se determinó que existen diferencias notorias entre el contrato individual del trabajo y el contrato sindical. En la primera figura, se establece una relación contractual en la que la asociación se compromete a prestar un servicio o ejecutar una obra específica, de manera personal, quedando sujeto a la dependencia exclusiva de la persona que los contrata y lo remunera como contraprestación.

En el contrato sindical, existe un interés por parte de la persona que solicita el servicio o la ejecución de la obra de que se cumpla con conformidad lo pactado, siendo indiferente que sea una u otra la persona que concretamente labore para dar cumplimiento a lo contratado. Solo responde frente al sindicato por el pago total del precio estipulado como contraprestación (López & D´Avalos, 2015).

En este orden de ideas, se puede identificar que existen diferencias marcadas entre un contrato sindical y un contrato laboral, por lo que no se consideran iguales, ya que en el primero es de compromiso personal entre el empleador y el empleado; y el en segundo irrelevante quienes son las personas que en concreto laboren para el cumplimiento de lo contratado.

De igual forma, la Corte Constitucional respalda que, en la contratación colectiva sindical, las condiciones que se establecen no son de subordinación ni dependencia, como en el contrato individual de trabajo. Por el contrario, los términos de esta negociación surgen de un consenso entre las partes, una concertación de voluntades entre el representante legal del sindicato y la empresa contratante.

En otro fallo de 2011, indica que cabría entonces la siguiente 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, en virtud de que el elemento de subordinación propio del contrato de trabajo no existe, porque las condiciones son establecidas en un plano de igualdad, reflejado en la distribución de ingresos que provienen del contrato, las compensaciones se perciben y son sujetos de ciertas deducciones (Corte Constitucional, Sentencia T-303, 2011).

No obstante, se considera que existe una opinión sobresaliente en el país, que indica que los contratos sindicales no constituyen una relación laboral, ya que no hay subordinación laboral ni con el empleador ni con el sindicato. Este argumento sobre es de gran relevancia jurídica, ya



que puede utilizarse para un uso indebido o puede generar violaciones a los derechos de los trabajadores adscritos a los contratos sindicales.

Finalmente, para 2016 se publica el Decreto 36, donde se modifican los artículos 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.23, con adición de los artículos 2.2.2.1.24 al 2.2.2.1.32 del Capítulo 1 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo de Trabajo, en particular lo relacionado con el contrato sindical.

Como se evidencia en las apartes jurisprudenciales referenciadas anteriormente, tanto la Corte Suprema de Justicia como la Corte Constitucional exponen que es inexistente un vínculo laboral entre el asociado y el sindicato, en vista de que entre ellos existe una relación de igualdad que no da cabida a la subordinación

#### **2.4. La relación horizontal existente entre el sindicato y sus trabajadores asociados partícipes.**

El contrato es de carácter solemne, nominado y principal, su conformación nace bajo el ejercicio de la libertad sindical, es autónomo administrativamente e independientemente financiero.

En adición, el sindicato da la cara porque sus afiliados partícipes cumplan con la labor para la cual se les contrata, el representante legal es quien respalda a sus afiliados, en caso de que se diluya el contrato sindical, los afiliados partícipes deben continuar con el cumplimiento de la labor contratada hasta que este llegue a su fecha de vencimiento (Barona, 2013).

Entonces, por la forma en que está regulado el contrato sindical en Colombia se podría decir que, se persigue el derecho a la libre asociación sindical y a dar origen a múltiples empleos dignos para cada afiliado partícipe. Asimismo, busca atenuar la tercerización, lo que consecuentemente evita el desempleo o que el patrono se incline por otras vías de contratación como outsourcing, cooperativas, entre otros. Entonces, se puede afirmar que el contrato sindical marca un inicio hacia la contratación directa de los trabajadores por las organizaciones, y su propósito es respaldar a los afiliados frente a las mejores condiciones en seguridad social.

De acuerdo a lo expuesto por Barona (2013), las asociaciones sindicales deben crear su propio reglamento por cada contrato colectivo sindical, el cual deberá garantizar los derechos de sus afiliados partícipes, teniendo en cuenta lo siguiente:

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

5. Mecanismos de solución de controversias de quienes participan en la ejecución del contrato colectivo sindical, teniendo en cuenta la normatividad establecida tanto en los estatutos como en el reglamento específico del contrato colectivo, con el objeto de garantizarle a los afiliados, los derechos fundamentales al debido proceso y a la defensa.
6. Porcentaje del excedente del contrato colectivo 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 colectivo 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.

Luego de las enunciaciones anteriores, es preciso comentar que las garantías representan un tipo de protección para los afiliados de un sindicato, en caso de que una de las partes no actúe conforme a las especificaciones definidas previamente en el contrato, ya que, el contrato sindical se caracteriza por ser realizado para ejercer la libertad sindical.

## **Capítulo 3. Elementos normativos que debe conocer el régimen disciplinario aplicable a los trabajadores partícipes de un contrato sindical**

### **3.1. Derecho disciplinario en relación con el derecho colectivo laboral.**

Como se ha mencionado en apartados anteriores, el derecho disciplinario corresponde a un conjunto de acciones y prototipos que se llevan a cabo para investigar y aclarar situaciones, cuestionar y posteriormente aplicar sanciones en aquellos casos donde un trabajador haya incumplido sus deberes y obligaciones laborales, dando como resultado una violación a lo contemplado en el reglamento interno del trabajo.

Es preciso recordar que el derecho disciplinario laboral protege los derechos y garantías procesales de los trabajadores, razón por la cual es muy importante que se lleve a cabo con transparencia, legalidad y con preservación de los derechos del empleado.

El fundamento del derecho disciplinario se encuentra especialmente en el artículo 1° donde se avala el respeto a las garantías individuales y nacionales, determinadas en el artículo 2° y para los cuales han sido instituidas las autoridades públicas (Constitución Política de la República de Colombia, 1991).

En Colombia, la responsabilidad en materia de derecho disciplinario se ha ido desarrollando desde la Constitución política de 1991, otorgando al derecho disciplinario la finalidad de asegurar que la función pública y desde el ámbito privado, se ejecute dentro de los principios orientadores expresados en la carta política.

Este es un derecho que materializa el principio de responsabilidad de los trabajadores, para que puedan cumplir con sus obligaciones en apego a lo establecido en las normas vigentes, lo cual permite que sean aplicables ciertas sanciones por las faltas cometidas.

Desde otro ángulo, el derecho colectivo laboral es una rama del derecho laboral que se enfoca en las relaciones que se establecen entre una asociación de trabajadores y el empleado o asociación de estos. Este derecho está regulado por el Código Sustantivo del Trabajo y es aplicable a todos los trabajadores del sector privado, así como a los que pertenecen al sector público.

Ahora bien, en lo que respecta a la relación que mantiene el derecho disciplinario con el derecho de asociación sindical, el Ministerio del Trabajo, en el Concepto 242980 del 17 de diciembre del 2015, sostiene que:

(...) Si bien es cierto, que el fuero sindical es una protección que resguarda el derecho de asociación sindical, este no es excusa para que un funcionario o trabajador descuiden las funciones propias de su cargo, por lo tanto, considera esta oficina que un proceso disciplinario será independiente de la protección foral, dependiendo de la sanción debido a que si esta implica destitución si se requerirá del levantamiento de la protección de lo contrario su aplicación será procedente (...) (Ministerio del Trabajo, Concepto 242980, 2015).

En otras palabras, la pertenencia a una asociación sindical, no absuelve la aplicación del derecho disciplinario, un funcionario o trabajador bajo fuero sindical debe cumplir igualmente

con mantener la obediencia, la disciplina, la ética, la moralidad y la eficiencia; sin embargo, el único caso de objeción sería si el trabajador fuese sancionado con destitución.

Algunos trabajadores, dentro del derecho de asociación, gozan de una garantía llamada fuero sindical, siendo este un amparo que los acobija ante el caso de un despido injustificado y otros perjuicios en sus condiciones laborales. También, les da la facultad de negarse (si fuera el caso) a ser trasladados a otras sucursales de la misma empresa, bien sea en la ciudad donde trabajan u otro municipio distinto, sin una justa causa expresa o sin aprobación anticipada del juez laboral (Escuela Nacional Sindical, 2016).

Asimismo, se podría decir que es un derecho de inamovilidad que poseen los trabajadores pertenecientes a un sindicato y los miembros de las juntas directivas sindicales, de no ser despedidos o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa. Sobre el particular, el Código Sustantivo del Trabajo establece en su artículo 406 que:

Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal

y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

- d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores (...).  
(Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

Por otra parte, la sanción disciplinaria se encuentra establecida en los artículos del 111 a 115 del Código Sustantivo del Trabajo. Este precepto no puede constituir penas corporales ni medidas que vulneren la dignidad del trabajador.

En otras palabras, si el derecho colectivo laboral existe para regular las relaciones entre las asociaciones de trabajadores y los empleadores, el derecho disciplinario laboral nace de la necesidad de establecer el orden interno en las empresas.

Expuesto lo anterior, se puede afirmar que, pese a que el fuero sindical es una prerrogativa de algunos trabajadores y funcionarios, no exime al sindicato de imponer sanciones disciplinarias a sus afiliados partícipes cuando cometan faltas que así lo requieran. Sin embargo, por el hecho de no existir el elemento subordinación, propio de un contrato de trabajo, porque el trabajador afiliado compone el sindicato y conforma una igualdad con éste, no existe una relación establecida entre el derecho disciplinario y el derecho colectivo laboral.

Esto viene dado porque no existe una relación empleador-trabajador y no es de carácter laboral individual, por ende, no hay sujeción de obligaciones propias de una relación laboral

entre empleadores y trabajadores. Por el contrario, la relación existente es de afiliación por ser una agrupación que busca garantizar derechos comunes.

### **3.2. Derecho al debido proceso en relación con los trabajadores asociados a una organización sindical.**

Garantizar la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, es uno de los objetivos de la expedición de la Constitución de 1991; por ende, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho.

El Estado social de derecho, se fundamenta en la solidaridad, el respeto a la dignidad del ser humano y el trabajo, es decir al mínimo reconocimiento de los derechos y garantías, sobre los cuales se deben garantizar estándares mínimos de educación, alimentación y salario para los ciudadanos de una nación.

Cuando se habla de trabajo, el artículo 25 constitucional dispone que “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política de la República de Colombia, 1991). Por lo tanto, hay una protección forzada de este derecho, así como la libertad de escogencia de la profesión u oficio productivo, y la libertad a conformar asociaciones sindicales para defender sus intereses (Constitución Política de la República de Colombia, 1991, artículo 39).

Para que un trabajador cumpla cabalmente con las funciones que debe desempeñar dentro de su jornada laboral, debe ser informado al momento de la suscripción del contrato, respecto a



qué actividades debe realizar, las condiciones laborales, beneficios, horarios, así como las conductas meritorias de sanciones, las cuales deben estar estipuladas en un reglamento.

De igual forma sucede en las organizaciones sindicales, cada vez que se suscriba un contrato se debe elaborar un reglamento que contemple todo lo referente a las funciones, procedimientos administrativos, actividades, conductas que ameriten sanciones, tipos de sanciones, entre otros; en virtud de garantizar el debido proceso frente al cumplimiento de sus labores y la garantía de sus derechos como trabajadores.

Frente a este panorama, dada la relación lineal existente entre los trabajadores afiliados a un sindicato y la organización sindical, aún no se hallan las razones por las que estos trabajadores deban obedecer o ser sancionados válidamente, en vista de la relación de igualdad y no de poder que los acobija.

Sobre este tema particular, el *Discurso sobre la servidumbre voluntaria* de Étienne de La Boétie (2016) plantea que cualquier autoridad debe ser legítima, se cuestiona sobre cómo la monarquía, los demagogos y el caudillismo tiranizan a las personas de tal manera que estos acceden a renunciar a su libertad. Asimismo, interpreta que tal situación no se suscita por coacción de tal poder sino por voluntad propia del individuo, como una expresión de “servidumbre voluntaria”.

En este orden ideas, el autor considera que la servidumbre voluntaria proviene de la costumbre que adoptan los individuos porque terminan aceptando las imposiciones que sus superiores les hacen.

Por tal motivo, en una organización sindical existe un nivel de igualdad que no permite que los trabajadores asociados sean sometidos a correcciones disciplinarias arbitrarias, razón por la

cual deben estar previstas en un reglamento. Así lo contempla el decreto 036 de 2016, en su artículo 2.2.2.1.28, el cual señala lo siguiente:

Artículo 2.2.2.1.28. Reglamento del contrato sindical. El sindicato de trabajadores que suscribe un contrato sindical debe elaborar un reglamento por cada contrato sindical y someterlo a la aprobación de la asamblea general que autoriza la celebración del mismo, el cual contendrá como mínimo la siguiente regulación:

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 la ejecución del contrato sindical.
4. Causales y procedimiento de retiro y remplazo de afiliados que participan en la ejecución del contrato sindical.
5. Mecanismos alternativos de solución de conflictos entre los afiliados y el sindicato teniendo en cuenta la garantía de los derechos fundamentales al debido proceso y el derecho a la defensa.
6. Porcentaje de los excedentes del valor del contrato sindical que se destinará a educación, capacitación, vivienda, recreación y deporte para los afiliados.
7. La forma como el sindicato realizará todas las gestiones relacionadas con el sistema de seguridad social integral de los afiliados.

8. Los demás derechos y obligaciones que se establezcan para los afiliados contratados para la ejecución del contrato (Decreto 036, 2016).

La principal garantía que esto desarrolla es el debido proceso, conocido como un derecho que respalda a todas las personas para acceder a un proceso justo y acorde con la protección de sus derechos fundamentales. “Es entonces la garantía consustancial e infranqueable que debe acompañar a todos aquellos actos que pretendan imponer legítimamente a los sujetos cargas, castigos o sanciones como establecer prerrogativas” (Corte Constitucional, Sentencia T-1263, 2001).

En términos generales, el debido proceso es el conjunto de formalidades básicas que deben observarse en cualquier procedimiento legal, para asegurar o defender los derechos, garantías y libertades de toda persona acusada en un proceso legal, administrativo o judicial.

En relación con el derecho disciplinario aplicable a los trabajadores que forman parte de una organización sindical, los diferentes correctivos ejecutables sobre estos deben basarse en el derecho al debido proceso contemplado en el artículo 29 de la Carta Política, es decir en el respeto de las formalidades propias de un proceso disciplinario laboral.

Por tal motivo, cada una de las sanciones aplicables a un trabajador afiliado a una organización sindical por incurrir en una falta, deben estar estipuladas en un reglamento interno dentro de la organización, con especificación de funciones, obligaciones, escala de faltas y respectivas sanciones aplicables; así como las vías y mecanismos que puede emplear para ejercer su derecho a la defensa.

Es importante mencionar que el debido proceso es aplicable en cualquier ámbito donde se ejerza la facultad disciplinaria, por lo que vincula tanto al sector público como el privado. Sobre este apartado, la Sentencia T-612 (2019) expone:

Es indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente (Corte Constitucional, Sentencia T- 612, 2019).

De la aplicación del debido proceso se desprende que los trabajadores afiliados a una organización sindical tienen derecho a conocer las actuaciones del sindicato, a pedir y a descargar las pruebas, a su derecho de defensa, a apelar las acusaciones, y, en fin, a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio.

Teniendo en cuenta lo consagrado en la Sentencia C-593 (2014), dentro del derecho disciplinario laboral, el debido proceso contempla el derecho que tienen todos los individuos a acceder a procesos justos y correctos, principalmente frente a aquellas actuaciones que buscan imponer sanciones, correctivos o castigos.

Dicha norma establece los elementos constitutivos del debido proceso en materia disciplinaria, los cuales se mencionan a continuación:

- a) El principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria. Es decir que todas las conductas sancionables deben estar tipificadas en una norma o reglamento, así como sus tipos y las cuantías de las mismas.
- b) El principio de publicidad. Considerando que la publicidad se traduce en el conocimiento del proceso, este principio consiste en las actuaciones deben ser comunicadas a quienes tienen interés en ellas, para garantizar sus derechos.
- c) El derecho a la defensa, a la contradicción y de controversia de pruebas. Ampara el derecho de los trabajadores a presentar las pruebas necesarias para defenderse de las actuaciones que se le acusan.
- d) Principio de doble instancia. El trabajador procesado podrá solicitar la apelación y/o consulta de su caso, es decir puede impugnar la actuación.
- e) Presunción de inocencia. Las dudas se solucionan a favor del procesado.
- f) Principio de imparcialidad. Evitar que el juzgador (el sindicato) sea juez y parte.
- g) Principio de *non bis in ídem*. Derecho a no ser juzgado ni procesado por la misma actuación.
- h) Principio de la cosa juzgada.
- i) Prohibición de la *reformatio in pejus*.

Así las cosas, en el derecho colectivo laboral, no existe claridad respecto como es el régimen disciplinario para los trabajadores que conforman un contrato sindical, en vista de que las sanciones y correctivos son aplicables de manera arbitraria, lo que se interpreta como un incumplimiento al debido proceso.

### **3.3. Criterios jurídicos que deben aplicarse en materia disciplinaria a los trabajadores partícipes de una organización sindical que contrata sindicalmente.**

En el marco del derecho disciplinario laboral, el empleador posee una facultad de subordinación como elemento del contrato de trabajo, que es disciplinar al trabajador. Este a su vez, presta profesionalmente un servicio que es remunerado por el empleador y ejerce una subordinación.

En esa subordinación se manifiesta la posibilidad de emitir órdenes o instrucciones, tales como cambiarlo de lugar de trabajo, indicarle cómo hacer el trabajo y aplicar sanciones disciplinarias cuando haya lugar.

Por el contrario, en el derecho colectivo laboral se habla de una persona que es beneficiaria de un servicio prestado por un sindicato a través de las personas que lo conforman. Esta figura se encuentra establecida en el CST, artículo 482 y siguientes.

El modelo normativo colombiano de asociación sindical se sustenta en tres pilares: la Constitución de 1991, el Código Sustantivo del Trabajo (1950) con sus reformas legales, y las sentencias de la Corte Constitucional mencionadas a lo largo de esta investigación. Sobre la base de estos tres se establecen los criterios jurídicos que deben aplicarse en materia disciplinaria a los trabajadores partícipes de una organización sindical que contrata sindicalmente.

Sin embargo, en el derecho colectivo laboral, no está claro cómo se aplica el régimen disciplinario para los trabajadores que conforman un contrato sindical, el cual se encuentra ubicado en el reglamento interno de trabajo, en la convención colectiva, en el contrato de trabajo y el CST.

Así las cosas, ¿dónde deberían estar contempladas las faltas y sanciones? Esta pregunta es clave para esta investigación, pues de acuerdo a lo consagrado en el Decreto 036 (2016) específicamente en el artículo 2.2.2.1.28 numerales 4 y 5, las faltas y sanciones deben estar consagradas en el reglamento disciplinario del contrato sindical, estableciendo mecanismos de resolución de conflictos y garantizando el debido proceso de estos y su derecho a la defensa. En otras palabras, el reglamento debe contener cada sanción que se vaya a aplicar y cada conducta que sea sancionable, y lo que no esté en el reglamento no se puede sancionar.

En este orden de ideas, la Corte Constitucional, frente a las relaciones colectivas, determinó que los pasos para llevar a cabo un debido proceso deben estar consagrados en el reglamento interno del contrato sindical, tal como lo establece el numeral 4 del artículo 2.2.2.1.28 del Decreto 036 (2016) que señala “Causales y procedimiento de retiro y remplazo de afiliados que participan en la ejecución del contrato sindical”.

Respecto a esto, el reglamento del contrato sindical debe especificar lo siguiente:

- a) Clasificación de las faltas.
- b) Causales de procedimiento de retiro del trabajador afiliado.
- c) Sanciones aplicables y tipos.
- d) Procedimiento sancionador.
- e) Plazo para descargar pruebas y ejercer derecho a la defensa.

Por otra parte, el reglamento del contrato sindical debe “establecer mecanismos alternativos de solución de conflictos entre los afiliados y el sindicato teniendo en cuenta la garantía de los derechos fundamentales al debido proceso y el derecho a la defensa” (Decreto 036, 2016).

Por ende, debe estipular un mecanismo de conciliación y de amigable composición, frente al sindicato que ya tenga su estructura. El primero se refiere a un mecanismo en el que una o más personas acuden a un tercero neutral y capaz, el cual se denomina conciliador para solucionar o subsanar diferencias entre las partes acudientes.

Por su parte, la amigable composición es un elemento facultativo utilizado para la resolución de conflictos, mediante el cual se delega a un tercero denominado amigable componedor que ejerce la faculta de definir una controversia contractual de libre disposición (Ley 1563, 2012).

Finalmente, es preciso mencionar que las organizaciones sindicales deben tener en su estructura organizativa, un comité de convivencia laboral para que, además de prevenir situaciones de acoso laboral, se enfoquen en solucionar tales escenarios mediante la comunicación y evitar acudir a las sanciones disciplinarias.



## Conclusiones

Como se ha mencionado a lo largo de la investigación, en la figura del contrato sindical se presume una vulneración a los derechos de sus trabajadores asociados, principalmente cuando se impone una sanción disciplinaria; por la simple razón de que esta no se encuentre estipulada en una norma, o no haya sido informada inicialmente al trabajador cuando se unió a la asociación.

En esta monografía jurídica se logró identificar los elementos que debe tener un contrato sindical en su parte disciplinaria respecto a los trabajadores afiliados partícipes que lo componen.

Los elementos que se establecieron son: el derecho disciplinario en relación con el derecho colectivo laboral, derecho al debido proceso en relación con los trabajadores asociados a una organización sindical y los criterios jurídicos que deben aplicarse en materia disciplinaria a los trabajadores partícipes de una organización sindical que contrata sindicalmente, como respuesta a la problemática planteada.

En este orden de ideas, se puede decir que, en el marco del derecho disciplinario laboral, el empleador posee facultades de subordinación como elemento del contrato de trabajo, para disciplinar al trabajador, en virtud de que éste presta un servicio profesional y el empleador le paga un sueldo por ello. De esa subordinación, se desprende la posibilidad de darle órdenes o instrucciones, cambiarlo de área de trabajo y sancionarlo disciplinariamente cuando hubiere lugar.

Caso contrario ocurre en el derecho colectivo laboral, ya que se habla de un individuo que es beneficiario de un servicio que presta una organización sindical conformada por un grupo de personas que esta asociación contrata para tal fin, tal como lo establece el artículo 482 del CST. No obstante, no está claro como procede el régimen disciplinario en esta figura.

Así las cosas, mediante esta monografía jurídica se concluyó que se contrata sindicalmente, pero cada contrato posee un reglamento general y no disciplinario. Por ende, cada sindicato debe tener su reglamento, por cada contrato, de acuerdo a las necesidades de cada organización.

En el mismo, se deben describir todas las causales de sanción y la tipificación de las mismas, así como los medios conciliatorios para solucionar los conflictos internos que llegaran a ocurrir, antes de acudir a una sanción disciplinaria.

## Referencias

- Angel, J. G. (2012). *Metodología y Técnica de la Investigación Jurídica*. Ibagué : Universidad de Ibagué .
- Ardila, L; Oviedo, J; & Pineda O. (2010). Naturaleza jurídica del derecho disciplinario de los servidores públicos en Colombia. *Tesis de Magíster*. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/5704/ArdilaQuirozLuisEduardo2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barona, g R. (2013). El contrato colectivo sindical: una expresión del Derecho de Asociación Sindical o una forma de tercerización en Colombia. *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo*, 11-21. Recuperado de <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2014/02/Barona-Betancourt-El-contrato-colectivo-sindical-una-expresion-del-derecho-de-asociacion-sindical-o-una-forma-de-tercerizacion-en-Colombia.pdf>
- Código Sustantivo del Trabajo. (5 de agosto de 1950). Recuperado de [https://leyes.co/codigo\\_sustantivo\\_del\\_trabajo.htm](https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo.htm)
- Coelho, F. (30 de mayo de 2019). *Disciplina*. Recuperado de Significados.com: <https://www.significados.com/disciplina/>
- Congreso de la República de Colombia, Ley 734. (2002). *Código Disciplinario Único*.
- Constitución Política de la República de Colombia. (7 de julio de 1991).
- Corte Constitucional. (3 de julio de 1992). T-441/92.

Corte Constitucional, Sentencia C-1193. (3 de diciembre de 2008). Recuperado de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-1193-08.htm>

Corte Constitucional, Sentencia C-1491. (2 de noviembre de 2000). Recuperado de

[https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1491-](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1491-00.htm#:~:text=El%20derecho%20de%20asociaci%C3%B3n%20sindical,y%20los%20una%20en%20defensa)

[00.htm#:~:text=El%20derecho%20de%20asociaci%C3%B3n%20sindical,y%20los%20una%20en%20defensa](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1491-00.htm#:~:text=El%20derecho%20de%20asociaci%C3%B3n%20sindical,y%20los%20una%20en%20defensa)

[na%20en%20defensa](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1491-00.htm#:~:text=El%20derecho%20de%20asociaci%C3%B3n%20sindical,y%20los%20una%20en%20defensa)

Corte Constitucional, Sentencia C-386. (22 de agosto de 1996). Recuperado de

[https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-386-](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-386-96.htm#:~:text=C%2D386%2D96%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=La%20transparencia%20y%20publicidad%20de,distintas%20opiniones%20y%20opciones%20pol%C3%ADticas.)

[96.htm#:~:text=C%2D386%2D96%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&te](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-386-96.htm#:~:text=C%2D386%2D96%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=La%20transparencia%20y%20publicidad%20de,distintas%20opiniones%20y%20opciones%20pol%C3%ADticas.)

[xt=La%20transparencia%20y%20publicidad%20de,distintas%20opiniones%20y%20opc](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-386-96.htm#:~:text=C%2D386%2D96%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=La%20transparencia%20y%20publicidad%20de,distintas%20opiniones%20y%20opciones%20pol%C3%ADticas.)

[ones%20pol%C3%ADticas.](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-386-96.htm#:~:text=C%2D386%2D96%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=La%20transparencia%20y%20publicidad%20de,distintas%20opiniones%20y%20opciones%20pol%C3%ADticas.)

Corte Constitucional, Sentencia C-558. (6 de diciembre de 1994). Recuperado de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/c-558-94.htm>

Corte Constitucional, Sentencia C-818. (9 de agosto de 2005). Recuperado de

[https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-818-](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-818-05.htm#:~:text=%E2%80%9CEl%20derecho%20disciplinario%20valora%20la,particular%20que%20cumple%20funciones%20p%C3%ABlicas.)

[05.htm#:~:text=%E2%80%9CEl%20derecho%20disciplinario%20valora%20la,particular](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-818-05.htm#:~:text=%E2%80%9CEl%20derecho%20disciplinario%20valora%20la,particular%20que%20cumple%20funciones%20p%C3%ABlicas.)

[%20que%20cumple%20funciones%20p%C3%ABlicas.](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-818-05.htm#:~:text=%E2%80%9CEl%20derecho%20disciplinario%20valora%20la,particular%20que%20cumple%20funciones%20p%C3%ABlicas.)

Corte Constitucional, Sentencia SU-449. (15 de octubre de 2020). Recuperado de

[https://imgcdn.larepublica.co/cms/2020/10/28165019/Comunicado-Corte-Constitucional-](https://imgcdn.larepublica.co/cms/2020/10/28165019/Comunicado-Corte-Constitucional-SU-2020-N0449_T-7591624_Comunicado_Sala_Plena_20201015-Corte-Interpreta-Art-62-CST.pdf)

[SU-2020-N0449\\_T-7591624\\_Comunicado\\_Sala\\_Plena\\_20201015-Corte-Interpreta-Art-](https://imgcdn.larepublica.co/cms/2020/10/28165019/Comunicado-Corte-Constitucional-SU-2020-N0449_T-7591624_Comunicado_Sala_Plena_20201015-Corte-Interpreta-Art-62-CST.pdf)

[62-CST.pdf](https://imgcdn.larepublica.co/cms/2020/10/28165019/Comunicado-Corte-Constitucional-SU-2020-N0449_T-7591624_Comunicado_Sala_Plena_20201015-Corte-Interpreta-Art-62-CST.pdf)

Corte Constitucional, Sentencia T-303. (28 de abril de 2011). Recuperado de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-303-11.htm>

Corte Constitucional, Sentencia T-457. (27 de mayo de 2011). Recuperado de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-457-11.htm>

Corte Constitucional, Sentencia T- 612. (16 de diciembre de 2019). Recuperado de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-612-19.htm>

Corte Constitucional, Sentencia T-1263. (29 de Noviembre de 2001). Recuperado de

<https://vlex.com.co/vid/-43615756>

Corte Suprema de Justicia Radicado No.47234 , 47234 (Corte Suprema de Justicia 24 de 10 de 2019).

De Mesquita, L. (2014). *El poder disciplinario laboral*. Recuperado de

[http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS \\_ 009 \\_ 009.pdf](http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS _ 009 _ 009.pdf)

Decreto 36. (12 de enero de 2016). Recuperado de <https://www.suin->

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30019681](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30019681)

Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. (2020). *Régimen Disciplinario*. Recuperado de

<https://dpej.rae.es/lema/r%C3%A9gimen-disciplinario>

Escuela Nacional Sindical. (2019). *Manual de derechos laborales*. Recuperado de

<https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2020/02/Manual-de-derechos-laborales-CARTILLA-N%C2%BA-5-Debido-proceso-en-las-relaciones-laborales.pdf>

Escuela Nacional Sindical. (14 de octubre de 2016). Recuperado de

<https://actualicese.com/como-procede-una-sancion-disciplinaria-al-trabajador-que-ostenta-fuero-sindical/>

Giraldo, P. (6 de noviembre de 2019). *Proceso disciplinario laboral*. Recuperado de

<https://www.bdo.com.co/es-co/blog-bdo-en-colombia/volando-alto-con-bdo-colombia/noviembre-2019/proceso-disciplinario-laboral-%c2%bfen-que-consiste>

Instituto de Estudios del Ministerio Público. (2007). *Lecciones de Derecho Disciplinario* (Vol.

Volumen II). Recuperado de

<https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Lecciones2.pdf>

López, J., & D´Avalos, C. (2015). El contrato sindical : ¿un beneficio para el afiliado o una

figura de intermediación y afectación de derechos laborales? *Pontificia Universidad Javeriana*(12), 13-32. Recuperado de

<https://cienciasjuridicas.javeriana.edu.co/documents/3722972/6187126/1+L%C3%B3pez-D%27avalos.pdf/acdbd17d-0bd7-461b-80ff-8275e5969d1e>

Montenegro, J. (2018). *El debido proceso disciplinario laboral*. (L. Diazgranado, C. Valecilla, S.

Diazgranados, J. Montenegro, & E. & Almanza, Edits.) Recuperado de

<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/23058>

Ostau, F. (2017). *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia*. Bogotá, D.C.:

Universidad Católica de Colombia.

Rico, J., & Bocanegra, A. (2018). La libertad de asociación sindical y las dificultades para su

ejercicio en Colombia: el caso del sector floricultor de exportación en Colombia. *Revista*

*Diálogo de Saberes*(48), 67-90. Recuperado de

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dialogos/article/view/4714/4023>

Tejada, J. (octubre de 2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Opinión*

*Jurídica*, 15(30), 227-248. doi:DOI: 10.22395/ojum.v15n30a11