

Bogotá D.C., 20 de Octubre de 2015

No. de radicación 2015-ER-166617
solicitud:



2015-EE-121764

Señora

Asunto: Normas sobre aportes patronales y Permisos Sindicales.

OBJETO DE PETICIÓN

"(...) solicito informacion sobre la norma que establece la obligacion a la entidades territoriales de realizar cruce de cuentas con el fiduprevisora sobre los aportes patronales causado en nomina con lo girado por el Men. Igualmente, solicito conceptos sobre les permisos sindicales, si estos se pueden otorgar por un periodo de seis meses, suspenderlos por dos dias y volver a conceder por 5 meses o 6 meses. evento en el caual el docente no trabaja durante el periodo electivo.(...)" (SIC).

NORMAS Y CONCEPTO

Respecto a primera pregunta, se informa que las siguientes normas regulan de manera general algunos aspectos relacionados con los aportes patronales y las obligaciones de las entidades territoriales al respecto:

La Ley 91 de 1989, por la cual se crea el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

La Ley 715 de 2001, en la que se establecieron competencias de las entidades territoriales en el manejo de los recursos de educación del sistema general de participaciones, la distribución de estos recursos y la administración de los mismos, entre otras materias. Dentro de la administración de los recursos tratado en el artículo 18 de esta norma se regula lo relacionado con los aportes patronales y del afiliado.

El Decreto 3752 de 2003, que reglamenta el artículo 18 de la Ley 715 de 2001, es sobre el proceso de afiliación de los docentes al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones. El mismo reglamenta la transferencia de recursos al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, el reporte de información de las entidades territoriales, el monto de los aportes patronales y el giro de los mismos.

Cabe citar otras normas que regulan algunos aspectos relacionados con el asunto de su

consulta, tales como el artículo 81 de la Ley 812 de 2003, sobre el régimen prestacional de los docentes oficiales; el Decreto 2341 de 2003 que establece el valor total de la tasa de cotización por los docentes afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio; la Circular 002 de 2012 de la Fiduprevisora, sobre el Procedimiento de afiliaciones y novedades.

En relación con su segunda pregunta, a continuación se presentan las normas y jurisprudencia referidas al asunto de los permisos sindicales y el respectivo concepto.

Normas, jurisprudencia y doctrina en relación con el Derecho de asociación sindical y los permisos sindicales.

Constitución Política de Colombia.

Artículo 39. 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.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública."

Ley 584 de 2000, por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 13. Créase un artículo nuevo en el Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 416-A. Las organizaciones sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que, quienes sean designados por ellas, puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical. El Gobierno Nacional reglamentará la materia, en concertación con los representantes de las centrales sindicales."

Decreto 1072 de 2015, "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".

Artículo 2.2.2.5.1. Permisos sindicales para los representantes sindicales de los servidores públicos. Los representantes sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas de todas las Ramas del Estado, sus Órganos Autónomos y sus Organismos de Control, la Organización Electoral, las Universidades Públicas, las entidades descentralizadas y demás entidades y dependencias públicas del orden Nacional, Departamental, Distrital y Municipal, les concedan los permisos sindicales remunerados necesarios para el cumplimiento de su gestión.

(Decreto 2813 de 2000, art.1)

Artículo 2.2.2.5.2. Beneficiarios de los permisos sindicales. Las

organizaciones sindicales de servidores públicos son titulares de la garantía del permiso sindical, del cual podrán gozar los integrantes de los comités ejecutivos, directivas y subdirectivas de confederaciones y federaciones, juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos, comisiones legales o estatutarias de reclamos, y los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva.

(Decreto 2813 de 2000, art.2)

Artículo 2.2.2.5.3. Reconocimiento de los permisos sindicales. *Corresponde al nominador o al funcionario que este delegue para tal efecto, reconocer mediante acto administrativo los permisos sindicales a que se refiere el presente decreto, previa solicitud de las organizaciones sindicales de primero, segundo o tercer grado, en la que se precisen, entre otros, los permisos necesarios para el cumplimiento de su gestión, el nombre de los representantes, su finalidad, duración periódica y su distribución.*

Constituye una obligación de las entidades públicas de que trata el artículo 2.2.2.5.1. de este decreto, en el marco de la Constitución Política Nacional, atender oportunamente las solicitudes que sobre permisos sindicales eleven las organizaciones sindicales de los servidores públicos.

(...)

(Decreto 2813 de 2000, art.3)

Artículo 2.2.2.5.4. Efectos de los permisos sindicales. *Durante el período de permiso sindical, el empleado público mantendrá los derechos salariales y prestacionales, así como los derivados de la carrera en cuyo registro se encuentre inscrito. (Negrilla fuera de texto).*

(Decreto 2813 de 2000, art.4)"

Decreto 160 de 2014. "Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos", como quedó compilado y derogado por el **Decreto 1072 de 2015:**

"Artículo 2.2.2.4.14. Garantías durante la negociación. *En los términos del artículo 39 de la Constitución Política, la Ley 584 del 2000 y el Decreto número 2813 de 2000, los empleados públicos a quienes se les aplica el presente decreto durante el término de la negociación, gozan de las garantías de fuero sindical y permiso sindical, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia."*

Convenio 151 de 1978 de la Organización Internacional del Trabajo, "sobre las relaciones de trabajo en la administración pública", aprobado mediante Ley 411 de 1997.

"Artículo 6. 1. *Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.*

2. *La concesión de tales facilidades **no deberá perjudicar el funcionamiento***

eficaz de la administración o servicio interesado.

3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado." (Negrilla fuera de texto).

Recomendación No.143 de 1971 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los representantes de los trabajadores.

"10. (1) Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa.

(2) En ausencia de disposiciones adecuadas, podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de su supervisor inmediato o de otro representante apropiado de la dirección nombrado a estos efectos antes de tomar tiempo libre durante las horas de trabajo, no debiendo ser negado dicho permiso sino por motivo justo.

(3) Podrían fijarse límites razonables al tiempo libre que se conceda a los representantes de los trabajadores en virtud de lo dispuesto en el subpárrafo 1) anterior.

11. (1) A fin de que los representantes de los trabajadores puedan desempeñar eficazmente sus funciones, deberían disfrutar del tiempo libre necesario para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales.

(2) El tiempo libre previsto en el subpárrafo 1) anterior debería ser otorgado sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, quedando entendido que la cuestión de determinar a quién corresponderían las cargas resultantes debería determinarse por los métodos de aplicación a que se refiere el párrafo 1 de la presente Recomendación."

En relación con los permisos sindicales las Altas Cortes del país se han pronunciado en el siguiente sentido:

Corte Constitucional.

La Corte Constitucional en Sentencia C-930 de 2009, Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, al declarar inconstitucional parcialmente el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los permisos sindicales señaló:

"(...) detecta que solamente algunos de los mencionados supuestos de hecho **han sido objeto de reglamentación especial** (licencias por luto, para el ejercicio del sufragio, para desempeñarse como jurado de votación o, en ciertos casos, como clavero o escrutador, **y para desempeñar comisiones sindicales concedidas a servidores públicos**). Los demás casos, a saber: licencias por calamidad doméstica distinta de luto, licencias para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación distintos de los arriba mencionados, licencias para desempeñar comisiones sindicales cuando no se trate de servidores públicos, y licencias para asistir al entierro de los compañeros, continúan siendo regulados por la disposición acusada, que en estos supuestos mantiene su vigencia.

Encuentra la Corte que en la Recomendación N 143 de la OIT, "sobre la protección

y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa”, proferida el 23 de junio de 1971, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo indicó que dentro de las facilidades que habrán de otorgarse a los representantes de los trabajadores, debe estar a aquella que consiste en lo siguiente:

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían disfrutar, **sin pérdida de salario** ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa.

(...), la Corte acoge esta invitación de la OIT, formulada en la Recomendación N 143 y, en atención a esta sugerencia, interpreta el alcance del derecho de fundamental de asociación sindical a que se refiere el Artículo 39 superior, en el sentido según el cual el mismo comprende la obligación de otorgar permisos remunerados para atender comisiones sindicales. Recuerda además, que la jurisprudencia ya había establecido que dichos permisos no son meros instrumentos legales para el desarrollo de la actividad sindical, sino que, más allá de ello, están en relación inescindible con el derecho de asociación y representación sindical, por lo cual son un mecanismo esencial para el desenvolvimiento de este derecho y, por tanto, requieren de protección judicial. **[1]**

En todo caso, reiterando lo dicho por esta Corporación, recuerda ahora la Sala que si bien el permiso sindical hace parte de lo que el Artículo 39 de la Constitución denomina “garantías necesarias para el cumplimiento de la gestión de los representantes sindicales”, y como tal, está en el núcleo esencial del derecho de asociación sindical **[2]**, “**el uso de esta clase de permisos por parte del sindicato debe ser razonado, pues su abuso mengua la importancia de éstos y mina, en sí mismo, la eficacia y preponderancia del accionar sindical.**” **[3]** Así pues, la razonabilidad y proporcionalidad son elementos esenciales que deben estar presentes en el empleo de este instrumento **[4]**, por lo cual la misma Recomendación N143 de la OIT indica que “**Podrían fijarse límites razonables al tiempo libre que se conceda a los representantes de los trabajadores.**” **[5]**

Por todo lo anterior, la Corte encuentra que las licencias para el desempeño de comisiones sindicales, cuando no se trate de servidores públicos, deben ser remuneradas, sin perjuicio de que se fijen límites razonables al tiempo que se utilice en ellas.

En tal virtud, en la parte resolutive de esta decisión se declarará inexecutable la expresión “salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador”, contenida en el numeral 6 del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto se refiere a las licencias obligatorias para que los trabajadores del sector privado desempeñen comisiones sindicales inherentes a la organización.”

La Corte Constitucional en la Sentencia T-464 de 2010, Magistrado Ponente JORGE IVÁN PALACIO PALACIO, expresó:

"Como una manifestación del carácter incluyente de la Constitución Política, el artículo 38 garantiza el derecho de asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. Este derecho de naturaleza fundamental, ha sido entendido por la doctrina según lo indicó esta Corporación en sentencia C-865 de 2004, como "la libertad o facultad autónoma de las personas para unir sus esfuerzos y/o recursos, en aras de impulsar conjuntamente la realización de propósitos o finalidades comunes, mediante la adopción para el efecto de distintas formas asociativas, tales como, las asociaciones, corporaciones, sociedades, cooperativas, etc."

*Del mismo modo, este Tribunal precisó en la referida decisión que el núcleo esencial del citado derecho exige que su ejercicio se garantice en los distintos espacios o actividades de la sociedad, **sin más limitaciones que aquellas derivadas de la Constitución Política, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y la ley**, "con el propósito de salvaguardar la primacía del interés general, la licitud de las actividades en común y los derechos y libertades de los demás."*

(...)

De otra parte, la Corte ha estimado siguiendo los lineamientos de la Recomendación 143 de la OIT^[6], que la ausencia de normas convencionales o legales, no puede convertirse en pretexto para no otorgar permisos sindicales, "pues cuando su no concesión afecte o impida el normal funcionamiento de la organización sindical, la negativa puede constituirse en una clara limitación o vulneración al ejercicio del derecho de asociación sindical."^[7]

Ahora bien, siguiendo uno de los parámetros orientadores de nuestro Estado de derecho, consistente en que no existen garantías absolutas o ilimitadas, con excepción de la dignidad humana, este Tribunal ha considerado que el empleador en un momento determinado puede abstenerse de conceder esta clase de permisos o limitarlos, pero tiene el deber de justificar o motivar su decisión que, "en últimas, debe estructurarse en la grave afectación de sus actividades, hecho que debe ponerse de presente al momento de motivar la negativa."^[8]

*En consecuencia, el uso de los permisos sindicales debe estar apoyado en los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, "**pues su abuso mengua la importancia de éstos y mina, en sí mismo, la eficacia y preponderancia del accionar sindical.**"^[9]*

(Negrilla fuera de texto).

Igualmente, la Corte Constitucional en la Sentencia T-063 de 2014, Magistrado Ponente JORGE IVÁN PALACIO PALACIO, expresó:

"4.5.3. Esta última circunstancia resulta relevante en el caso de los servidores

públicos, por cuanto, en principio, cuentan con las mismas garantías que son reconocidas a los miembros de las organizaciones sindicales conformadas por trabajadores privados (fuero, permisos, facultad de negociación, etc.). Sin embargo, no puede equipararse la labor de los servidores públicos y su relación con el Estado, con el vínculo existente entre el empleador particular y sus trabajadores, dado que las funciones de los primeros revisten un contenido de interés general cuya afectación puede comprometer el normal funcionamiento del aparato estatal. Esto implica que determinados beneficios que se reconozcan a los trabajadores privados puedan limitarse para los servidores públicos, entre ellos el de los permisos sindicales, por supuesto sin que ello signifique la completa anulación de sus derechos^[10].

Tal fue el caso estudiado en la Sentencia T-502 de 1998 donde la accionante, quien se desempeñaba como presidente de la Asociación Sindical de Servidores Públicos del Ministerio de Defensa, Fuerzas Militares, Policía Nacional y sus entidades adscritas -ASODEFENSA- solicitó la protección del derecho de asociación sindical, porque aun cuando el Director General de la Policía no había negado los permisos sindicales solicitados, sí estaba imponiendo una limitación que, en la práctica, hacía imposible su uso, puesto que le exigía el cumplimiento estricto de las obligaciones laborales.

*En esta ocasión la Sala consideró que **"los servidores públicos que son a su vez representantes sindicales, no están exonerados de cumplir las funciones para las que fueron designados"** en la medida en que el ejercicio de este encargo no puede afectar el funcionamiento eficaz y eficiente de la administración, como lo exige el artículo 209 de la Constitución. Sin embargo, el hecho mismo de la representación sindical, hace necesario que, en ejercicio de ésta, ciertos deberes que se imponen a los servidores públicos, no puedan cumplirse en forma absoluta*^[11]. (Negrilla fuera de texto).

Consejo de Estado

El Consejo de Estado en sentencia del 26 de febrero de 1998, expediente 14984, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda – Subsección A, con ponencia de la Consejera Dolly Predraza de Arenas, refiriéndose a la naturaleza de los permisos sindicales, estableció lo siguiente:

"El Directivo Sindical no puede ser liberado de la función pública propia de su empleo, por lo cual los permisos que para su actividad se concedan, deben ser transitorios y siempre relacionados directamente con la función sindical sin que pueda concedérseles en forma alguna permisos permanentes, pues ello sería una distorsión a la protección y amparo del derecho de asociación sindical. Se tiene entonces que el contenido material de la resolución demandada, se ajusta a derecho, por cuanto lo que hizo fue acabar con permisos que no estaban condicionados a la efectiva actividad sindical, sino que se repetían semana a semana en forma inalterable y sin duda se trataba de permisos permanentes, por cuanto, invariablemente, durante las 55 semanas que tiene el año, los directivos sindicales mencionados, podían dejar de asistir a su trabajo, unos, durante dos

días otros un día y sin que sus ausencias estuvieren condicionadas a la efectiva actividad sindical."

La misma Corporación en sentencia del 19 de agosto de 1993, expediente 3902, con ponencia del consejero Álvaro Lecompte Luna, ya se había pronunciado en el mismo sentido, veamos:

"Los permisos sindicales son permisos que se conceden a empleados públicos para ejercer funciones sindicales, ahora bien, no estando consagrados tales permisos en la legislación nacional, forzoso es remitirse a los permisos comunes que prevé el artículo 21 del Decreto Extraordinario 2400 de 1968, por un término máximo de tres días. Esto implica por deducción que no pueden existir permisos permanentes, lógico resulta el quebranto de tal norma. No es concebible que el Secretario General del Ministerio de Hacienda y Crédito Público pueda delegar en una entidad de derecho privado una función pública ni que las actividades sindicales puedan asumir el carácter de función pública posible de ser ejercida por una entidad particular. Y, si el propio Ministerio no puede otorgar permisos permanentes (figura no prevista en la legislación), mucho menos puede hacerlo el Secretario General mediante delegación al organismo central del Sindicato, según viejo aforismo de que "nemo plus jus in alium transferre potest quam ipse habet".

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral

En sentencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, expediente No. 50340, en Recurso de Anulación, Magistrado Ponente Jorge Mauricio Burgos Ruiz, del tres (3) de mayo de dos mil once (2011).

"La fuente normativa de los permisos sindicales se encuentra en el artículo 39 de la Constitución Política, cuando consagra "Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión", en armonía con los convenios 87, 98 y 151 de la OIT, este último para el sector público.

*La jurisprudencia tanto de la Corte Suprema de Justicia como de la Corte Constitucional, ha sido unánime en cuanto el deber que el ordenamiento colombiano impone al empleador de conceder los permisos sindicales, "pero eso sí dentro de ciertos y precisos límites" (sentencia 36147 de 17 de octubre de 2008 Sala de Casación Laboral); por cuanto **"el uso de los permisos sindicales debe estar apoyado en los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad"** (sentencia T-464 de 2010 de la Corte Constitucional).*

Bajo esa perspectiva, encuentra la Corte que si bien la concesión de los permisos sindicales estaba dentro de la órbita de los árbitros en ese caso, pues su regulación es propia del ámbito de la negociación colectiva y gozan del amparo del ordenamiento jurídico, la forma como fueron otorgados "permisos sindicales remunerados por un total de 15 días hábiles al mes, no acumulables, para aquellos afiliados que dicho Sindicato designe para el efecto", resulta manifiestamente inequitativa y rebasa los límites de razonabilidad y proporcionalidad que deben acompañar las decisiones arbitrales.

En efecto, un permiso sindical remunerado por 15 días hábiles al mes, teniendo en cuenta que normalmente no se presta el servicio en días no hábiles, se traduciría en la práctica en un permiso de carácter permanente, que obviamente interferiría con la actividad laboral de la entidad crediticia que requiere continuidad,

desvirtuándose la prestación del servicio como elemento propio del contrato de trabajo, y recibiendo el trabajador salarios y prestaciones, no obstante el incumplimiento de la jornada laboral.” (Negrilla fuera de texto).

Doctrina del Ministerio de Trabajo

El Ministerio del Trabajo mediante concepto con radicación 222218 del 23 de diciembre de 2014, de la Oficina Asesora Jurídica, en relación con el permiso sindical concluyó:

“(…) si una vez valorados los criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad de permiso sindical, el empleador determinase su impertinencia así como su contrariedad a los mismos, de modo que los permisos interferirían gravemente en el desarrollo de actividades laborales, podría abstenerse de otorgarlos exponiendo mediante acto administrativo las razones que lo llevan a negar su concesión.

(…)

En apego al pronunciamiento del Consejo de Estado, es claro que los permisos sindicales tienen una finalidad ligada estrechamente al cumplimiento de la función sindical, teniendo presente que éstos nunca podrían afectar negativamente el cumplimiento del servicio público.

Conclusión

Teniendo en cuenta lo expuesto, esta Oficina entendería que los límites aplicables a cualquier solicitud de un permiso sindical, son los previstos a lo largo del presente oficio por parte del empleador, entendiendo así que deberían ser el resultado de la valoración de los criterios de necesidad, proporcionalidad, y razonabilidad del permiso sindical solicitado en aras de no incidir negativamente sobre la debida prestación del servicio.”

Doctrina del Departamento Administrativo de la Función Pública

El Departamento Administrativo de la Función Pública, emitió concepto Radicado No. 20146000091911 del 14 de julio de 2014 en el que reiteró el pronunciamiento del Ministerio de Trabajo del 30 de abril de 2014, radicado con número 70375 del 30 de abril de 2014, manifestando que los Permisos Sindicales deben ser concertados y razonados, sin que afecten la debida prestación de la servicio y que no pueden ser permanentes.

El Ministerio del Trabajo (antes Ministerio de la Protección Social) y el Departamento Administrativo de la Función Pública expedieron la Circular Externa Conjunta 0098 del 26 de diciembre de 2007, en que se emitieron los siguientes “Lineamientos para el otorgamiento de permisos sindicales para empleados públicos”:

“1. La entidad empleadora debe conceder permisos sindicales remunerados a quienes sean designados por la organización sindical para atender las responsabilidades propias del ejercicio del derecho de asociación sindical.

2. Los permisos sindicales deberán ser solicitados por el representante legal o Secretario General de la organización sindical como mínimo con cinco días de anticipación, a efectos de que el empleador pueda autorizarlos sin que se afecte la debida prestación del servicio. La solicitud deberá contener la identificación de

cada uno de los beneficiarios, la finalidad general del permiso y la duración del mismo.

3. Los permisos sindicales serán otorgados mediante acto administrativo expedido por el nominador o por el funcionario que este delegue para tal efecto, así como las fechas de iniciación y culminación del permiso.

4. Cuando la solicitud no cumpla con los requisitos exigidos en el Decreto 2813 de 2000, se devolverá inmediatamente a la organización sindical indicando la información que debe ser complementada. Una vez realizados los ajustes solicitados, se procederá, a la mayor brevedad, a otorgar el correspondiente permiso.

5. La única razón por la cual se puede negar o limitar el permiso sindical, es demostrando, mediante acto administrativo motivado que con la ausencia del servidor público se afectará el funcionamiento y servicios que debe prestar la entidad a la que pertenece, sin que sea posible en forma alguna superar la ausencia.

6. Los nominadores deben concertar el otorgamiento de permisos sindicales con las organizaciones en aras de garantizar el ejercicio de la actividad sindical, teniendo en cuenta aspectos tales como número de afiliados, si la organización sindical es del orden nacional, departamental o subdirectiva, entre otros."

De acuerdo con el marco jurídico expuesto, en relación con el objeto de la consulta, se puede concluir que los permisos sindicales son permisos que se conceden a empleados públicos para ejercer funciones sindicales, los cuales hacen parte de lo que el Artículo 39 de la Constitución Política denomina "*garantías necesarias para el cumplimiento de la gestión de los representantes sindicales*", y como tal, está en el núcleo esencial del derecho de asociación sindical.

Sin embargo, como todos los derechos, éste no es absoluto y encuentra limitaciones tales como que el uso de los permisos sindicales debe estar apoyado en los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, que éstos nunca podrían afectar negativamente el cumplimiento del servicio público, y que está prohibido otorgar permisos sindicales permanentes, por cuanto los servidores públicos que son a su vez representantes sindicales, no están exonerados de cumplir las funciones para las que fueron designados.

Es tan clara la limitación en el tiempo del ejercicio del derecho a los permisos sindicales, que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia citada, al respecto ha manifestado que dicho término debe ser racional y no basta con que aparentemente no sea permanente, por lo que no encuentra razonable un permiso "*un permiso sindical remunerado por 15 días hábiles al mes, teniendo en cuenta que normalmente no se presta el servicio en días no hábiles, se traduciría en la práctica en un permiso de carácter permanente, que obviamente interferiría con la actividad laboral*".

De esta forma, en relación con la consulta puntual, considera esta Oficina, que al estar prohibidos los permisos sindicales permanentes, por vulnerar los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad de los mismos, afectar la prestación del servicio de la administración y exonerar a los funcionarios de cumplir sus funciones, es que un caso como el que se expone, en el que el beneficiario del permiso en la práctica no presta

ningún servicio, el mismo no es acorde con las normas que regulan esta garantía sindical.

El anterior concepto se da en los términos contemplados en el artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, *“Por medio de la cual se regula el derecho fundamental de petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”*.

[1] Cfr. Sentencia T-502 de 1998. M.P. Alfredo Beltrán Sierra. En similar sentido puede consultarse la Sentencia T- 322 de 1998, M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

[2] Cfr., *Ibídem*

[3] Sentencia T-502 de 1998. M.P. Alfredo Beltrán Sierra

[4] Ver *Ibídem*

[5] OIT. Recomendación N° 143. Capítulo IV. Numeral 10.3.

[6] A pesar de que no hace parte del ordenamiento jurídico colombiano.

[7] Cfr. T-322 de 1998. En sentencia T-502 de 1998, la Corte sostuvo: *“En razón a su importancia, los permisos sindicales que tengan por objeto facilitar al representante sindical las gestiones propias del encargo a él conferido por la organización, no requieren para su reconocimiento de una estipulación convencional o legal, basta solicitar e informar al empleador dentro de un lapso razonable sobre su uso, para que éste acceda a su concesión.”*

[8] Cfr. T-502 de 1998.

[9] *Ibídem*.

[10] *Ibídem*.

[11] *Ibídem*

Atentamente,

INGRID CAROLINA SILVA RODRIGUEZ

Jefe de Oficina

Oficina Asesora Jurídica

Folios: 0

Anexos: 0

Anexo: