



EL CONTRATO SINDICAL EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO COLOMBIANO

**LAURA JIMENA LEAL QUINTERO
MARIA ISABEL RESTREPO ALVEAR**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PREGRADO EN DERECHO
MEDELLÍN
2021**



EL CONTRATO SINDICAL EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO COLOMBIANO

**LAURA JIMENA LEAL QUINTERO
MARIA ISABEL RESTREPO ALVEAR**

**Director de trabajo de grado:
EDDISON DAVID CASTRILLON GARCIA
Abogado, Magister en Derecho Procesal**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TITULO DE ABOGADA**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PREGRADO EN DERECHO
MEDELLÍN
2021**

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Mayo 05 de 2020

“Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.” (*Artículo 92, Parágrafo del Régimen Estudiantil de Formación Avanzada.*)

Declaro que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la universidad.

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Maria Isabel Restrepo Alvear

C.C.: 1037665942

FIRMA:



NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Laura Jimena Leal Quintero

C.C.: 1004063611

FIRMA:



EL CONTRATO SINDICAL EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO COLOMBIANO

Sumario

Resumen

Introducción

1. CONCEPTOS E INSTITUCIONES JURÍDICAS

2. LA TERCERIZACIÓN LABORAL

3. LA CONFIGURACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA A TRAVÉS DEL CONTRATO SINDICAL

Conclusiones

Referencias

Resumen

Este trabajo constituye un esfuerzo desde el punto de vista investigativo y académico en aras de hacer un exhaustivo y satisfactorio análisis recopilatorio de la institución del contrato sindical, en pro de llegar a una conclusión sobre la forma en la que es utilizado, principalmente en materia de tercerización laboral y cómo afecta la relación entre la empresa y el afiliado; o por el contrario, si es una forma de contratación que no se erige sin algún tipo de desavenencia o perjuicio para su afiliado, y que trae como consecuencia la facilitación del empleo y una relación entre la empresa y el sindicato mucho más fortalecida.

Palabras clave: Sindicato, contrato sindical, afiliados, trabajador, empleado, empresa.

Introducción

En el desarrollo de este trabajo se abordará la problemática concerniente al contrato sindical, en cuanto al alcance que tiene este como una forma de tercerización laboral.

Esto es así porque la función económica del contrato sindical está dada para la prestación de servicios o la ejecución de obras sin ánimo de lucro con sus propios afiliados, realizado en ejercicio de la libertad sindical, con autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato o de los sindicatos. Claramente, el objetivo del contrato sindical tiene una finalidad positiva, tales como mejorar los ingresos para los afiliados a la organización promoviendo el bienestar social, brindar participación activa a los sindicalizados en el desarrollo y sostenibilidad de las empresas, promover el trabajo colectivo o grupal motivando la contratación colectiva, crear confianza y transparencia en las relaciones de la empresa o

empleador con los sindicatos y sus afiliados, y ser aliados en la productividad y la calidad.

Sin embargo, en el desarrollo de este, se da el fenómeno de la subcontratación, la cual es una práctica llevada a cabo cuando una empresa contrata a otra para que le presten un servicio que, en principio, podría haber sido brindado por su misma empresa a través de sus mismos trabajadores. Esta problemática se abordará en todos los capítulos, en el siguiente orden:

En el primer capítulo, se hará una breve explicación conceptual acerca de las instituciones que se erigen alrededor del contrato colectivo, ya que, dentro del ordenamiento jurídico colombiano se encuentran tres figuras: la convención colectiva, el pacto colectivo y el contrato sindical. En consecuencia, se establecerán las diferencias entre esas instituciones, haciendo énfasis sobre todo en el tema que tiene que ver con la convención colectiva y el contrato sindical. Adicionalmente, se hará un estudio de derecho comparado dentro de nuestro continente y algunos países de Europa sobre la figura del contrato sindical y una breve construcción histórica de esa institución dentro del ordenamiento jurídico colombiano.

Posteriormente, en el segundo capítulo se analizará la figura de la tercerización laboral y cómo esta se puede llegar a mezclar por medio de la figura del contrato sindical. Se hará un estudio individualizado de este, como también un análisis sucinto de las características.

Finalmente, en el desarrollo del tercer capítulo se trae el estudio del problema en cuestión sobre el contrato sindical y su configuración en una tercerización laboral, con el objetivo de reconocer cual es el alcance de su aplicación y por qué es un problema en materia laboral en cuanto a los derechos de los trabajadores respecta, en el desarrollo de la suscripción o celebración del contrato sindical.

1. CONCEPTOS E INSTITUCIONES JURÍDICAS

1.1. Noción de sindicato y negociaciones colectivas

Según la Ley 584 del 2000 que modifica el Código Sustantivo del Trabajo cuando se habla de sindicatos, hay que entenderlo referido exclusivamente a sindicatos de trabajadores, no a sindicatos de empleadores. Entonces, un sindicato es una agrupación de tipo laboral que se constituye y se reconoce como tal para actuar dentro del campo específico de la empresa, buscando siempre unas mejores condiciones laborales, económicas y sociales para los trabajadores, sin perjuicio de poder llevar a cabo actividades o tareas secundarias. (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 353)

Así que, el término “negociación” es genérico, y se refiere a pactar. Son tres los instrumentos jurídicos a que da lugar la negociación colectiva, los cuales son, la convención colectiva de trabajo, el pacto colectivo de trabajo y el contrato sindical. De manera que, a través de las negociaciones colectivas, empleadores y trabajadores organizados, determinan las condiciones a que deben someterse durante la vigencia del respectivo instrumento. (Sánchez D. 2020. p. 213)

1.2. El contrato sindical

Por otra parte, según el artículo 483 del Código Sustantivo del Trabajo el contrato sindical es un acuerdo que se celebra de un sindicato de una parte y la empresa de la otra, a fin de que el sindicato ejecute una obra o preste un servicio, de manera que son dos relaciones jurídicas que se desprenden de esta figura, siendo la primera de índole civil entre el sindicato y la empresa frente a la obra o labor contratada, y la segunda de índole laboral entre el sindicato y cada uno de los trabajadores afiliados o terceros. Por ejemplo, en una Universidad hay un sindicato

de empresa y la Universidad puede contratar con el sindicato pactando que se van a encargar de pintar todos los bloques de la universidad por una determinada suma de dinero, siendo un contrato civil, y en ese punto el sindicato le puede preguntar a los trabajadores quiénes quieren laborar o desempeñar la tarea de pintar, en ese momento los trabajadores sindicalizados, se convierten en trabajadores del sindicato. Ese contrato sindical tiene que ser por escrito y se debe depositar en el Ministerio de Trabajo. Se aclara que si el sindicato se extingue se tiene que seguir cumpliendo con el contrato sindical y cada parte tiene que prestar una caución para que se garantice el cumplimiento de las obligaciones.

Si luego de esto, la idea aún no es clara, Julián Pérez Porto y Ana Gardey en su artículo sobre tercerización del año 2014, toman el caso de una compañía que se dedica al desarrollo de sitios web. En esta empresa se ofrece a los clientes la puesta en marcha de un sitio, incluyendo el hosting, el diseño y la redacción de los contenidos. Sin embargo, de manera directa sólo ofrece el alojamiento y el diseño, ya que los contenidos son redactados por una agencia de comunicación a la que subcontrata. Esta tercerización le resulta conveniente desde el punto de vista económico, esto porque es más barato para la entidad pagar por la redacción a otra empresa que incorporar redactores a su plantilla.

Teniendo en cuenta esto, el contrato sindical consta de las siguientes características, que se encuentran establecidas en el artículo 2.2.2.1.16 del Decreto 1072 del 2015, Modificado por el art. 1, Decreto Nacional 036 de 2016:

- Para poder prestar ese servicio o realizar las obras contratadas, se debe estar afiliado al sindicato.
- La empresa debe ser la contratante.
- Debe necesariamente haber afiliación al sistema de seguridad social. (salud, pensión y riesgos laborales)
- Entre el sindicato y el afiliado hay una relación de colaboración.

- El afiliado se debe someter a lo convenido en el convenio de afiliación, instrucciones y reglamento del sindicato.
- Existen compensaciones: compensación anual, semestral, rendimiento a las compensaciones, se paga descanso anual, se pagan de acuerdo con lo que autorice la asamblea de afiliados y se convenga entre empleador y sindicato.
- No hay relación laboral entre el afiliado y el sindicato, porque es una relación de colaboración.
- Tampoco existe relación laboral entre la empresa y el sindicato.
- El servicio o la obra no necesariamente se debe prestar en las instalaciones de la empresa.
- Los sindicatos no tienen que ser dueños de los medios de producción.

Asimismo, el contrato sindical tiene su definición en el Código Sustantivo del Trabajo el cual lo plantea de la siguiente manera en el Artículo 482:

“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. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.” (Artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo)

En virtud de lo que dispone el artículo 373 en el numeral tercero del Código Sustantivo del Trabajo sobre las funciones generales del sindicato, se entiende que cualquier tipo de sindicato puede celebrar un contrato sindical.

“Son funciones principales de todos los sindicatos:
 ...3). Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de

ellos nazcan” (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 373)

1.3. La convención colectiva y el pacto colectivo de trabajo

Según el Decreto 2663 de 1950 en el título tercero, sobre convenciones, pactos colectivos y contratos sindicales, en su capítulo primero sobre convenciones colectivas, precisamente en el artículo 467, se describe la Convención Colectiva de Trabajo como aquella que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones de empleadores de una parte, y uno o varios sindicatos de trabajadores por la otra parte, para fijar las condiciones que regirán los contratos durante su vigencia. Esta convención desde el punto de vista sociológico es un contrato especial o sui generis por dos razones, siendo la primera porque los sujetos que en ella intervienen pertenecen a grupos sociales distintos en tanto al empleador y grupo de empleadores se le llama la clase poderosa, a los trabajadores asociados a los sindicatos se les llama la clase débil; y la segunda razón radica en que los intereses que entran en juego son opuestos o antagónicos porque mientras la clase poderosa busca siempre el máximo de beneficios económicos, la clase trabajadora procura siempre unas mejores condiciones de vida que se traducen en unos mejores salarios y unas mejores prestaciones precisamente para lograr esas mejores condiciones de vida.

Tenido en cuenta esto, sus características son:

- Es un contrato bilateral porque genera derechos y obligaciones para las partes.
- Es un contrato oneroso porque otorga beneficios, riqueza a las partes.
- Es un contrato de tracto sucesivo, es decir de ejecución periódica, pues las prestaciones que genera se causan con el transcurso del tiempo en la medida que el trabajador presta sus servicios en el tiempo, el empleador le paga salarios y prestaciones.

- Es un contrato solemne y este punto es lo que lo diferencia del contrato de trabajo y es solemne por dos razones;
 - Tiene que constar por escrito.
 - Para que la convención produzca efectos jurídicos necesita ser depositada ante el inspector de trabajo dentro de los 15 días siguientes a su firma, y sin esa formalidad la convención no produce efectos jurídicos.

Para concluir, el pacto colectivo es el acuerdo al que llegan aquellos trabajadores no sindicalizados y la empresa. En ese acuerdo se les otorgan diversos beneficios económicos, o de otra índole como se otorgan en la convención, sin embargo, hay dos puntos muy importantes y es que no puede suscribirse pacto colectivo en sindicatos que agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, ello es así porque está rigiendo la convención colectiva por el ministerio de la ley para todos, y el otro punto es, que no puede prorrogarse un pacto colectivo si el sindicato de la empresa tiene más de la tercera parte de los trabajadores de la misma. “Desde otro punto de vista, es válido que en una empresa haya pacto y convención bajo la condición de que el sindicato no agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa.” (Abello, 2003, p. 268)

1.4. El contrato sindical en el derecho comparado

Desde el punto de vista teleológico, el nacimiento del contrato sindical obedece a un tema económico que tiene que ver directamente con los bajos costos que para los empresarios significa contratar una mano de obra sin ningún tipo de presión de las obligaciones laborales, en un tipo de tercerización laboral sobre los contratos. Cabe anotar que la figura, dentro de nuestro ordenamiento es anterior al Código Sustantivo del Trabajo.

En Ecuador, la figura está nominada de manera diferente, haciéndose llamar contrato colectivo y se define de la siguiente manera:

El contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores; o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores, que tiene como finalidad que se desarrollen trabajos, servicios u obras (Convenio 087 de la Organización Internacional del Trabajo Artículo 11).

El contrato colectivo de trabajo es el resultado de una negociación colectiva entre las partes como requisito indispensable para su existencia. Se encuentra regulado en el artículo 220 contenido en el capítulo primero sobre la naturaleza, forma y efectos del contrato de trabajo, dentro del título II sobre el contrato colectivo del trabajo, del Código del Trabajo de Ecuador, que prevé la figura en aras de dinamizar la contratación laboral y realizar una adaptación a ciertas condiciones y tendencias de productividad laboral imperantes dentro del mundo actual.

Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. (Art 220 Código del Trabajo de Ecuador)

En México se denomina contrato de protección y se define como aquel en virtud del cual existe un contrato sindical formado por el empleador o patrón y un sindicato, generalmente a espaldas de los trabajadores, realizando un tipo de intercambio de dinero y salario de diferente índole para poder conseguir una discrecionalidad en el manejo de relaciones laborales. (Artículo 386, Capítulo III sobre el Contrato Colectivo del Trabajo de la Ley Federal del Trabajo, 1970)

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (Ley Federal del Trabajo, Artículo 386)

Cabe resaltar que uno de los requisitos de la legislación laboral mexicana es aquel en virtud del cual debe existir un mejoramiento de condiciones de trabajo de acuerdo con las particularidades de la empresa y la fuerza de trabajo, no obstante, la figura garantiza de cierto modo al empleador la posibilidad de eludir una exigencia real de cierto tipo de negociación colectiva. Pareciera como si se tratara de un acto de simulación sindical ya que existe, aparentemente, una falta de representatividad real por parte de la organización sindical, el empleador y el contenido mismo del contrato.

En España en el Código laboral y de la Seguridad Social en su artículo 8 contenido en el título IV de la acción sindical, sólo existe una modalidad de negociación y de contratación colectiva, llamada negociación colectiva y definido de la siguiente manera: “acuerdo entre representantes de las empresas (la patronal) y los representantes de los trabajadores (los sindicatos) como resultado de una negociación colectiva en materia laboral”.

Los convenios colectivos se pueden clasificar en varios tipos:

- Convenios sectoriales autónomos: Son aquellos que se caracterizan por tener un pacto en un sector determinado de la economía. Alcanzan el 10% de la representatividad de las comunidades autónomas.
- Convenios sectoriales estatales/nacionales: Afectan a todo el territorio del estado, tienen una característica solemne Y es que deben ser publicados en el boletín oficial del estado. Quienes firman estos convenios son las agrupaciones empresariales y sindicatos que alcanzan el 10% de representatividad nacional.
- Convenios sectoriales provinciales: Afectan a una provincia en un sector determinado de la economía. Alcanzan el 10% de representación dentro de una provincia.

- Convenios de comarca: Afectan una determinada localidad en una determinada clase de actividad económica. Alcanzan el 10% de representatividad en los ámbitos geográficos de localidades o comarcas. (Beedigital, 2017, p. 8)

Finalmente, en Francia se distinguen dos modalidades de contratación colectiva, estas son los convenios colectivos y los acuerdos colectivos. Los convenios colectivos son los que abordan un conjunto de leyes del derecho laboral y tratan temas como la salud laboral, el contrato de trabajo, salarios, despidos, entre otros. “El acuerdo colectivo trata temas de derecho laboral mucho más específicos tales como la igualdad salarial en procesos de vinculación, contratación y formación profesional.” (Urteaga, 2010, p. 171-211). “Esas modalidades de negociación se parecen mucho más a lo que en nuestro ordenamiento jurídico se conoce como una convención colectiva, porque son acuerdos entre empleadores y sindicatos que tienen como finalidad establecer determinados beneficios y normas generales sobre temas ligados a la obtención de mejores condiciones de trabajo y de igualdad laboral.” (García J. 2010. P 48-61)

2. LA TERCERIZACION LABORAL

Según el Decreto 583 del 2016, en su artículo 2.2.3.2.1 numeral 6 la tercerización laboral es entendida como los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes. Se considera ilegal, cuando una institución o empresa pública o privada, vinculan personal para el desarrollo de actividades misionales permanentes a través de un proveedor, o cuando se afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales. En Colombia siempre que se presente una situación de tercerización o representación empresarial se debe regular por un contrato laboral, ya sea con la empresa de subcontratación o con la que presta el servicio.

El Decreto 583 del 2016 hace énfasis en que lo que se prohíbe no es contratar a terceros para que realicen actividades sino que el conflicto se da cuando mediante esa contratación se vulneran los derechos constitucionales y legales vigentes que tienen los trabajadores. A través de esta modalidad de subcontratación se puede presentar la desigualdad, casos de discriminación laboral, el incumplimiento de pagos de seguridad social a los colaboradores, y, es por ello, que el decreto trae una lista de situaciones en el Artículo 2.2.3.2.3 que indican cuando se puede presentar la tercerización ilegal, esto no necesariamente significa que se van a sancionar estas conductas, sino que, va a indicar cuándo se va a evaluar la situación, los supuestos son los siguientes:

1. Que se contrató al proveedor para hacer las mismas o sustancialmente las mismas labores que se realizaban para el beneficiario y, los trabajadores no fueron expresamente informados por escrito.
2. Que el proveedor tenga vinculación económica del beneficiario y no tenga capacidad financiera acorde con el servicio u obra que contrata.
3. Que el proveedor no tenga capacidad, de carácter administrativo o financiero, para el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de sus trabajadores.
4. Que el proveedor no tenga la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que le sean contratados.
5. Que el proveedor no imparta las instrucciones de tiempo, modo y lugar para la ejecución de la labor de sus trabajadores, o no ejerza frente a ellos la potestad reglamentaria y disciplinaria, sin perjuicio de otras actividades de coordinación que sean necesarias por parte del beneficiario para el adecuado desarrollo del objeto del contrato.
6. Que el proveedor no realice el pago de los salarios y prestaciones legales y extralegales oportunamente o no cumpla con las obligaciones en materia de seguridad social.

7. Que el beneficiario fraccione o divida, mediante uno o más proveedores, a trabajadores afiliados a un sindicato inscrito o a trabajadores que hayan realizado la asamblea de constitución o la reunión inicial de constitución de un sindicato.
8. Que a los trabajadores que trabajaban para el beneficiario no se les otorguen por parte del proveedor iguales derechos a los que tenían cuando estaban contratados directamente por el beneficiario para el desarrollo de las mismas o sustancialmente las mismas actividades.
9. Que el beneficiario y el proveedor incurran en conductas violatorias de las normas laborales vigentes en la celebración o ejecución de la figura que los une.

(Decreto 583 del 2016, Artículo 2.2.3.2.3)

El término actual que se utiliza para hacer referencia es la “intermediación laboral” ya que, el término “tercerización laboral” empleado en el Decreto 583 del 2016 fue anulado por el Consejo de Estado a través del Decreto 683 del año 2018.

La doctrina entiende la tercerización laboral como:

(...) consiste en la acción de recurrir a una agencia externa para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía. En otras palabras, encargar a proveedores externos de aquellas actividades que no son la columna vertebral del negocio (Chacón, 1999, citado por López, 2014, p. 13).

La OIT en la reunión 86 de la Conferencia Internacional del Trabajo, hace una distinción de la tercerización laboral, dependiendo de qué se produce, ya sea bienes o servicios, o, en su defecto, mano de obra personal, siendo la primera aquella que se da cuando una empresa se encomienda a otra para que por medio de ella se realice un trabajo, por medio de recursos y riesgos propios, además de que, se comprometa a suministrar ese bien o servicio. Mientras que en la segunda, el objetivo predominante es una relación contractual referente al suministro de mano de obra de quienes pueden trabajar en la empresa junto con sus propios asalariados, si así lo requiere.

Según la Resolución 2021 del 2018 emitida por el Ministerio de Trabajo, se evidencia la tercerización laboral en los contratos de contratación externa o subcontratación, en el contrato sindical, en las empresas de servicios temporales y en las cooperativas de trabajo asociado.

En primer lugar, está el llamado del inglés 'outsourcing' o subcontratación, el cual según el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, consiste en la contratación externa de un servicio por una empresa especializada en el tema. Sin embargo, esto no significa que tenga una connotación negativa, sino que tiene unos matices que deben de ser implementados de la mejor manera posible. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social resalta en materia de subcontratación lo siguiente:

El trabajo en régimen de subcontratación, mejor conocido como outsourcing, es una realidad en los ámbitos nacional e internacional, que genera fuentes de trabajo en la economía formal; prohibirlo o incluso acotarlo o limitarlo a algunas actividades complementarias o accesorias al objeto de las empresas, significaría que nuestra economía perdiera competitividad frente a otras, lo que inhibiría la inversión nacional y extranjera en proyectos productivos (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2010, párr 1).

Por otra parte, la subcontratación o tercerización y el outsourcing tienen una doble significación, primero, al justificarse desde el plano operativo con la descentralización de procesos, concentrando las habilidades principales de las empresas solicitantes, flexibilizando los procesos de trabajo para ajustarse, con mayor rapidez, a la demanda y externalizando los riesgos, segundo, al enmarcarse en una lógica de control sobre los costos laborales y relajamiento de las obligaciones contractuales.

“Es así como, la combinación de estas lógicas de descentralización de la producción, reducción de costos laborales y externalización de responsabilidades da sentido a la idea de que la subcontratación y el outsourcing elevan la competitividad de las empresas.” (Celis J, 2012, p. 125)

En segundo lugar está el contrato sindical, el cual por medio del artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, menciona que estos contratos son legales, además de que, el sindicato debe velar por los derechos laborales, porque de lo contrario puede ser un caso de intermediación ilegal.

Este es por tanto un fenómeno con dramáticas repercusiones sobre los trabajadores y sobre la organización sindical, pero como ella supone también la desintegración productiva y la descentralización, está afectando sensiblemente las relaciones y la división del trabajo entre las empresas. Incluso al interior de éstas, la subcontratación puede ser desventajosa en la medida en que las hace perder el control de partes del proceso. (Celis J, 2012, p. 11)

Luego, se encuentran las empresas de servicios temporales, se menciona en la Ley 50 de 1990, que en estas empresas se brinda un servicio ocasional, siempre y cuando no se relacione con el objeto social de la empresa. Son empresas dedicadas a contratar trabajadores para proporcionarlos a otra empresa donde habrán de desempeñarse de manera temporal pero cuya relación laboral no es con esta última, sino que la condición de patrono la tiene la empresa de servicio temporal mientras dure el desempeño para el cual fueron contratados.

También se les reducen otros costos a la empresa usuaria, como es la eliminación de las indemnizaciones por preaviso y por despido injustificado, ya que es personal temporal, así como los costos indirectos que representa el tiempo y los recursos que en otro caso debería dedicar para la búsqueda, reclutamiento, selección y administración de ese personal. Las empresas de servicios temporales, por su parte, al ser el único patrón, puede ofrecerles a sus trabajadores los beneficios laborales que considere convenientes, los cuales normalmente son los mínimos legales (Celis J, 2012, pp. 42-43).

La OIT en 1997 promulgó un convenio internacional que permitió su funcionamiento, por lo que en la mayoría de las legislaciones se establecen supuestos limitados y taxativos para el uso de estas empresas y algunas responsabilidades en cabeza de las empresas usuarias.

Por último, están las cooperativas de trabajo asociado, las cuales con base en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, prestan servicios completos a otras organizaciones, sin embargo presentan problemas porque suelen llevar un mal manejo que se genera en la intermediación ilegal, ya que violan los derechos y garantías de los asociados. Son entidades conformadas por trabajadores en condición de socios que se agrupan para ofrecer determinados productos o servicios a otras empresas, pudiendo también desempeñarse dentro o fuera de ellas.

El informe sobre la relación de trabajo, presentado ante la Conferencia Internacional de Trabajo, reporta:

En varios países se han visto el surgimiento de cooperativas de trabajadores como un sistema de suministro de trabajadores y su uso por algunas agencias de empleo temporal se efectúa con la finalidad de evadir contribuciones impositivas y de seguridad social (OIT, 2006, pp. 46-47).

Adicionalmente, la Recomendación Internacional del Trabajo N° 193 de 2002 sobre la promoción de las cooperativas menciona el uso indebido de las cooperativas estableciendo:

Las políticas nacionales deberían, especialmente: b) velar por que no se puedan crear o utilizar cooperativas para evadir la legislación del trabajo ni ello sirva para establecer relaciones de trabajo encubiertas, y luchar contra las pseudo-cooperativas, que violan los derechos de los trabajadores, velando por que la legislación del trabajo se aplique en todas las empresas (Recomendación N° 193, 8.1).

Finalmente, la subcontratación a través de estos medios tiene como objetivo en común utilizar la mano de obra sin tener el compromiso de asumirla como propia, desligándose así de la responsabilidad que le confiere, lo cual es una actuación que resulta sumamente ventajosa para aquellas grandes empresas que tienen convenciones colectivas con beneficios añadidos a sus trabajadores. Es por esto que, las empresas han demostrado su aceptación al uso de estas modalidades, porque claramente les permite una mayor flexibilidad en los casos que hayan

reformas en materia del trabajo, además, de permitir la posibilidad de disminuir gastos significativos en los costos laborales.

3. LA CONFIGURACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA A TRAVES DEL CONTRATO SINDICAL

El contrato sindical es una institución jurídica, que ha sido desarrollada dentro del ordenamiento jurídico colombiano, teniendo como base una estructuración general y básica de los conceptos e ideas traídas desde la Constitución Política de Colombia. Así pues, en el bloque de constitucionalidad, la jurisprudencia y la ley colombiana por medio del Código Sustantivo del Trabajo, se hacen las respectivas observaciones, haciendo énfasis en que no hay una relación formal de los afiliados partícipes y el sindicato cuando se suscribe un contrato colectivo sindical, con fundamento en:

El artículo 5to literal 9 del Decreto 1429 de 2010, el cual establece que:

Dado el plano de igualdad en la que intervienen los afiliados partícipes entre si y con el sindicato en la ejecución del contrato sindical, el reglamento deberá incluir lo pertinente a las compensaciones o participaciones y deducciones para los afiliados partícipes a que haya lugar (Decreto 1429 de 2010).

Así mismo, en lo concerniente al desarrollo jurisprudencial, se evidencia aportes de la Corte Constitucional sobre la institución del contrato sindical, esto, mediante la intervención de la Sentencia T-303 del 2011, donde la Corte Constitucional se pronuncia indicando que no existe solidaridad, en los siguientes términos:

Cuando la persona que realizó la labor pertenece a una organización sindical, y dicha organización suscribió un Contrato Colectivo Sindical con determinada empresa, la solidaridad laboral no aparece claramente prescrita fundamentalmente porque la naturaleza jurídica de los sindicatos difiere de la de los contratistas independientes, al igual que el vínculo jurídico de los 19 trabajadores con éste; toda

vez, que no necesariamente se rige por un contrato individual de trabajo, sino por un contrato de afiliación sindical (Corte Constitucional, Sentencia T 303 del 2011)

Al respecto, cabe también indicar lo expresado por Ministerio de Protección Social:

El afiliado participe en la ejecución del contrato sindical no es trabajador del sindicato porque éste lo componen los mismos afiliados y ejecutan dicho contrato sindical en desarrollo del contrato colectivo, no encontrándose el elemento esencial de la subordinación. Esta relación se rige por principios democráticos, de autogestión, colaboración y de autorregulación donde los afiliados actúan en un plano de igualdad (Ministerio de Protección Social, 2010)

De conformidad con lo expuesto anteriormente, no hay un elemento esencial que implique que se vaya a constituir una subordinación per se, la cual es un requisito esencial de procedibilidad en la constitución del contrato de trabajo, esto en virtud del principio de la realidad sobre las formas, el cual es un principio que indica que, en los casos donde concurren los elementos esenciales de un contrato de trabajo se entenderá como existente este, así se haya formulado o se haya denominado de una manera diferente.

El afiliado participe en estos casos es un miembro del sindicato durante el desarrollo de la actividad contractual, lo que genera que se encuentre en una situación de igualdad respecto a los ingresos generados inicialmente del contrato, recibiendo las compensaciones e incluso siendo objeto de deducciones según aplique. Lo anterior, en relación a que estas compensaciones y deducciones cumplen un efecto similar al concepto de salario, conforme a lo definido en la Asamblea General del Sindicato, específicamente según el reglamento previamente pactado y en el contrato sindical en sí mismo.

Por otra parte, hay otra postura que propugna por la existencia de una relación laboral con base a los siguientes argumentos:

Primero, el artículo 24 de nuestro Código Sustantivo del Trabajo (Modificado por el artículo 2 de la Ley 50 de 1990) establece: “se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”

Sin embargo, se podría afirmar que hay una tercera postura, donde se encuentran aquellos que mencionan que, se puede configurar una relación más bien distinta a la que surge de la constitución de la organización sindical. Paralelo a esto, cabe destacar que el sindicato contratista según esta postura, se convierte en el empleador de sus afiliados para lo que versa sobre la prestación de los servicios o bien, de la ejecución de la obra en concreto.

Por consiguiente, en el contrato sindical, la relación jurídica entre contratante y contratista es equitativa, en este escenario se configura una relación de subordinación del trabajador con respecto al patrono. Es importante recalcar que el contrato sindical difiere sustancialmente del contrato individual de trabajo en cuanto a su contenido, forma y propósito, esto porque en el contrato colectivo sindical se presentan dos tipos de relaciones, primero, una entre el afiliado y su sindicato y, otra que ocurre, entre el sindicato y el contratante.

De esta manera, se logra comprobar el uso exponencial del contrato sindical en los últimos años, que ha generado debate y controversias acerca de los derechos y obligaciones de las personas que intervienen en esta relación laboral, puesto que, se considera que así se transgreden las condiciones laborales con mayor facilidad. Por lo tanto, el contrato sindical para poder llamarse tercerización debe cumplir con los mismos requisitos de la celebración de dicho contrato, para que así surjan todas las obligaciones correspondientes, esto incluye la afiliación a seguridad social y el pago de honorarios de los respectivos trabajadores.

Ahora bien, lo que se hace necesario precisar, es esta forma de tercerización, que contiene menos requisitos legales y restricciones, al igual que resulta menos costosa para las empresas contratantes debido a que pueden adquirir todo por fuera de la empresa, y a un menor precio. De forma similar, una relación laboral en la que medie la subcontratación es donde el Ministerio de Trabajo debe de hacer mayor

presencial para cerciorarse de que se cumpla todo lo requerido para el ejercicio de las actividades. Así que, es precisamente esta una de las grandes desventajas que se presenta en el empleo de la figura, ya que hay una inminente necesidad constante de vigilancia, en aras de la inspección correcta de su aplicación.

Hasta ahora, en Colombia siempre se ha velado por proteger al trabajador, por lo que se miran las ventajas de la tercerización de forma objetiva, sin embargo, al hacer el análisis, se da cuenta de que, frente a la empresa hay un privilegio desproporcional que degenera la dignidad en las condiciones laborales, ya que, la empresa se vuelve más eficiente al contratar una persona especializada mejorando la calidad del servicio o producto aumentando el rendimiento de la empresa.

Siendo así, la organización sindical puede representar a los trabajadores independientes, sin nexo alguno con el beneficiario del servicio, pues, el vínculo contractual se establece únicamente entre la entidad empresarial y el sindicato, sin consideración a las personas que en calidad de socios forman parte del mismo.

Igualmente, el legislador colombiano conceptualizó su opinión respecto a lo que se considera la figura de la tercerización laboral ilegal, por medio de la Sentencia 00485 de 2017 del Consejo de Estado, en donde se menciona:

“la tercerización laboral es ilegal cuando en una institución y/o empresa pública y/o privada coincidan dos elementos:

- a) Se vincula personal para desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor de los mencionados en este decreto y
- b) Se vincula personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.” (Consejo de Estado, 2017, Sentencia 00485)

Primero, es importante entender lo que significa la tercerización ilegal en Colombia para luego, poder entender los fenómenos que a su vez abarca la figura de la

tercerización legal del trabajo y así, de esta manera, finalmente poder entender cómo se genera la tercerización laboral de los trabajadores a través del contrato sindical. Por lo tanto, cuando se suele hablar de la figura de la tercerización laboral legal es porque se cumplen con unos requisitos, que se encuentran contemplados en la legislación colombiana, entre algunas de las normas más notables en la regulación de esta figura, se encuentra el Decreto 1429 de 2010, el Decreto 1072 de 2015 y el 036 de 2016, además de encontrarse también regulado en los artículos 482, 483, 484 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, a pesar del esfuerzo que se ha invertido en aras de regular adecuadamente la figura de la tercerización laboral, se logra ver cómo este esfuerzo termina sin suplir su fin a cabalidad. Los trabajadores y sus respectivos empleadores tienen claro las ventajas y son capaces de discernir las desventajas que este modelo representa.

Además, hay una dificultad clara en la composición de una reglamentación que sea adecuada y completa, esto debido a todas las formas que puede adoptar una sola figura, como en este caso, la tercerización laboral, ya que, en ocasiones al redactar normas ambiguas que parecen ser más bien permisivas que sancionatorias, fácilmente se pueden encontrar personas que buscan aberturas para evadir la norma respectiva. Un ejemplo de esto, es la teoría de elusión fiscal de Paul Cahn-Speyer, donde se menciona que, las personas naturales y jurídicas se valen de algunos artificios, algunos legales y otros no tanto, para evadir la responsabilidad de tributar en la Nación. Después de todo, esto lo hacen porque saben la dificultad que surge al querer controlar la totalidad de un sector en específico sin que hayan limitaciones excesivas:

“En Colombia la figura de la elusión fiscal carece de consagración legal expresa. En efecto, el legislador no ha contemplado hasta el momento la consagración legal de una cláusula general antielusión, como sí ha venido sucediendo en otros países donde también opera el sistema jurídico de código.” (Cahn-Speyer P., 2009, p.4)

Es por esta razón, que se encuentra un vacío jurídico con respecto al contrato sindical, el cual no está incluido como tercerización ilegal, pero, ciertamente debería estarlo, toda vez que, el Ministerio de Trabajo no lo ha regulado debidamente y, por

ende, los empleadores de diversas empresas terminaron por adaptarse a un modelo en donde ahora buscan diferentes trabajadores por un beneficio personal.

Por consiguiente, se crea un conflicto respecto a qué se entiende abiertamente por un modelo de tercerización legal en Colombia, ya que, se puede comprobar que el Ministerio del Trabajo no ejerce un mayor tipo de presión sancionatoria grave hacia las medianas empresas, o, por lo menos no incentiva lo suficiente el cumplimiento adecuado de la norma, como para querer eludir el beneficio otorgado por esa tercerización. Teniendo en cuenta que, dicho beneficio consiste en que las empresas se desentiendan de las responsabilidades naturales adquiridas directamente de la relación laboral y, en su lugar, trasladarlas a terceros llamados proveedores.

De la misma manera, esta situación hace que se generen dos posturas, la de quienes denuncian la tercerización ilegal en los casos en donde aplique la figura, generalmente promovido por un grupo de trabajadores y, el otro lado, conformado por aquellos empleadores de estas empresas que, cada vez mas usan este modelo de forma masiva incrementando la vulneración de estos derechos laborales, cabe resaltar que esta parte es la que se beneficia del contrato y, a su vez son voceros de que sea incluido el contrato sindical como un modelo de tercerización legal, por las ventajas que se obtienen en utilidades, por el ahorro que se le da a la empresa o, disminuyendo la carga del empleador en el pago de salarios.

No obstante, para que pueda darse una verdadera y legítima tercerización legal del trabajo se deben de cumplir con unos requisitos esenciales, es decir, esa tercerización tiene que versar sobre actividades que no son propias del desarrollo de las actividades comunes de la empresa en concreto. También ese tercero al que se está subcontratando, ciertamente debe de estar especializado en ese servicio en específico para que sea válido, y debe tener una autonomía sobre los trabajadores que desarrollan las labores contractuales. Igualmente, los trabajadores a los que contrata este tercero deben ser naturalmente sus propios trabajadores, pero, los trabajadores no pueden estar subordinados a la empresa en sí. Cumpliendo con estos requisitos, el tercero tiene que asumir la responsabilidad de las consecuencias

que puedan llegar a surgir con ocasión de las actividades desarrolladas durante la ejecución del contrato, y, por último, debe suministrar el material esencial que es necesario para ejecutar dichas tareas.

Por el contrario, cuando no sucede ni se cumple con los escenarios anteriormente mencionados, hay un fenómeno de tercerización en la ilegalidad, que se identifica cuando se evidencia una vinculación que afecta los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en la ley laboral vigente, es decir, se está frente a un contrato que contribuye a la precarización laboral de sus empedados en aras de un interés particular sobre el interés y beneficio general de todos los trabajadores de la empresa.

El Decreto 1072 de 2015 señala los indicios clave a la hora de determinar cuando se esta en presencia de este fenómeno en su variante ilegal, destacando los casos donde el proveedor no tiene la capacidad económica si quiera para realizar el pago de los salarios a sus empleados, lo que constituye un detrimento a las prestaciones sociales consideradas, y, menciona los casos donde no hay ninguna autonomía de por medio, donde a los trabajadores que se encuentran laborando para un tercero beneficiario, no se les brinda por parte del proveedor, los beneficios naturalmente inherentes a ellos por su calidad de trabajadores, beneficios que tenían concedidos anteriormente por parte del beneficiario original, ya que, esto es una condición al estar realizando las actividades en las mismas condiciones inicialmente pactadas.

Finalmente, el contrato sindical estimula y propicia el escenario y las condiciones adecuadas para que se de esta precarización. La afirmación anterior puede contribuir a que se extienda el estigma que hay alrededor del sindicalismo, e incluso, poner en duda la utilidad que este pueda llegar a tener en materia laboral, lo que resulta absurdo toda vez que, el objetivo inicial del sindicalismo siempre ha sido la idea de mejorar las condiciones laborales a las que se exponen los trabajadores, como en el caso de este tipo de contratos.

Por otra parte, esto ha ocasionado incluso que, la Central Unitaria de Trabajadores en Colombia solicite ante la Organización Internacional del Trabajo eliminar la figura del contrato sindical en vista de las consecuencias que se han generado a partir de este. Con base a las estadísticas del Ministerio de Trabajo en materia de denuncias sobre contratos sindicales, los estudios dicen que:

“En el 2010 había en Colombia 50 contratos sindicales. En 2011 su crecimiento se disparó a 131, con un incremento del 162% en solo un año. A septiembre de 2012 se registraron 261, más de 5 veces los registrados de dos años atrás. En 2013 hubo 964 contratos sindicales, cifra que en los años siguientes ascendió a más de 1.500. Ese crecimiento arrancó con la aprobación de la ley 1429 del 2010, que en su artículo 63, estableció que el personal requerido para el desarrollo de actividades misionales permanentes no podría estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hicieran intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afectara los derechos constitucionales, legales y prestacionales” (Ministerio de Trabajo, 2010).

Para terminar, el registro resulta en prueba fundante de que, hay que mejorar la regulación de su aplicación, definitivamente contemplar una sanción que funcione para desestimular la conducta, siendo la principal razón por la que se hace mas fuerte la idea de desarraigar el contrato sindical, porque los trabajadores que han sido vinculados no pueden decidir si quieren afiliarse en vista de que existe una presión para la mayoría de los trabajadores, una presión que consiste en la conservación del empleo.

Conclusiones

El propósito de este artículo es establecer que el contrato sindical es una forma de tercerización del trabajo, debido a que se evidencia que el empleador, o la empresa, a través del sindicato hace una contratación de personal en aras de que la misma le preste sus servicios o ejecute algunas obras, evitando riesgos y vínculos

laborales con los afiliados del sindicato, ya que es este el único responsable de las acreencias laborales que nacen con ocasión del mismo contrato sindical.

Sobre la tercerización del trabajo, cabe aclarar que no es ilegal, pero debe cumplir con ciertos requisitos de esa institución, no obstante, la figura no deja de ser confusa ya que el rol de empleador se confunde, porque se traslada aparentemente al sindicato y la consecuencia evidente es que la empresa no tiene porqué cumplir las obligaciones que tiene con los trabajadores.

Además no hay que perder de vista que el contrato sindical cumple una evidente función económica porque está diseñado para la prestación de los servicios sin ánimo de lucro, y, no deja de cumplir con ciertos objetivos como los de mejorar los ingresos de los afiliados de los sindicatos, brindar cierta participación a los miembros afiliados y estimular activamente el trabajo en grupo, para así lograr motivar la contratación colectiva, creando una relación de confianza en la empresa, entre el empleador con los sindicatos y sus afiliados, estableciendo así una alianza entre la calidad y la productividad.

Para concluir, se infiere que en Colombia el derecho de asociación sindical establece como posibilidad para los trabajadores la constitución de la organización de los sindicatos, por medio del ejercicio del derecho de la libertad sindical, conforme a lo cual se garantiza tanto la autonomía de la voluntad para la vinculación de dichas organizaciones, que están sujetas al orden legal y a los principios del derecho laboral, tanto así, como se garantiza la capacidad que tienen estas organizaciones para estimular el vínculo laboral establecido entre ambos, el cual, es necesario para alcanzar los respectivos fines propuestos, desarrollar el objeto social, y así, cumplir con la negociación y la suscripción de la convención colectiva.

Dicho esto, cuando se celebra un contrato sindical, las condiciones de trabajo en que se pactan no son de subordinación, tal cual sucede en un contrato individual de trabajo, sino que, en el contrato sindical, los términos de la negociación tienen como origen unas condiciones, surgidas entre el representante legal del sindicato y la empresa contratante, que da como resultado el nacimiento del sindicato patronal.

Referencias

Abello G, (2003), Constitución Política Y Convención Colectiva, Revista de Derecho, 20, 262–279, Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.

Barona, R. (2013). El Contrato Colectivo Sindical: Una Expresión Del Derecho De Asociación Sindical O Una Forma De Tercerización en Colombia. Revista de Derecho.

Beedigital, Tipos de convenios colectivos, (2017), Recuperado de: <https://www.beedigital.es/contratacion-laboral/tipos-de-convenios-colectivos/>

Cahn-Speyer P, (2009), La elusión fiscal en Colombia, Revista de Derecho Privado, Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia.

Celis J, (2012), La subcontratación laboral en América Latina, Primera edición, noviembre de 2012 © Escuela Nacional Sindical Apartado Aéreo, 12 175, Medellín, Colombia, Recuperado de: www.ens.org.co
fondoeditorial@ens.org.co

Congreso de la República de Colombia, (2010), Ley 1429 de 2010, Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación del empleo, Bogotá Cundinamarca, Colombia.

Congreso de la República de Colombia, (2016), Decreto 583 de 2016, por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un capítulo 2 que reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015, Bogotá, Cundinamarca, Colombia.

Congreso de la República de Colombia, (2015), Decreto 1072 del 2015, Modificado por el Artículo 1 del Decreto Nacional 036 de 2016. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Bogotá, Cundinamarca, Colombia.

Congreso de la República de Colombia, (1950), Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 2663 de 1950, adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949, Bogotá Cundinamarca, Colombia.

Congreso de la República de Colombia, (1991) Constitución Política de Colombia. El pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente: Constitución Política de Colombia. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, (1970), México.

Congreso Nacional, Código del Trabajo de Ecuador, (2005), Ecuador.

Consejo de Estado, (2017), Sentencia 00485, Bogotá, Colombia, Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85941#:~:text=La%20norma%20trascrita%20establece%2C%20que,que%20afecte%20los%20derechos%20constitucionales>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (24 de junio de 1976) Sentencia (Acta N° 28) [MP. Juan Manuel Gutiérrez Lacouture] Corte Constitucional, Sala Plena. (31 de agosto de 2011) Sentencia D-8428 34 [MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo]

Corte Constitucional de Colombia (2011) Sentencia T-303 de 2011. Bogotá, Colombia.

Calle A. et Vieco J. (2017) Tercerización laboral en Colombia. Una figura problemática en su ámbito de aplicación debido a la normatividad vigente. Medellín, Colombia.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (10 de diciembre de 1948). Recuperado de: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

García, J. A. (2010), Globalización y sindicalización: Comparación de México y Francia (1975-2006). Espiral, 16(48), 47–83.

Gobierno Nacional de la República de Colombia, (2000), Ley 584 del 2000. Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, Bogotá Cundinamarca, Colombia.

Gobierno Nacional de la República de Colombia. (1950). Decreto 2663 de 1950. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Bogotá, Cundinamarca, Colombia.

Julián P, et Merino M, (2010), Tercerización, Recuperado de: <https://definicion.de/tercerizacion/>

JR consultores. (2019). Que es un sindicato, para qué sirve y sus implicaciones. Obtenido de: <https://www.jrconsultores.cl/que-es-un-sindicato-para-que-sirve-y-sus-implicancias/>

López S (2014). Desarrollo del outsourcing en Colombia; frente a una verdadera estrategia de competencias de recursos humanos, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.

Martínez, M. (2019). El Economista. Obtenido de: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Contratos-de-proteccion-se-mantienen-en-Mexico-20190729-0085.html>

Ministerio del Trabajo, (2018), Resolución 2021. Bogotá, Colombia, Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/58634564/Resolucio%CC%81n+2021+de+2018.pdf>

Ministerio de Trabajo (2017) Censo Sindical, Bogotá Colombia, Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/equipo-de-censo-sindical-y-capacitacion-a-lideres>

Ministerio de Protección Social (2010) Cartilla sobre el contrato sindical del 28 de abril de 2010. Bogotá, Colombia.

Organización Internacional del Trabajo, (1998), Reunión 86 de la Conferencia Internacional del Trabajo, Recuperado de: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/86thSession/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo, (2002), Recomendación Internacional del Trabajo, N.º 193 de 2002, Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R193

Organización Internacional del Trabajo, (1948) Convenio 087.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966).
Recuperado de:
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Peña Herrera, P. R. (2012). Contrato Colectivo en Ecuador. Quito: Doble Rostro.
Ministerio del trabajo. Decreto 036 de 2016.

Presidente de la República de Colombia, (2010), Decreto 1429 de 2010, Por el cual se deroga el Decreto 657 del 3 de marzo de 2006, se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo de Trabajo y se dictan otras disposiciones. Bogotá, Colombia.

Rey de España, Juan Carlos I, Aprobado por las Cortes Generales, (1985), Código Laboral y de la Seguridad Social.

Sánchez D. et Vergara H. (2020). Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia. Revista de Derecho, 53, 207–231, Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2010), Boletín 96, Propone Reforma Laboral reglas claras para regular la subcontratación (outsourcing o tercerización) en beneficio de los trabajadores, Recuperado de: :
http://www.stps.gob.mx/saladeprensa/boletines_2010/junio/b96_stps.htm

Urteaga, E. (2010). Los Sindicatos en Francia. Revista de Estudios Políticos, 171-211, Universidad de la Rioja, Madrid, España.