	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia	Documento: FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	Código: F-AC-DBL-007	Fecha: 10-04-2012	Revisión: A
	Dependencia: DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	Aprobado: SUBDIRECTOR ACADÉMICO		Pág.: i(63)

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	**ELISANDRY NAVARRO DÍAZ CÓDIGO: 240949** **MARÍA CAMILA PUENTES JÁCOME CÓDIGO: 241016**
FACULTAD	**FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES**
PLAN DE ESTUDIOS	**PROGRAMA DE DERECHO**
DIRECTOR	**PIER PAOLO SERNA**
TÍTULO DE LA TESIS	**LA TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA ANALIZADA BAJO LOS CRITERIOS LEGISLATIVOS Y JURISPRUDENCIALES FRENTE AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL**

RESUMEN

(70 palabras aproximadamente)

EN COLOMBIA LA FIGURA DE LA TERCERIZACION LABORAL, SE IMPLEMENTA COMO UN MECANISMO PARA ATENDER A LAS NECESIDADES DE REDUCCION DE COSTOS Y DEMAS. SIN EMBARGO, SU DESARROLLO LEGISLATIVO HA DEMOSTRADO, QUE AUN SIGUEN ESCENARIOS EN LOS CUALES SE HA DADO PRIMACIA A LAS NECESIDADES DEL EMPRESARIO Y DESMEJORADO LAS CONDICIONES LABORALES, COMO OCURRE CON EN EL ESCENARIO DE DISCUSION PLANTEADO EN LA INVESTIGACION MONOGRAFICA. LOS OBJETIVOS PROPUESTOS SE DESARROLLARON EN EL MARCO DE TRES CAPITULOS BAJO LA APLICACION DEL METODO SISTEMATICO JURIDICO.

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS: 63	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:

LA TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA ANALIZADA BAJO LOS CRITERIOS LEGISLATIVOS Y JURISPRUDENCIALES FRENTE AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

AUTORAS

ELISANDRY NAVARRO DÍAZ CÓDIGO: 240949

MARÍA CAMILA PUENTES JÁCOME CÓDIGO: 241016

Monografía presentada como requisito para obtener el título de Abogadas

DIRECTOR

PIER PAOLO SERNA PÁEZ

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA

FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE DERECHO

Ocaña, Colombia **Noviembre, 2020**

Índice

Capítulo 1. La tercerización laboral analizada desde la normatividad y jurisprudencia colombiana 1

1.1 Génesis y definición de la tercerización laboral en el marco normativo colombiano 1

1.2 Contexto de la evolución dentro del ordenamiento jurídico colombiano de la tercerización laboral 5

1.3 Principales criterios jurisprudenciales de las Altas Cortes frente a la tercerización laboral en Colombia 9

1.3.1 Posición de la Corte Suprema de Justicia.. 9

1.3.2 Posición de la Corte Constitucional. 12

1.3.3 Posición Consejo de Estado. 13

1.4 Precisiones sobre la tercerización laboral en el derecho comparado. 16

Capítulo 2. El derecho de asociación sindical en Colombia 19

2.1 Estudio bajo el contexto doctrinal, legislativo y jurisprudencial 19

2.1.1 Contextualización doctrinal. 19

2.1.2 Marco normativo: Antecedentes y normas vigentes. 21

2.1.2.1 Normas internacionales. 21

2.2.1.2 Normas internas. 24

2.1.3 Criterios jurisprudenciales en materia de asociación sindical 25

2.2 alcances y limitaciones de la asociación sindical en materia de tercerización laboral. 30

Capítulo 3. Juicio crítico sobre las consecuencias jurídicas de la tercerización laboral en el derecho a la asociación sindical en Colombia 34

Conclusiones 42

Referencias 44

Lista de Tablas

Tabla 1. Derecho comparado sobre tercerización laboral 16

Introducción

Los derechos laborales en Colombia, fueron reconocidos incluso previo a la promulgación del Estado Social de Derecho, sin embargo, bajo la configuración de la Carta Política, se ha trasegado dentro del contexto legislativo para la constitucionalización de dichos derechos, aplicando dentro del marco jurídico las disposiciones en materia de garantías y protección al derecho al trabajo, e incluso reconociendo otros derechos con status fundamental, como la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital, que implica a su vez otra serie de figuras de protección al trabajador.

Sumado a lo anterior, también se han diseñado políticas que buscan establecer algunos beneficios para el empleador, y otras que buscan promover el empleo, pero que desafortunadamente terminan abriendo la brecha hacia un camino de desprotección y violación de derechos al trabajador.

La tercerización laboral se ha introducido dentro del ámbito normativo colombiano y puede entenderse como la delegación a un tercero de actividades de una compañía sin que exista un vínculo contractual directo entre la empresa beneficiaria del servicio y la persona natural que prestan efectivamente el servicio. (Porras, 2017)

La misma se encuentra regulada bajo un marco legislativo a partir la Ley 50 de 1990, 1429 de 2010 y 1753 de 2015, y algunos decretos y resoluciones que serán el objeto de estudio dentro de la monografía.

Por parte de la jurisprudencia, el Consejo de Estado a través de su análisis jurídico, estableció la nulidad del Decreto 58 y posteriormente derogó la implementación del Decreto 683

de 2018 y la Resolución 2021 donde se establecen sanciones para las empresas tanto del sector público como privado que desarrollen estructuras de tercerización ilegal.

En materia de su impacto frente al derecho de asociación sindical, encontramos que este derecho de acuerdo con la Corte Constitucional:

> "se concibe desde dos puntos de vista; en un sentido positivo, consagra la libertad de los ciudadanos de unirse para la constitución de asociaciones, así como la libertad de vincularse a las que ya existen; y en un sentido negativo, implica la imposibilidad de constreñir u obligar a formar parte de alguna". (Corte Constitucional colombiana, Sentencia T-781 de 1998)

De esta forma, se evidencia que en el contrato sindical es requisito indispensable estar afiliado al sindicato, por lo que existe un constreñimiento, desarrollándose un escenario donde se vulnera la dimensión individual del derecho de Asociación Sindical, porque los trabajadores vinculados por contratos sindicales no pueden decidir por sí mismos si se afilian o desafilian del sindicato, porque existe una presión externa, insuperable para la mayoría de los trabajadores, pues está en juego la conservación del empleo. Así mismo, si no se afilian, o se desafilian del sindicato, no pueden obtener el empleo.

En este contexto, esta investigación propone establecer una discusión frente al interrogante sobre ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la tercerización laboral en el derecho a la asociación sindical en Colombia, teniendo en cuenta los criterios legislativos y jurisprudenciales internos actuales? El desarrollo de la misma, representa un gran aporte teórico, toda vez que desarrolla diversas posiciones doctrinales, teóricas y jurídicas frente a la tercerización laboral.

Finalmente metodológicamente la investigación representa gran relevancia puesto que a partir de la revisión bibliográfica y la aplicación del método sistemático, se desarrollaran resultados en relación con el análisis de la figura de la tercerización frente al ejercicio pleno del derecho a la asociación sindical, a través de los fundamentos teóricos, jurídicos y doctrinales, con los que se construirá cada uno de los objetivos propuestos. El primer capítulo desarrollara un análisis doctrinalmente y jurídicamente la figura de la tercerización en Colombia; el segundo será un estudio sobre el derecho a la asociación sindical y finalmente en el tercero se realizara el debate sobre las consecuencias jurídicas de la tercerización laboral en materia del derecho de asociación sindical.

Resumen

En Colombia la figura de la tercerización laboral, se implementa como un mecanismo para atender a las necesidades de reducción de costos y demás. Sin embargo, su desarrollo legislativo ha demostrado, que aún siguen escenarios en los cuales se ha dado primacía a las necesidades del empresario y desmejorado las condiciones laborales, como ocurre con en el escenario de discusión planteado en la investigación monográfica que se presenta a continuación. Los objetivos propuestos se desarrollaron en el marco de tres capítulos bajo la aplicación del método sistemático jurídico. El primer capítulo desarrollara un análisis doctrinalmente y jurídicamente la figura de la tercerización en Colombia; el segundo será un estudio sobre el derecho a la asociación sindical y finalmente en el tercero se realizara el debate sobre las consecuencias jurídicas de la tercerización laboral en materia del derecho de asociación sindical.

Capítulo 1. La tercerización laboral analizada desde la normatividad y jurisprudencia colombiana

1.1 Génesis y definición de la tercerización laboral en el marco normativo colombiano

El trabajo ha sido una actividad que tiene su origen desde el mismo nacimiento del hombre, pues este siempre ha tenido que desarrollarse en diferentes ocupaciones, para su subsistencia. La primera etapa donde se desarrolló el trabajo fue en el primitivismo, luego el esclavismo, el feudalismo, el capitalismo, el socialismo, comunismo y la democracia liberal donde se establecen mejores garantías para las relaciones laborales. (Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo, FEDESARROLLO, 2017)

En Colombia, durante la época prehispánica se dieron relaciones laborales a través de la modalidad de la mita, y con posterioridad se implementó el trabajo ejercido por los esclavos, que luego se abolió para dar paso a nuevas garantías legales en materia de derechos de los trabajadores.

Con la llegada del nuevo siglo, entre 1900 y 1915 se implementa en Colombia algunas garantías laborales en relación con los días de descanso en festivos sin remuneración, se creó el primer régimen para las jubilaciones y se reconoció la protección en materia de salud para los empleados. (Porras, 2017)

Durante 1915 y 1930, se promovieron medidas legislativas que permitieron el reconocimiento de la reparación en casos de accidentes laborales, derechos colectivos y figuras alternativas para la solución de conflictos laborales como el arbitraje y la conciliación. Sumado a

dichos avances, se creó durante este periodo de tiempo la Oficina General del Trabajo. (Porras, 2017)

Entre el periodo comprendido desde 1931 a 1945, se dan avances en materia de la actividad sindical, definiéndose los sindicatos, las federaciones y las confederaciones. En otro aspecto, se elabora el concepto de contrato de trabajo y se inicia con el pago de lagunas prestaciones sociales para algunos trabajadores; adicionalmente se creó el Ministerio del Trabajo. (Porras, 2017)

Entre 1946 y 1950 se reconocen en el ordenamiento jurídico colombiano prestaciones sociales para los trabajadores como la prima de beneficio, se establece el monto y los parámetros del salario mínimo, la dotación de uniformes.

Durante este periodo de tiempo, se promulgo el Código de Procedimiento del Trabajo regulado mediante la Ley 90 de 1950. (Ley 90 de 1946)

Posterior a dicha legislación, se promovió el Decreto 2663 que se configura como el Código Sustantivo del Trabajo. (Decreto 2663 de 1950)

Sin embargo, con los procesos que se llevaron a cabo durante el desarrollo productivo en el país, que dejaron un ruptura en el modelo económico que se había implementado, se comenzaron a implementar cambio en materia de contratación laboral, buscando reducir costos asociados con la contratación del personal, acudiendo así a nuevas necesidades en materia legislativa y la flexibilización laboral a través de la figura de la tercerización.

Esta nueva forma de contratación o vinculación laboral, también reconocida como subcontratación o (outsourcing), se desarrolla a través de la conformación de una empresa nueva que destina recursos orientados s cumplir ciertas labores a una empresa externa a través de un

contrato. En la doctrina jurídica, es definido como la gestión de una función empresarial mediante la intervención de un tercero o proveedor externo de servicios, donde se establece un régimen de deberes, derechos y obligaciones entre las partes. Por su parte, la empresa sub contratante está obligada a transferir una parte del control administrativo y operacional a la empresa subcontratada, con el objetivo de cumplir con el servicio prestado de manera normal. (CASTAÑEDA, 2016)

Desde otro ámbito doctrinal, se ha definido la tercerización laboral como una forma de organización empresarial, en la que una de las partes será la empresa principal que encarga o delega el desarrollo de una o varias actividades a una empresa tercerizadora, que es la encargada de proveer dichos servicios. De acuerdo con la descripción doctrinal, la tercerización se da para el desarrollo de actividades especializadas u obras, siempre y cuando dicha empresa asuma sus riesgos, cuente con los recursos financieros, técnicos o materiales, y sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación. (Obregon, 2012)

> La Organización Internacional del Trabajo (OIT) citada por Calle & Vieco (2017, p. 6) define "trabajo en régimen de subcontratación» como aquel todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como «empresa usuaria») por una persona (designada como «trabajador en régimen de subcontratación»), cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales".

En Colombia, la figura de la tercerización nace bajo el marco de la promulgación de la Ley 50 de 1990, estableciendo el concepto de las empresas de servicios temporales y otros lineamientos en materia de la subcontratación laboral. Es decir, que bajo el direccionamiento de dicha normatividad, se establece jurídicamente la tercerización formalmente, dando solución de esta forma, a las necesidades del mercado laboral de dicha época.

Con posterioridad se promulgaron los Decretos 4369 y 4588 de 2006 donde se dieron las condiciones para limitar el abuso de la tercerización, estableciendo la obligación para las empresas de servicios temporales de garantizar el acceso a la seguridad social de sus empleados.

Luego el órgano legislativo promulgo la Ley 1429 de 2010, donde se prohíbe la intermedian laboral mediante las Cooperativas de Trabajo Asociado o cualquier otra modalidad que vulnere los derechos reconocidos a los trabajadores dentro del marco legislativo reconocido en Colombia.

En la actualidad, existen en Colombia tres modalidades de tercerización laboral, que son las cooperativas de trabajo asociado, las empresas de servicios temporales y el contrato sindical. (Calle & Vieco, 2017)

Con posterioridad, se han expedido otros decretos, leyes y pronunciamientos jurisprudenciales, donde la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, han sentado los criterios en materia de protección a los trabajadores en Colombia, y que se ven en riesgo cuando se vinculan laboralmente mediante la subcontratación, tercerización o intermediación laboral. No obstante, el estudio de este marco normativo, será el objeto del siguiente apartado dentro del presente capítulo, razón por la cual no se hará más profundidad sobre el tema.

En síntesis, la tercerización es una figura o modalidad de vinculación laboral, que se origina bajo los cambios generados por la transformación del modelo económico en la década de los noventa, donde además se legisla por primera vez, introduciendo en el marco legislativo, los lineamientos para que funcionen las empresas que tercerizan actividades laborales especializadas o de obra.

1.2 Contexto de la evolución dentro del ordenamiento jurídico colombiano de la tercerización laboral

La figura de la tercerización laboral en Colombia ha ido evolucionando en el marco normativo mediante diferentes normas, decretos y pronunciamientos jurisprudenciales, de los cuales presentaremos una identificación detallada del objetivo de cada uno de ellos.

De esta forma encontramos el Decreto 135 expedido el 31 de enero del 2014, donde se introduce la obligación de las empresas que tercerizan para disponer de un sistema eficaz para el ahorro de cesantías para los trabajadores. Adicionalmente, también está el Decreto 1047 del 4 de junio de 2014, en el que se imponen las reglas en materia de afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social para los conductores del servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos taxi. El mismo tiene impacto en el tema de la tercerización, porque el Ministerio de Trabajo se pronuncia en materia de la salvaguarda de los derechos en materia de seguridad social, de cara a ciertos frentes laborales tradicionalmente desprotegidos en dicha materia, máxime cuando la modalidad de vinculación laboral es la subcontratación.

También existe el Decreto 0664 de 2013, donde se reglamentan aspectos como el acceso y la operación del Servicio Social Complementario de beneficios Económicos Periódicos, dando

precisión en que los derechos y beneficios del trabajador se le deben respetar, sin importar si su vinculación es a través de la subcontratación o no.

En el mismo escenario, se expidió el Decreto 0721 de 2013, donde se establecen algunos parámetros en el marco de la protección de los derechos de los trabajadores domésticos y aseo, puesto que en este sector es donde más se ha implementado la tercerización laboral. Mediante la promulgación de dicho decreto se obliga a las empresas a afiliar a sus empleados a las Cajas de Compensación Familiar.

Por su parte el Decreto 0722 del 2013 donde se promulgan algunos parámetros en materia de la organización de los operadores del Servicio Público de Empleo y a su vez se reglamenta la actividad de la intermediación laboral.

No obstante, también fue expedido el Decreto 2616 de 2013 en el cual el Ministerio de Trabajo traza los parámetros en materia de la cotización de la seguridad social para trabajadores dependientes que laboran en periodos menores a un mes y se dictan otras medidas que buscan la formalización del empleo de los trabajadores informales en Colombia.

En el mismo contexto, en el año 2011 se expidió del Decreto 4691 donde el Presidente de la Republica reglamenta las condiciones para la implementación del Programa de Empleo de Emergencia. Dentro de los parámetros de dicho decreto, se elabora un concepto de empleo emergente o de emergencia que tiene relación directa con el outsourcing o la tercerización laboral.

Dentro del régimen de normas expedidas por el Congreso de la República en dicha materia, encontramos la Ley 1429 de 2010, que reglamente la formalización y la generación de empleo; su

estructura se encuentra enmarcada en los fundamentos, los principios, las normas y los lineamientos arpa la generación, constitución y oferta de empleo en Colombia.

Otra normas importantes en materia de tercerización laboral, son la Ley 79 de 1989 que reglamenta la normatividad en materia de cooperativas y la Ley 454 de 1998 donde se reconocen otras formas de trabajo en materia de subcontratación o tercerización, como el que se presta a través de las cooperativas de trabajo asociado.

La Ley 50 de 1990 es otra disposición normativa, además denominada el génesis jurídico de la tercerización en Colombia, donde se reconocen legalmente las Empresas Temporales de Servicios, en las que personas naturales contratadas directamente por una empresa beneficiaria del servicio, y que ejerce como empleador de un grupo de personas, presta los servicios a un tercero delegando autoridad administrativa frente al trabajador, y conservando el carácter de verdadero empleador. Es decir, que dichas empresas se encuentras autorizadas para intermediar o tercerizar servicios en Colombia, mediante dichos parámetros normativos.

Mediante la Circular No 067 que expidió la Superintendencia Nacional de Salud en el 2010, se definió el concepto de tercerización y se dieron algunas especificaciones en dicha materia. Al respecto, se establece dentro de la circular que:

> La tercerización, outsourcing o externalización, es una herramienta que le permite a las empresas enfocarse en hacer lo que realmente hacen bien, centrar sus mayores energías en lo que realmente sabe hacer y conoce. Básicamente se busca hacer más eficiente la contratación, en términos de tiempo y costos.

Adicionalmente se dan algunos parámetros en cuanto a las características, formas de outsourcing, ventajas y desventajas y otros aspectos en dicho contexto.

De manera más reciente, se ha expedido el Decreto 583 de 2016 que reglamentó el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, y en el que se establecen algunas reglas en relación con contratación de personal que se vinculan mediante las cooperativas de trabajo asociado y las demás modalidades de contratación.

Otra herramienta jurídica en materia de tercerización se encuentra enmarcada bajo las disposiciones del artículo 74 de la Ley 1753 de 2015, donde se plantean algunas disposiciones sobre las investigaciones administrativas sancionatorias por la práctica ilegal de la tercerización laboral y que luego fueron desarrolladas en el Decreto 583 de 2016

Con posterioridad el Decreto 583 de 2016, fue derogado, y se expidió la Resolución 2021 que busca subsanar los vacíos que se generaron bajo dicha derogatoria, en materia de vigilancia y control de la tercerización laboral en Colombia.

En la actualidad, bajo el análisis doctrinal de dicha figura y su desarrollo jurídico en Colombia, se asegura que la tercerización se ha convertido en una figura problemática, teniendo en cuenta las disposiciones normativas vigentes. Dicho argumento, lo citan Calle& Vieco, asegurando que el legislador en medio de la búsqueda de satisfacer la reducción de costos y generar concentración en el desarrollo del objeto social, han descuidado aspectos normativos en los cuales se definan parámetros claros sobre la tercerización, que permitan a su vez poder ejercer la vigilancia, el control y las respectivas sanciones a que dé lugar, su práctica ilegal. (Calle & Vieco, 2017)

En síntesis, es preciso concluir que en Colombia, la tercerización laboral se encuentra enmarcada bajo las disposiciones del Congreso de la Republica mediante la Ley 50 de 1990, la ley 1429 de 2010 y la Ley 1753 de 2015. Sumado a ello, encontramos una serie de decretos, expedidos por Presidente de la Republica y el Ministerio del Trabajo, donde se reglamentan aspectos esenciales de la tercerización laboral en Colombia, siendo un marco normativo suficiente, pero con ámbitos o criterios aun sin claridad, que pueden incurrir en escenarios de limitaciones o desproporcionalidad frente a los derechos de los trabajadores con la puesta en la práctica de las diferentes modalidades de tercerización laboral.

1.3 Principales criterios jurisprudenciales de las Altas Cortes frente a la tercerización laboral en Colombia

1.3.1 Posición de la Corte Suprema de Justicia. Desde la posición de la Corte Suprema de Justicia, se encuentran algunas sentencias importantes en materia de tercerización laboral, estableciéndose algunos criterios evaluadores y regulatorios en dicha área, que permiten ampliar el campo de protección a los trabajadores en Colombia, que se vinculan laboralmente mediante dicha modalidad.

Al respecto, se expondrán algunas de estas posiciones, que fungirán como argumento para el desarrollo del capítulo final y el problema jurídico.

De este modo, se han identificad tres situaciones donde el trabajador se encuentra legitimado para accionar el aparato judicial, en materia de vulneración de sus derechos cuando se vincula a través de la tercerización. Las mismas se describen así:

a) “El trabajador puede demandar sólo al contratista independiente, verdadero patrono del primero, sin pretender solidaridad de nadie y sin vincular a otra persona a la litis;

b) El trabajador puede demandar conjuntamente al contratista patrono y al beneficiario o dueño de la obra como deudores. Se trata de un litisconsorcio prohijado por la ley, y existe la posibilidad que se controvierta en el proceso la doble relación entre el demandante y el empleador y éste con el beneficiario de la obra, como también la solidaridad del último y su responsabilidad frente a los trabajadores del contratista independiente, y

c) El trabajador puede demandar solamente al beneficiario de la obra, como deudor solidario si la obligación del verdadero patrono, entendiéndose como tal al contratista independiente “existe en forma clara, expresa y actualmente exigible, por reconocimiento incuestionable de éste o porque se le haya deducido en juicio anterior adelantado tan solo contra el mismo”. (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia 10 de agosto de 1994)

Con respecto al pago de la indemnización moratoria, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 22 de abril de 2004, estableció que el beneficiario del trabajo puede ser liberado de esta cuando el contratista incumpla, y se demuestre la conducta omisiva y el deber de buena fe, pues así como le es dable exonerarse de esta sanción al empleador debe serlo para el beneficiario, fundamentado en que el artículo 65 del CST cuando se refiere al patrono no sólo alude al empleador, sino en general al obligado al pago de salario y prestaciones. (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia 22 de abril de 2004)

Mediante Sentencia SL467-2019, donde se dejó claro que en Colombia, la tercerización no está prohibida, pero que cuando se busca bajo esta figura encubrir un verdadero suministro de personal, entonces se la misma será calificada de ilegal. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL467-2019)

De modo que, en palabras de la Corte la descentralización productiva y el fenómeno de la tercerización, son modalidades mediante las cuales se encarga a un tercero para realizar determinadas partes u operación de un proceso productivo; siendo estas dos figuras un instrumento dotado de legalidad dentro del marco normativo colombiano, y que permite a las empresas adaptarse al entorno económico y tecnológico, a fin de ser más competitivas. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL467-2019)

No obstante asegura la Corte Suprema que la externalización no puede utilizarse con fines contrarios a los derechos ya reconocidos en el ordenamiento jurídico para los trabajadores, bien sea deslaborizandolos o alejándolos de la posibilidad de vincularse directamente con la empresa, para desmejorarlos y debilitar su capacidad de acción tanto individual como colectiva, a través de la segmentación de las unidades. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL467-2019)

De esta manera, dentro de la providencia citada, asegura la Honorable Corte, que la externalización debe fundarse en razones objetivas técnicas y productivas, en las que debe existir la necesidad de trasferir estas actividades que antes se realizaban directamente con la empresa, a un tercero con el objetivo de acomodarse a las nuevas tendencias del mercado laboral, y así mismo a los cambios tecnológicos y competitivos actuales.

De manera puntual, asegura la Corte Suprema, que:

> Cuando la descentralización no se realiza con estos propósitos organizacionales y técnicos sino para evadir la contratación directa, mediante entes interpuestos que carecen de una estructura propia y un aparato productivo especializado, y que, por tanto, se limitan a figurar como empleadores que sirven a la empresa principal, estaremos en presencia de una intermediación laboral ilegal. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL467-2019)

De esta manera, es oportuno colegir que la Corte Suprema de Justicia, ha elaborado criterios durante la última década, que permiten finalmente dar claridad en materia de tercerización laboral, a los aspectos que resultan siendo causales de una práctica ilegal de dicha figura, situación que pone en evidencia los vacíos normativos dentro del marco jurídico que permite la externalización de funciones en Colombia, y que son resueltos mediante el precedente jurisprudencial de las Altas Cortes colombianas.

Al respecto, es claro entonces que ya existen dentro de la jurisprudencia, las situaciones dentro de las cuales se declara ilegal el ejercicio de la tercerización, limitando así que las empresas puedan vulnerar los derechos de los trabajadores.

1.3.2 Posición de la Corte Constitucional. Otra posición importante dentro del marco de la jurisprudencia desarrollada en Colombia frente a la tercerización, es la que ha desarrollada la Honorable Corte Constitucional.

Sobre dichas posiciones encontramos que mediante la Sentencia C-614 de 2009, donde la Corte estudia la constitucionalidad de la figura de la tercerización y concluye que acorde con la

jurisprudencia de la Corporación que ha considerado que los procesos de tercerización son ajustados a la Norma Superior, siempre y cuando no se utilicen como herramientas para disfrazar una verdadera relación laboral. (Corte Constitucional colombiana , Sentencia C-614 de 2009). Es decir que desde la posición jurisprudencial de la Corte Constitucional, la tercerización laboral se encuentra permitida por los parámetros constitucionales, siempre y cuando, la misma no se utilice para disfrazar la verdadera relación laboral y de esta forma, vulnerar los derechos de los trabajadores.

De la misma forma, dentro de la misma providencia, la Corte Constitucional, afirmo que no es obligación del legislador establecer modalidades de trabajo únicas o precisas, puesto que, desde el punto de vista de las fuentes de trabajo, el legislador tiene un amplio margen de libertad de configuración normativa." (Corte Constitucional colombiana , Sentencia C-614 de 2009)

No obstante, dentro de la misma providencia, se aseguró que dicha libertad de configuración tiene sus limitaciones por las garantías mínimas de especial protección a las relaciones laborales que se consagraron dentro de la Carta Política de 1991.

1.3.3 Posición Consejo de Estado. Respecto a la posición del Consejo de Estado, en relación con la tercerización laboral, encontramos la Sentencia del 6 de julio de 2017 (núm. 2218-2016), donde se declaró la nulidad sobre el concepto de tercerización laboral que se encontraba reglamentado en el Decreto 583, estableciendo de esta forma los alcances y limitaciones de dicha figura, pero además diferenciándola de la subcontratación de producción de bienes o servicios. Al respecto concluye el Consejo de Estado que:

> Que los dos requisitos que se encuentran establecidos en el numeral 6° del artículo 2.2.3.2.1. Del Decreto Reglamentario 1072 de 2015, para la tercerización laboral, no niegan la posibilidad de que las empresas de servicios temporales presten servicios misionales temporales: por el contrario, dichos requisitos están ligados a que los servicios misionales tengan precisamente un carácter permanente, y éstos sean vulneratorios de los derechos previstos en la legislación laboral. (Consejo de Estado, Sentencia 2016-00485/2218-2016 de julio 6 de 2017)

De acuerdo con las precisiones del Consejo de Estado en dicha providencia, se establece que:

> En el numeral 6° del artículo 2.2.3.2.1. del Decreto Reglamentario 1072 de 2015 Se evidencia de la definición de tercerización realizada, que el Ejecutivo asimiló los conceptos de tercerización y de intermediación laboral; toda vez que señala que «Se entiende como tercerización laboral los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes», pero previamente había incluido como formas de beneficiario y proveedor casi todas las figuras legales de vinculación de personal.
>
> Adicionalmente, al establecer que la tercerización va a ser ilegal cuando no cumpla con dos requisitos, los cuales resultan ser aquellos consagrados para la intermediación laboral en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 que pretende reglamentar, nuevamente confunde la categoría jurídica de intermediación laboral con la de tercerización laboral, generando por lo menos en teoría, la posibilidad hermenéutica de considerar que todas las figuras legales de vinculación de

> personal enlistadas como beneficiario y proveedor pueden realizar labores de intermediación, siempre y cuando no incurran en las dos prohibiciones mencionadas por la referida norma.
>
> La implicación de ello, en lo relativo al numeral 4 del artículo 2.2.3.2.1. Del Decreto Reglamentario 1072 de 201578, es que la lectura de dicho numeral lleva a concluir que todas las entidades enlistadas en dicho artículo pueden realizar labores de intermediación laboral. Con ello, el Ejecutivo incurrió en el desconocimiento de las Leyes 50 de 1990 y 1429 de 2010; toda vez que éstas en forma expresa prohíben el desarrollo de la actividad de intermediación laboral a cooperativas, precooperativas; y otorgándolo exclusivamente a las Empresas de Servicios Temporales.

De esta forma, dicha providencia reviste gran importancia puesto que evidencia como el legislador dentro del marco de normas que regulan la tercerización en Colombia, presenta falencias desde la conceptualización hasta los parámetros en los cuales la práctica de la tercerización se configura ilegal.

En síntesis, las providencias citadas ponen en evidencia como la tercerización laboral en Colombia se ha establecido en el ámbito legislativo bajo bases o fundamentos jurídicos, que al ser revisados por las Altas Cortes, se encuentran configuradas en situaciones poco claras que disipan el escenario para la vulneración de los derechos de los trabajadores, y que permiten la práctica de una figura como externalización de funciones que beneficia al empleador y desmejora las condiciones laborales del clase trabajadora colombiana.

Al respecto, las posiciones adoptadas por la Corte Suprema de Justicia, la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, coligen en una posición protectora del trabajador y en identificar los errores en los que ha caído el legislador, al momento de establecer las reglas jurídicas para las nuevas tendencias en las relaciones laborales.

1.4 Precisiones sobre la tercerización laboral en el derecho comparado.

Tabla 1. *Derecho comparado sobre tercerización laboral*

México	España	Colombia
Regulación normativa de la tercerización laboral		
A partir del año 2012, establece el marco normativo mediante: ✓ Ley Federal del Trabajo ✓ Ley del IMSS ✓ Ley de Infonavit ✓ Ley del IVA ✓ Ley del ISR	Su regulación legal se encuentra contemplada en el artículo 42 del Estatuto del Trabajo, el cual considera la contrata como una modalidad contractual lícita, exigiendo ciertos requisitos previos como garantía de los trabajadores ante la eventual configuración de situaciones fraudulentas. (Ponce, 2013)	En Colombia, la tercerización laboral se encuentra regulada a partir de la Ley 50 de 1990, y a partir de ahí, se encuentra todo un desarrollo de normas, decretos y precedentes jurisprudenciales.
Similitudes entre los tres países		
Dentro de las tres legislaciones se han expedido normas que regulan el ejercicio de la tercerización, algunas con mayor desarrollo jurídico, pero todas cuentan con un amplio compendio de leyes, mediante las cuales se permite la externalización o tercerización de servicios. Se puede establecer que en los tres países se establece dentro de la tercerización la responsabilidad solidaria. Sin embargo, con algunas diferencias que se identificaran a continuación.		
Diferencias entre los tres países		

Respecto a las diferencias entre el desarrollo de la tercerización en México, España y Colombia, se han identificado las siguientes posiciones:

Efectivamente, se permite la tercerización laboral y se establecen obligaciones como la responsabilidad solidaria. Sin embargo en el caso de México, para los casos en que la empresa que presta los servicios no cuente con los recursos para responsabilizarse por sus obligaciones, lo podrá hacer la empresa a la cual se le prestan los servicios.

En el caso de España, también se establece la responsabilidad solidaria, con la garantía de que esta se dará durante el encargo de la prestación del servicio, pero protegiendo al trabajador hasta por un año más después de terminado el encargo.

En Colombia, la responsabilidad solidaria recae sobre el beneficiario del servicio, y se enmarca en relación con el pago de salarios y se extiende incluso hasta las indemnizaciones a que haya lugar, de acuerdo con el marco normativo vigente.

En España, el mismo legislador ha dado claridad sobre las contratas auténticas y las simuladas, con el objetivo de precisar en la protección del trabajador, mientras que en Colombia, esta labor le ha correspondido en mayor proporción a las Altas Cortes, quienes han precisado las limitaciones en este ámbito.

En el caso de México, no existe mayor desarrollo sobre la ilegalidad de la tercerización. De manera reciente se presentó un nuevo proyecto de ley, que busca regular todos los aspectos de dicha figura, con el objetivo de proteger al trabajador de los posibles abusos que se dan mediante la implementación de la tercerización u outsourcing.

Conclusiones

Bajo el marco de la implementación de la tercerización laboral en los tres países, se puede concluir que algunos países se han preocupado con mayor énfasis en proveer de normas jurídicas, que limiten el ejercicio de dicha figura, y que se protejan a los trabajadores.

En conclusión, Colombia responde con mayor énfasis jurídico a la protección del trabajador, frente a países como México, donde aún no se cuentan con los mecanismos jurídicos para la protección del trabajador en esta materia; por su parte España, presenta grandes avances, pero aun las normas siguen siendo confusas respecto a las limitaciones y alcances de dicha figura.

En relación con la responsabilidad solidaria en las tres legislaciones, se presenta dicha figura, lo que permite establecer que bajo ninguna circunstancia se verán desprotegidos los derechos de los trabajadores en materia del pago de las prestaciones sociales y las indemnizaciones a que haya lugar, puesto que la tercerización de los servicios y productos se enmarca en la existencia de responsabilidad solidaria por parte de la empresa beneficiaria.

Fuente: Autoras de la monografía basadas en el documento Tercerización Laboral elaborado por Ponce (2013).

Capítulo 2. El derecho de asociación sindical en Colombia

2.1 Estudio bajo el contexto doctrinal, legislativo y jurisprudencial

2.1.1 Contextualización doctrinal. Desde los mismos orígenes de la industrialización en Colombia, las clases obreras se han visto emergidas en procesos de desconocimiento de sus derechos y un escenario de precarias condiciones sociolaborales. Sus antecedentes de acuerdo con la citación que hace Rico & Bocanegra, (2018) se configuran desde la época del ludismo, como un movimiento "espontáneo, de trabajadores manuales analfabetos que se resistían ciegamente a la maquinaria. (Pág. 70)

> Hasta la década del cincuenta, la organización sindical en Colombia ofrecía un paternalismo reflejado en una normatividad tutora tanto del trabajo como del empresario, cuya base no era ni el desarrollo económico ni las luchas sociales, sino el clientelismo electoral de los partidos políticos frente a la naciente clase trabajadora. No obstante, desde finales de la década del sesenta, la producción normativa laboral benefició los intereses del capital nacional e internacional y de los gremios empresariales, que estaban ligados a los partidos políticos tradicionales, a la influencia de las luchas sociales y al control jurídico y político de la negociación colectiva, sin que perdiera su carácter paternalista. (de Lafont)

Posterior al nacimiento de este movimiento, hasta nuestros días, las clases obreras han tenido que pasar por diferentes procesos de empoderamiento, para adquirir el reconocimiento de sus derechos, reconociéndose finalmente constitucionalmente el derecho de asociación y sus diferentes aspectos, que implican el derecho de asociación sindical.

De acuerdo con el análisis que hace Madera, (2011), en Colombia el desarrollo del derecho a la asociación sindical, ha sido lento pero con pasos firmes, pues hoy en día se goza de un amplio compendio normativo que permite ejercer dicho derecho, que durante décadas y siglos fue inexistente en el derecho colombiano.

Fue entonces con la revolución liberal del derecho del hombre y su positivización cuando se comienza a ver nuevos derechos como el de asociación, como un reconocimiento a los derechos del trabajador y a la defensa de sus intereses.

Dentro del escenario doctrino-jurídico el derecho de asociación sindical, se concibe desde diferentes posiciones, de las cuales citaremos algunas como fundamento del desarrollo del capítulo tercero.

La concepción doctrinal de López (2010) citado por Madera, (2011) el derecho de asociación se define como el que tienen las personas en una sociedad debidamente organizadas para agruparse de manera permanente, persiguiendo un fin permanente. (pág. 155)

En el mismo contexto, del documento citado, tenemos otra definición de este derecho, en el cual se afirma que:

> El derecho de asociación es "la facultad que tienen los miembros de la sociedad para poner sus bienes o capacidad personal al servicio de una causa o fin común. Tal es el caso de las asociaciones de trabajadores conocidas con los nombres de sindicatos, federaciones o confederaciones, y la de los empleadores, cuya denominación varía de acuerdo con la naturaleza de las actividades que desarrolla o la finalidad que persigue. (Madera, 2011)

El derecho de asociación se encuentra dotado de una serie de características. Entre ellas, en un derecho que se configura con la pluralidad de personas, tiene un carácter permanente y unos objetivos comunes.

Dentro del marco jurídico colombiano, el derecho de asociación se encuentra reconocido y garantizado mediante las disposiciones del artículo 38 de la Carta Política donde reza que se garantiza el derecho a la libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

Similarmente De la Cueva citado por Madera, (2011) asegura que el derecho de asociación en el ámbito profesional es la facultad que tienen los empleados y empleadores de asociarse en defensa de sus intereses. (Pág. 154)

En materia normativa, el derecho de asociación sindical se encuentra debidamente reconocido por la Constitución Política de 1991 y en el Código Sustantivo del Trabajo, se encuentra establecido en el artículo 353. Respecto a la asociación en sindicatos, el artículo 414 establece que este derecho se extiende a todos los trabajadores de todo el servicio oficial, excepcionando a los miembros del Ejército Nacional y de las fuerzas de policía.

2.1.2 Marco normativo: Antecedentes y normas vigentes. En Colombia como en muchos países del mundo, se ha venido desarrollando dentro del marco jurídico los diferentes lineamientos que permiten garantizar el derecho a la asociación sindical.

2.1.2.1 Normas internacionales. En el contexto internacional son diferentes los instrumentos que contienen el reconocimiento del derecho de asociación sindical.

Dentro de dichos instrumentos, se encuentra la Carta de las Naciones Unidas, promulgada en 1945, donde se establece la protección de las libertades fundamentales y entre ellas la libertad de asociación. En la Declaración de Filadelfia que se expidió en 1944, por la Organización Internacional del Trabajo, donde se redefinieron los objetivos y los fines de dicha Organización.

En el mismo escenario, se encuentra la Declaración Universal de los Derechos Humanos, promulgada en 1948 por la Organización de Naciones Unidas, y donde se reconoce el derecho a la libre elección del trabajo, a la protección del trabajador durante el desempleo, a las prestaciones sociales y la asociación y fundación de sindicatos.

Otro instrumento jurídico del ámbito internacional, es el Pacto internacional de derechos civiles y políticos, promulgado en 1966 y que dentro de su Artículo 22 reconoce el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos.

Es oportuno hacer mención de la Carta de la OEA (1948, 1967, 1985 y 1993) y sus protocolos adicionales, donde se hace un reconocimiento y se establece la protección de los derechos fundamentales de las personas para la erradicación de la pobreza.

Un eje trasversal del reconocimiento de dichos derechos, se enmarcar dentro del Convenio número 87 de la OIT (2006), citado por la Universidad Católica, (2017) que dispone en su artículo 2 que:

> Los trabajadores y los empleados, sin ninguna discriminación y sin autorización previa, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. La doctrina de los órganos competentes de la OIT recalca

> que el alcance de estos derechos se extiende a todo trabajador u obrero, del sector público, así como del privado, sin discriminación por sexo, raza, religión, nacionalidad u opinión política. Los únicos profesionales exentos de ese derecho son las fuerzas armadas y la policía según una cláusula expresa que figura tanto en el Convenio número 87, como en el Pacto Internacional y en la Convención Americana. (Universidad Catolica , 2017)

> El artículo 89 del Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales menciona como propósito de los sindicatos la protección de "los intereses económicos y sociales de los trabajadores". Sin embargo, es el Convenio número 87 el que mejor define este aspecto de la libertad de asociación en su artículo 3 que reza: "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción". (Universidad Catolica , 2017)

Finalmente, se suman a los demás instrumentos ya mencionados, la Declaración americana de los derechos y deberes del hombre, el Protocolo de Buenos Aires reformatorio de la Carta de la OEA promulgado en 1967, la Convención americana de derechos humanos y el Protocolo adicional a la Convención americana sobre los derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, en el que se regulan temas sindicales dentro del artículo 8.

2.2.1.2 Normas internas. En Colombia también existe un desarrollo normativo en materia del derecho a la libre asociación sindical, que tiene sentadas sus bases constitucionales en la Carta Política de 1991.

La Asamblea Nacional Constituyente configuro la Constitución Política bajo una estructura de protección a los derechos fundamentales y se establecieron amplias garantías en materia del derecho al trabajo, incluso desde el mismo preámbulo.

De esta forma, la protección al trabajo se encuentra consagrada a partir del articulo 1 cuando se habla de la dignidad humana, que implica el ámbito laboral, el articulo 25 y 54 donde se establece que el trabajo será una obligación social y se reconoce la libertad de escoger profesión u oficio. Dentro del artículo 17 t 26 se reconoce el derecho que tienen los trabajadores a participar en la gestión de las empresas, y en el artículo 57 se dan disposiciones sobre la protección especial del trabajo; en los artículos 13 y 43 se garantiza el derecho a la igualdad ante la ley y el 38 y 39 se dan las disposiciones en materia de asociación sindical, personería jurídica, fuero sindical y otras disposiciones de protección para los sindicatos.

Finalmente, se reconoce dentro de la Carta Política el derecho a la huelga, a la negociación colectiva, la concertación laboral y el derecho a la seguridad social para todos los trabajadores colombianos.

En el contexto de las disposiciones legales, también se han dado algunas disposiciones. El Código Sustantivo del Trabajo promulgado en 1950 consagro diferentes disposiciones en para materializar el ejercicio del derecho a la asociación sindical, dentro del artículo 348.

No obstante, existen otras disposiciones dentro del mismo Código Sustantivo que se enmarcan en la garantía del derecho a la asociación sindical. Dentro de ellas, se encuentra el articulo 9 donde se determina la protección del trabajo como una obligación estatal, el articulo 12 donde se garantiza el derecho a la asociación y a la huelga; dentro del artículo 59, ordinal 4 se prohíbe al empleador ejercer limitaciones o presiones bajo cualquier modalidad sobre los trabajadores en el ejercicio del derecho de asociación.

El artículo 60, literal 7 introduce la prohibición para que se coarte la libertad para trabajar o afiliarse a sindicatos o a permanecer en el o retirarse. Y en el artículo 354, que fue modificado por el artículo 39 de la Ley 50 de 1990, se fijan los criterios en materia de la protección al derecho de asociación.

Finalmente, en materia penal, también el Estado colombiano fija la prohibición de atentar contra el derecho de asociación sindical. (Ley 590 del 2000)

2.1.3 Criterios jurisprudenciales en materia de asociación sindical. En materia jurisprudencial, también se encuentran algunos criterios fijados por la Corte Constitucional en materia de protección al derecho a la libre asociación sindical.

Dentro del presente apartados, se darán a conocer algunas sentencias donde la Corte Constitucional, ha establecido una concepción y protección más amplia sobre dicho derecho. En Sentencia T-418 de 1992, la Corte afirmo que:

> El derecho de sindicalización quedó expresamente reconocido como derecho constitucional fundamental en el capítulo I del título II de la Carta Política de Colombia. Este derecho no se puede seguir viendo como un simple derecho

> secundario, pues al ser reconocido como elemento indispensable del Estado, la sociedad y los trabajadores y componente esencial de la democracia, debe concluirse que para el constituyente, es un derecho fundamental. (Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T-418 de 1992)

De esta forma, la Corte fija como criterio para el reconocimiento del estatus de fundamental, la ubicación dentro de la Carta Política, y asegura que la libre asociación sindical, es una de las garantías para la materialización de la democracia proclamada en la Constitución Política de 1991.

Similarmente, en Sentencia T-1328 de 2001 fija algunos escenarios donde se desenvuelve del derecho a la asociación sindical. Dentro ellos, firma la Corte Constitucional que se trata de:

> (i.) una libertad individual que se traduce en la posibilidad de organizar sindicatos, o ingresar, permanecer y retirarse de los mismos - dimensión individual del derecho de asociación-;
> (ii.) un poder legítimo de los trabajadores organizados para promover no sólo sus intereses sino su visión de la política general en temas que los afectan o convocan como ciudadanos de una democracia participativa –dimensión colectiva del derecho de asociación y
> (iii) una garantía de la autonomía de las asociaciones libremente confirmadas para ejercer dicho poder legítimo. (Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T-1328 de 2001)

Mediante la Sentencia T-678 de 2001, la Corte Constitucional, definió el derecho de asociación sindical como un derecho subjetivo cuya función estructural se enmarca en la

realización y reafirmación de los preceptos de un estado social y democrático. De la misma manera, el mismo permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos y que constituye un fenómeno social fundamental para el desarrollo de una sociedad democrática, que debería ser reconocida por todas las ramas y órganos del poder público. (Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T-678 de 2001)

Al respecto dentro de la misma providencia, se asegura que el derecho a la libertad de asociación sindical se configura bajo tres enfoques diferentes. El primero de ellos, como una libertad individual, que permite organizar sindicatos cuyo fundamento se encuentra consagrado bajo los parámetros del artículo 2 del Convenio 87 de la OIT. (Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T-678 de 2001)

Así mismo, también comprende la libertad de sindicalización mediante la cual no se puede obligar a una persona a afiliarse o desafiliarse de un sindicato, tal como lo dispone el artículo 358 del Código Sustantivo del trabajo.

Y el tercer escenario, es el de la autonomía sindical, configurada como la facultad de la cual goza la organización sindical para crear su propio derecho interno, para organizarse, también contenido dentro del Convenio 87 de la OIT.

Para la Honorable Corte Constitucional en Sentencia T-133A de 2003 “el derecho de asociación, consagrado en la Constitución Política, Artículo 38, es un derecho que hace parte de aquellos pertenecientes a las libertades individuales, siendo una prolongación de los derechos de la libertad de expresión y cuando su proceder sea licito. (Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T-133A de 2003)

En Sentencia T-1328 de 2001 ha expresado las características del derecho a la asociación sindical así:

> La Asociación Sindical tiene un carácter voluntario, ya que su ejercicio descansa en una autodeterminación de la persona de vincularse con otros individuos y que perdura durante esa asociación.
>
> Tiene también un carácter relacional o sea que se forma de una doble dimensión. Ya que de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva.
>
> Tiene así mismo un carácter instrumental ya que se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social.

En Sentencia T-080 de 2002 se pronunció nuevamente y afirmo que el derecho de asociación sindical y su protección se encuentra ampliamente desarrollado mediante diversos instrumentos internaciones.

> En efecto, en el Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios de sindicación, se reconoce que los trabajadores deben gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con el empleo, y la necesidad de proteger a los trabajadores aforados de todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo de un trabajador a la

> condición de que no se afilie a un sindicato. (Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T-080 de 2002)

En Sentencia C-1491 del 2000 mantiene su posición frente la fundamentalidad de este derecho, y afirma que 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 Colombiana, Sentencia C-1491 del 2000)

En Sentencia C-180 de 2016 la Corte Constitucional identifico los elementos esenciales del derecho de libertad sindical:

> (i) todo trabajador sin distinción de su origen, sexo, raza, nacionalidad, orientación política, sexual o religiosa entre otras, que se identifique en un grupo con intereses comunes tiene el derecho a asociarse libremente;
> (ii) la prohibición de intervención estatal se circunscribe a abstenerse de injerir en el ámbito de constitución, organización y funcionamiento interno, los cuales son exclusivos del sindicato, siempre y cuando no transgredan la legalidad;
> (iii) la garantía constitucional de libertad de asociación protege a la colectividad por lo que esta prima sobre los derechos subjetivos del trabajador que puedan concurrir o colisionar con los derechos de la organización;
> (iv) la disolución o cancelación de la personería jurídica solo puede darse por vía judicial. (Corte Constitucional colombiana, Sentencia C-180/16)

Bajo este compendio de providencias presentadas dentro del presente apartado de la monografía, es importante colegir que la Corte Constitucional reitera su concepción en materia del derecho a la asociación sindical como una modalidad del derecho a la libre asociación, y bajo el cual se faculta a la clase trabajadora para constituir de manera libre y voluntaria organizaciones permanentes que los identifiquen y los unan a la defensa de los intereses comunes de la respectiva profesión y oficio, sino autonomía previa y ajena a toda intromisión del estado o intervención de sus empleadores. (Martinez & Zuluaga, 2004)

A manera de conclusión, encontramos que la Corte Constitucional ha promovido la protección jurídica de los trabajadores, configurando su carácter guardián frente a los lineamientos de la Constitución Política de 1991, ha desarrollado diferentes posiciones dentro de su línea jurisprudencial, siendo siempre garantes de la liberta de asociación sindical. Los aspectos que se resaltan dentro de las providencias citadas, refieren que la Corte ha reconocido la libertad de asociación sindical como un derecho fundamental por el criterio de ubicación dentro de la Carta Política; igualmente a establecido que dicho derecho se despliega del derecho a la libertad de asociación y que se desenvuelve desde diferentes enfoques, lo que permite colegir, que existe una amplia reiteración de la jurisprudencia en materia de protección al trabajador, máxime cuando es un derecho reconocido desde instrumentos internacionales como los Convenios de la OIT y demás herramientas ya citadas.

2.2 Limitaciones de la asociación sindical en materia de tercerización laboral.

En concordancia con el desarrollo normativo y jurisprudencial del derecho a la libre asociación sindical en Colombia, se pudo concluir que existen amplias garantías enmarcadas en la protección del trabajador.

Sin embargo, dicho derecho no es absoluto, toda vez que las mismas normas y la jurisprudencia han impuesto algunos límites. Se establece para los miembros de la Fuerza Pública una clara restricción al derecho de asociación sindical.

Al respecto tenemos entonces que la misma norma limita para asociarse mediante sindicatos a los miembros de las fuerzas armadas, pues estos no son grupos deliberantes y los sindicatos que conforman con el objetivo de deliberar, oponerse al patrono y al gobierno.

Otra limitación dentro del marco normativo, se encuentra establecida dentro de las disposiciones del artículo 383 del Código Sustantivo del Trabajo en relación con la edad. De acuerdo con el Código la edad establecida es de 14 años. No obstante la Ley 1098 de 2006 establece que la edad mínima de admisión al trabajo es de quince (15) años, debiéndose tener en cuenta ésta edad para los efectos correspondientes.

En materia jurisprudencial, se pudo establecer que respecto a la restricción de la fuerza pública, la Corte Constitucional ha asegurado que:

> El artículo 39 de la Constitución únicamente excluyó a los miembros de la fuerza pública, con el objeto de preservar su absoluta imparcialidad, pues la función que cumplen tiene por fin primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio y del orden constitucional. Pero la Carta de 1991 no estableció distinciones entre los demás trabajadores y, por el contrario, reconoció esta garantía a todo ellos, independientemente de su vinculación a empresas privadas o a entidades públicas. Si el Constituyente no introdujo entre los servidores del Estado distinción alguna en punto de la asociación sindical, aparte de la relacionada con la Fuerza Pública, es necesario concluir que el legislador

> quedó facultado a la luz de la normatividad superior -lo estaba inclusive antes de la Carta del 91- para disponer en forma expresa que el indicado derecho cobija a todos los trabajadores del servicio oficial con la excepción dicha. (Corte Constitucional Colombiana, Sentencia No. C-110 de 1994)

En otra providencia, la Corte Constitucional aclara el argumento bajo el cual se configuran las restricciones al derecho a la libre asociación sindical. Al respecto, la Corte afirmo que:

> "Las restricciones, en consecuencia, no buscan impedir el goce de éstos, sino regular y permitir su cabal ejercicio acorde con las necesidades de la convivencia social, y el respeto por los derechos de todas las personas que integran el conglomerado social. De ahí que sólo sean inadmisibles aquellas restricciones mínimas, necesarias e indispensables, que obedezcan a finalidades constitucionalmente legítimas, dentro del sistema democrático que nos rige, que tiendan a prevenir infracciones penales o a proteger o a asegurar la seguridad nacional, el orden público la moral o la salud públicas o los derechos y libertades de los demás". (Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C-110 de 2000)

Salta a la vista que en lo que respecta a las limitaciones en el ejercicio del derecho a la libre asociación sindical, existen algunos parámetros legales como la edad y los miembros de las fuerzas armadas. En otros escenarios, también ha dicho la Corte Constitucional en Sentencia C-593 de 1993 el fundamento de la limitación de la fuerza pública, y en Sentencia T-080 de 2002 se establece como limitación el fuero sindical y en Sentencia T-1059 de 2001 se establece la limitación de la huelga.

En conclusión, se puede colegir, que si bien existen amplias garantías para el ejercicio del derecho a la libre asociación sindical, también es cierto que el mismo ordenamiento jurídico ha dejado en claro las limitaciones a su ejercicio, toda vez que si es un derecho constitucional, plenamente desarrollo dentro del derecho interno, también es cierto que no es absoluto, y por lo tanto encuentra sus límites dentro del mismo orden jurídico.

Capítulo 3. Juicio crítico sobre las consecuencias jurídicas de la tercerización laboral en el derecho a la asociación sindical en Colombia.

Dentro del marco del último objetivo planteado, se ha propuesto establecer un juicio crítico que permita establecer ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la tercerización laboral en el derecho a la asociación sindical en Colombia, teniendo en cuenta los criterios legislativos y jurisprudenciales internos actuales?

Como lo hemos analizado en el primer capítulo, se ha dado una descripción completa en materia de la aparición y legislación de la externalización de funciones o tercerización laboral en Colombia, concluyendo sobre algunas vicisitudes que se presentan en relación con las disposiciones legales que reglamentan dicha figura.

En el contexto del segundo objetivo se recapitulo el marco jurídico de la libertad de asociación sindical en Colombia, siendo este el segundo escenario para la construcción del problema jurídico planteado.

En este último capítulo, se pretende abordar la temática del problema jurídico que se propuso, a partir de diferentes posiciones doctrinales, legales y jurisprudenciales.

En el escenario internacional la asociación sindical, es reconocida como un derecho humano mediante múltiples instrumentos internacionales de Naciones Unidas y del Sistema Interamericano y forman parte indivisible del trabajo decente que la Organización Internacional del Trabajo.

Para dar desarrollo o contextualización al problema jurídico planteado, debemos comenzar por decir, que en Colombia, el derecho a la libre asociación sindical, es reconocido en el marco del derecho colombiano, bajo el surgimiento del Código Sustantivo del Trabajo, donde se desarrollan los primeros parámetros legales en esta materia, reconociéndose como un derecho con mayores garantías en la Constitución Política de 1991, cuando ya se daban las primeras formas de tercerización en Colombia, debido al auge de esta figura en el ámbito internacional, lo que llevo a que la implantación de dicha modalidad que permitiera dinamizar el modelo económico.

En el escenario jurisprudencial, la libre asociación sindical, enmarca una ampliación en referencia a los criterios, alcances y limitaciones del mismo. Al respecto, la Corte Constitucional ha dispuesto que:

> En efecto, el derecho de asociación, entendido como el ejercicio libre y voluntario de los ciudadanos encaminado a fundar o integrar formalmente agrupaciones permanentes con propósitos concretos, incluye también un aspecto negativo: que nadie pueda ser obligado directa o indirectamente a formar parte de una asociación determinada. Si no fuere así, no podría hablarse del derecho de asociación en un sentido constitucional, pues es claro que se trata de 29 un derecho de libertad, cuya garantía se funda en la condición de voluntariedad. (Corte Constitucional, Dentencia C-606 de 1992)

Y más adelante, en relación con su alcance, ha establecido la misma corporación que:

> 4. Alcance del derecho de asociación

De acuerdo con el artículo 38 de la Constitución Política, se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. Ha dicho la Corte que esa disposición protege la posibilidad que tienen las personas de concertar su unión, con carácter de vínculo jurídico reconocido por el Estado, con miras al logro de algún objetivo común permitido por el ordenamiento.

La jurisprudencia constitucional ha resaltado que el derecho de asociación "… contiene en sí mismo dos aspectos complementarios: uno positivo, -el derecho a asociarse-, y otro negativo, -el derecho a no ser obligado directa o indirectamente a formar parte de una asociación determinada-, los cuales son elementos del cuadro básico de la libertad constitucional y garantizan en consecuencia el respeto por la autonomía de las personas."

Adicionalmente, se ha señalado por la Corte que en la Constitución están previstos los alcances y las prerrogativas de diversos tipos de asociaciones, como, por ejemplo, los sindicatos de trabajadores y de empleadores, los colegios profesionales, las asociaciones que figuran dentro de los mecanismos de participación, los partidos y movimientos políticos, o las iglesias, y que, independientemente de la existencia de normatividad específica respecto de esas diversas formas asociativas, "… el derecho a la libre asociación es una garantía de expresión que las cobija a todas ellas y en consecuencia, su dimensión y alcance deberá ser respetado en cada una de las asociaciones que se consoliden, no sólo por ser éste un derecho constitucional en sí mismo considerado, sino por ser una

> expresión de la autonomía y del libre desarrollo de la personalidad de los ciudadanos."
>
> En ese contexto, la Corte ha puesto de presente que "… más allá de la facultad que, en ejercicio de la libertad de asociación, cada cual tiene para asociarse o para no hacerlo, esta garantía constitucional comprende también la posibilidad de escoger el tipo de asociación al cual se quiere pertenecer. Así, la libertad referida se ejerce específicamente en relación con cierta clase de asociaciones, que se configuran bajo determinado régimen jurídico, y que persiguen sus fines de una manera particular al amparo de tal régimen. La escogencia de la forma que reviste la estructura asociativa, es un constitutivo de la libertad correspondiente."[14] Para la Corte, entonces, la libertad de asociación comprende la posibilidad de elegir cualquiera de las formas asociativas que contempla la propia Constitución, garantía que se extiende también a aquellas que son de rango legal, entre ellas, las distintas clases de corporaciones o asociaciones y, dentro de éstas, de sociedades. (Corte Constitucional, Sentencia C-354 de 2009)

Analizando la dinámica del problema jurídico planteado, se ha podido identificar, que existen dos escenarios. El primero de ellos, en el cual se ha planteado una discusión, en torno al contrato sindical, y donde incluso la Corte Constitucional ha entrado en defensa de dicha figura.

Frente a las posiciones dadas sobre la discusión planteada, encontramos que la Corte Constitucional, en Sentencia T-457 de 2011, fijo un precedente respecto al contrato sindical como un mecanismo para mitigar la tercerización laboral y que a su vez permite la deslaboralizacion de la relación contractual o que se el empleador acuda a otra formalidades de

contratación como las establecidas mediante la cooperativas, el outsourcing o los contratos de prestación de servicios. Lo que permite colegir, que si bien esta figura se encontraba alejada del marco jurídico laboral, su vigencia no se ha perdido, puesto que la misma Corte, reitera sus beneficios frente a la tercerización laboral. (Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T-457 de 2011)

Sin embargo, desde el año 2015, se vienen presentando quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, por el uso masivo de la figura del contrato sindical, toda vez que el mismo configura el crecimiento de la tercerización laboral en Colombia. Al respecto, el mismo Ministerio de Trabajo, ha indicado que los contratos sindicales se vienen aumentando, bajo el nexo causal de la promulgación de la Ley 1429 de 2010, donde se faculta la creación de las cooperativas asociadas de trabajo. De acuerdo con la información citada por Díaz, (2019) en el año 2010 se había celebrado solo 50 contratos sindicales, y durante 2013, la cifra ascendió a más de 1500 contratos sindicales, lo que evidencia una seria problemática.

En el segundo contexto, y que es el punto neurálgico de nuestra discusión, buscamos establece cuales serían las consecuencias jurídicas que se derivan de la tercerización laboral frente al derecho a la libre asociación sindical.

Bajo este contexto, es preciso establecer que la ausencia de una normatividad completa en el tema de la tercerización laboral, ha venido desmejorando las condiciones laborales de los trabajadores en Colombia, y como consecuencia de ello, se dan pronunciamiento de las Altas Cortes, donde finalmente se delimitan las causales que configuran la tercerización laboral ilegal, toda vez que el Consejo de Estado, derogo las disposiciones del Decreto 563.

Al respecto, es la Corte Suprema de Justicia, quien pone en evidencia mediante Sentencia SL467-2019, estableciendo que la tercerización laboral, no puede ser una figura para disfrazar verdaderas relaciones laborales, y así afectar los derechos de los trabajadores, alejándolos de una verdadera y directa relación laboral, y limitando el ejercicio de acción individual, colectiva y la segmentación de las unidades.

Para contrarrestar dicha problemática, el Gobierno Nacional, expidió el Decreto 036 de 2016, donde se define el tema del contrato sindical, y se establece que el mismo deberá contar con la autorización para celebrarse por parte de los afiliados en asamblea general.

Dentro del mismo contexto, se puede establecer que el marco normativo en el cual se dan las disposiciones que reglamentan el contrato sindical, implican que exista una vulneración al derecho a la libre asociación sindical, por las siguientes razones:

La primera de ellas, es que se impone a los sindicatos la obligación de firmar el contrato sindical, y si este es el empleador de sus afiliados, pues entonces se estaría ante una figura de intermediación laboral.

Otra situación que se presenta, se enmarca en que las empresas que se benefician con el servicio realizan una injerencia sobre la organización y sobre los trabajadores, vulnerándose de esta forma en mayor proporción la materialización de la libre asociación sindical y la autonomía que se tiene sobre dichas asociaciones.

Bajo el mismo contexto, el hecho la falta de autonomía también implica que no pueda existir negociación colectiva libre y voluntaria por parte de los sindicatos o de sus afiliados, lo que implica otro escenario de vulneración al derecho a la libre asociación sindical,

desfigurándose del escenario laboral, y pasando a una relación derivada de las normas civiles o comerciales.

Finalmente, la vinculación mediante contratos sindicales, implica que el trabajador, se enmarcara al cumplimiento de sus funciones laborales, y no propiamente a deliberar bajo el derecho a la libre asociación sindical, siendo nulo el ejercicio de los demás derechos que enmarcan los fines de un sindicato.

Los planteamientos propuestos, ponen en evidencia como el derecho a la libre asociación sindical se comienza a desdibujar en el escenario laboral colombiano, bajo el avance desmedido de la tercerización laboral, que implica la evolución de las nuevas tendencias mundiales en legislación laboral, y que impactan jurídicamente de manera negativa la lucha que por décadas ha dado la clase trabajadora, para el reconocimiento de derechos tan importantes como estos.

Cuando planteamos consecuencias jurídicas, es posibles concluir que efectivamente, se configuran en la vulneración del derecho a la libre asociación sindical, a un desconocimiento por parte del legislador, para fortalecer las relaciones directas dentro de las organizaciones empresariales, y dejando desbordar en el albor de una nueva tendencia, figuras como la tercerización laboral en materia sindical, con la configuración del contrato sindical.

De esta forma, hablamos de consecuencias jurídicas, en el escenario de la falta de garantías para la materialización del derecho a la huelga, la negociación colectiva, la libre asociación de sindicatos y los fines que se persiguen dentro de dichas organizaciones, puesto que la posición del Estado permitiendo la implementación del contrato sindical, bajo las condiciones actuales del marco jurídico, devienen un escenario poco garantista y sin soluciones prontas, a una discusión jurídica que contravía los preceptos del Estado Social y Democrático colombiano, y que además

contraria los instrumentos internacionales que buscan proteger y materializar el derecho a la libre asociación sindical y todos las garantías que se enmarcan dentro de dicho derecho.

De modo que, la investigación jurídica se configura además del juicio crítico y el análisis de la problemática, a realizar un llamado a las instituciones colombianas y más al Congreso de la Republica, para que retome dentro de la agenda legislativa, soluciones al desbordante uso de la tercerización laboral, que ha demostrado ser una figura lesiva contra los derechos de los trabajadores que durante siglos han luchado por la reivindicación de sus derechos y el fortalecimiento de las asociaciones sindicales, que buscan mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora en el país.

Conclusiones

En conclusión del análisis propuesto, debemos comenzar por decir que en Colombia existe un pleno reconocimiento jurídico a la figura de la tercerización laboral, enmarcada en un debate jurídico debido a la dicotomía de la misma, en relación con los derechos laborales, reconocidos mediante luchas de las clases obreras, y que se vulneran y desconocen con la implementación de dichos mecanismos, que si bien surgen impacto en el marco del sistema económico, socaban y trascienden al fenómeno de la deslaboralización.

Frente al derecho a la libre asociación sindical en Colombia, hemos de concluir que existe un amplio desarrollo jurídico en el marco de las garantías sobre las cuales se plantea este reconocimiento, que además de ampararse en el escenario internacional de las herramientas de protección a los derechos humanos y al derecho al trabajo, siendo su protección un mandato para el Estado Social de Derecho, sin que existen limitaciones que puedan vulnerar el libre ejercicio del mismo.

En el marco de la pregunta formulada sobre ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la tercerización laboral en el derecho a la asociación sindical en Colombia, teniendo en cuenta los criterios legislativos y jurisprudenciales internos actuales?, es pertinente concluir que la tercerización laboral socava en el derecho a la libre asociación, debido a que existe falta de garantías para la materialización del derecho a la huelga, la negociación colectiva, la libre asociación de sindicatos y los fines que se persiguen dentro de dichas organizaciones, puesto que la posición del Estado permitiendo la implementación del contrato sindical, bajo las condiciones actuales del marco jurídico, devienen un escenario poco garantista y sin soluciones prontas, a una

discusión jurídica que contravía los preceptos del Estado Social y Democrático colombiano, y que además contraria los instrumentos internacionales que buscan proteger y materializar el derecho a la libre asociación sindical y todos las garantías que se enmarcan dentro de dicho derecho.

Referencias

Asamblea Nacional Constituyente. (s.f.). *Constitución Política de 1991*. Recuperado el 01 de Junio de 2020, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Calle, H. M., & Vieco, G. (2017). *TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA. UNA FIGURA PROBLEMÁTICA EN SU ÁMBITO DE APLICACIÓN DEBIDO A LA NORMATIVIDAD VIGENTE*. UNIVERSIDAD EAFIT, Medellín. Recuperado el 02 de Junio de 2020, de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12174/CalleHernandez_MariaAlejandra_ViecoGiraldo_Juanita_2017.pdf?sequence=2

CASTAÑEDA, E. E. (2016). *LA TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA*. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA. Recuperado el 08 de Mayo de 2020, de https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14489/Casta%C3%B1edaEspinosaJohannaElizabeth2016.pdf?sequence=1

Circular No 067 del 2010 (Superintendencia Nacional de Salud). Recuperado el 01 de Junio de 2020, de https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/C_SNS_0067_2010.pdf

Consejo de Estado, Sentencia 2016-00485/2218-2016 de julio 6 de 2017 (SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, SECCIÓN SEGUNDA, SUBSECCIÓN B, Consejera Ponente: Dra. Sandra Lisset Ibarra Vélez). Recuperado el 13 de Junio de 2020, de http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_983aebf0c4214aa9bc4dcdf145eb5ad0

Corte Constitucional colombiana, Sentencia C-614 de 2009, Referencia: expediente D-7615 (M.P. Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB). Recuperado el 12 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/c-614-09.htm

Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C-110 de 2000, Referencia: expediente D-2460 (M.P. Dr. ANTONIO BARRERA CARBONELL). Recuperado el 12 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-110-00.htm

Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C-1491 del 2000, Referencia: expediente D-3012 (M.P. Dr. FABIO MORÓN DÍAZ.). Recuperado el 01 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1491-00.htm

Corte Constitucional colombiana, Sentencia C-180/16, Expediente: D-10.940 (M.P. ALEJANDRO LINARES CANTILLO). Recuperado el 15 de Mayo de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-180-16.htm

Corte Constitucional Colombiana, Sentencia No. C-110 de 1994, Ref.: Expediente D-407 (M.P. Dr. JOSE GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO). Recuperado el 22 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-110-94.htm

Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T-080 de 2002, Referencia: expediente T-497625 (M.P. Dr. JAIME ARAUJO RENTERÍA). Recuperado el 01 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/T-080-02.htm

Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T-1328 de 2001, Referencia: expediente T- 387704 (M.P. Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA). Recuperado el 18 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/T-1328-01.htm

Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T-1328 de 2001, Referencia: expediente T- 387704 (M.P. Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA). Recuperado el 20 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/T-1328-01.htm

Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T-133A de 2003, Referencia: expediente T-662601 (M.P. Dr. JAIME ARAUJO RENTERÍA). Recuperado el 14 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/T-133-03.htm

Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T-418 de 1992 (M.P. Dr. SIMON RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Dr. JAIME SANÍN GREIFFENSTEIN, Dr. CIRO ANGARITA BARÓN). Recuperado el 01 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-418-92.htm

Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T-457 de 2011, Referencia: expediente T-2716705 (M. ª. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA). Recuperado el 28 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-457-11.htm

Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T-678 de 2001, Referencia: expediente T-426133 (M.P. Dr. EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT). Recuperado el 19 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/T-678-01.htm

Corte Constitucional colombiana, Sentencia T-781 de 1998, Referencia: Expediente T-187299 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra). Recuperado el 03 de Mayo de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/T-781-98.htm

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia 10 de agosto de 1994, Rad. 6494 (M. P.: ERNESTO JIMÉNEZ DÍAZ). Recuperado el 05 de Junio de 2020, de

http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_759920415039f034e0430a010151f034

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia 22 de abril de 2004, Rad. 21074 (M. P.: CARLOS ISAAC NADER). Recuperado el 03 de Junio de 2020, de http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_75992041f518f034e0430a010151f034

Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL467-2019, Radicación n.° 71281 (M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo). Recuperado el 03 de Junio de 2020, de https://www.laboraldia.com/2019/03/sala-laboral-define-cuando-es-ilegal-la.html

De Lafont, d. L. (s.f.). *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia.* Recuperado el 17 de Junio de 2020, de https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15931/1/libertad-sindical.pdf

Decreto 036 de 2016, por el cual se modifican los artículos 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.23 y se adicionan 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 regla (Presidente de la República). Recuperado el 02 de Julio de 2020, de http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019681

Decreto 0721 de 2013, Por medio del cual se reglamenta el numeral 4 del artículo 7° de la Ley 21 de 1982 y se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar. (PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA). Recuperado el 21 de Mayo de 2020, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52630

Decreto 0722 del 2013, por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operaciones del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral. (PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA). Recuperado el 30 de Mayo de 2020, de https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=93198&p_country=COL&p_count=638#:~:text=Nombre%3A,la%20actividad%20de%20intermediaci%C3%B3n%20laboral.

Decreto 1047 del 4 de junio de 2014, por el cual se establecen normas para asegurar la afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social de los conductores del servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos taxi, se reglamentan algunos aspectos del s (Ministerio de Trabajo). Recuperado el 22 de Mayo de 2020, de https://diario-oficial.vlex.com.co/vid/asegurar-pasajeros-veha-culos-operatividad-513977338#:~:text=Junio%20de%202014-,Decreto%20n%C3%BAmero%201047%20de%202014%2C%20por%20el%20cual%20se%20establecen,para%20su%20operatividad%20y%20se

Decreto 135 del 2014, Por el cual se desarrolla el esquema de ahorro de cesantías, se establece el beneficio económico proporcional ~Iahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante y se dictan otras disposiciones (Presidente de la Republica de Colombia). Recuperado el 17 de Mayo de 2020, de http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2014/Documents/ENERO/31/DECRETO%20135%20DEL%2031%20DE%20ENERO%20DE%202014.pdf

Decreto 2616 de 2013, Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el

mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan di (Ministerio de Trabajo). Recuperado el 31 de Mayo de 2020, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2616_2013.htm

Decreto 2663 de 1950, CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Recuperado el 09 de Mayo de 2020, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104

Decreto 4369 de 2006, por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones. (Presidente de la República de Colombia). Recuperado el 13 de Mayo de 2020, de https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/714-decreto-numero-4369-de-2006

Decreto 4588 de 2006, por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado. (Presidente de la República de Colombia). Recuperado el 15 de Mayo de 2020, de http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1547487

Decreto 4691 de 2011, Por el cual se reglamentan las condiciones y requisitos del Programa de Empleo de Emergencia. (PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA). Recuperado el 21 de Mayo de 2020, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4691_2011.htm#:~:text=Que%20el%20art%C3%ADculo%202o,grupos%20vulnerables%20y%20la%20reintegraci%C3%B3n

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.

(Presidente de la República). Recuperado el 01 de Junio de 2020, de http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30020300

Díaz, L. C. (2019). Contratos sindicales desnaturalizan, deslaboralizan y promueven tercerización laboral ilegal. Recuperado el 01 de Julio de 2020, de http://ail.ens.org.co/opinion/contratos-sindicales-desnaturalizan-deslaboralizan-y-promueven-tercerizacion-laboral-ilegal/

Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo, FEDESARROLLO. (2017). *Informe Mensual del Mercado Laboral.* Recuperado el 01 de Mayo de 2020, de https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3374/IML_Marzo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Ley 1429 de 2010, Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo (Congreso de Colombia). Recuperado el 19 de Mayo de 2020, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

Ley 1753 de 2015, Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”. (Congreso de Colombia). Recuperado el 01 de Junio de 2020, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1753_2015.html

Ley 454 de 1998, Por la cual se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria, se transforma el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria, se crea la Superintendencia (Congreso de Colombia). Recuperado el 15 de Mayo de 2020, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0454_1998.html

Ley 50 de 1990, “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.” (Congreso de Colombia). Recuperado el 10 de Mayo de 2020, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281

Ley 590 del 2000, Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo del micro, pequeñas y medianas empresa. (Congreso de Colombia). Recuperado el 31 de Mayo de 2020, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0590_2000.html

Ley 79 de 1989, "Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa". (Congreso de Colombia). Recuperado el 13 de Mayo de 2020, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9211

Ley 90 de 1946 (Por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales). Recuperado el 02 de Mayo de 2020, de https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/L0090_46.pdf

Madera, A. A. (2011). *Generalidades del derecho de asociación sindical en Colombia.* Universidad Simón Bolívar. Recuperado el 12 de Junio de 2020, de file:///C:/Users/YERLI/Downloads/1070-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1059-1-10-20170405.pdf

Martínez, L. C., & Zuluaga, R. M. (2004). *Estudio jurisprudencial en el marco del derecho laboral colectivo. Derecho de Asociación Sindical.* Pontifica Universidad Javeriana. Recuperado el 13 de Junio de 2020, de https://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS26.pdf

MURGAS, J. M. (2019). *ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DE TERCERIZACIÓN EN COLOMBIA.* Recuperado el 10 de Mayo de 2020, de

http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5352/ANALISIS%20CONSTITUCIONAL%20DE%20LA%20TERCERIZACION%20EN%20COLOMBIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Obregón, S. T. (2012). *Informes Laborales No 248.*

Organización de Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado el 24 de Junio de 2020, de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

Organización de Naciones Unidas, Pacto internacional de derechos civiles y políticos (1966). Recuperado el 01 de Mayo de 2020, de https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx

Organización de Naciones Unidas, Carta de las Naciones Unidas (1945). Recuperado el 22 de Junio de 2020, de https://www.un.org/es/charter-united-nations/

Organización Internacional del Trabajo, Declaración de Filadelfia (1944). Recuperado el 01 de Junio de 2020, de https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf

Ponce, D. A. (2013). *La tercerización Laboral.* Universidad Empresarial Siglo 21. Recuperado el 14 de Junio de 2020, de https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12077/Ponce%2C%20Daniel%20Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Porras, R. C. (2017). Tercerización laboral. *Revista Dinero*. Recuperado el 2020, de https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/tercerizacion-laboral-por-carolina-porras-ramirez/246569

Rico, H. S., & Bocanegra, A. H. (2018). *La libertad de asociación sindical y las dificultades para su ejercicio en Colombia: el caso del sector floricultor de exportación en Colombia.* Recuperado el 22 de Junio de 2020, de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dialogos/article/view/4714/4023

Universidad Católica. (2017). *CRITERIOS CONCLUYENTES SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL EN COLOMBIA.* Recuperado el 16 de Junio de 2020, de https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/17890/1/La-libertad-sindical-en-el-mundo-del-trabajo-en-Colombia_Cap07.pdf