

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONTRATO SINDICAL

VILLA CALDERÓN, FRANCIA HELENA



UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

FACULTAD DE DERECHO

SANTIAGO DE CALI

2019

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONTRATO SINDICAL

VILLA CALDERÓN, FRANCIA HELENA

Trabajo de grado presentado como pre
requisito de grado, para optar el título de
Abogada a la directora del CEIDE: Erica
Florina Carmona Bayona



UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

FACULTAD DE DERECHO

SANTIAGO DE CALI

2019

Tabla De Contenido

Dedicatoria	3
Agradecimientos	3
Tabla De Contenido	4
Lista De Tablas	5
Lista De Imágenes	¡Error! Marcador no definido.
Resumen Y Palabras Clave	6
Abstract	7
Introducción	8
Capítulo I. El Contrato Sindical: Antecedentes Y Actualidad	10
1.1 Breve Acercamiento Al Derecho De Asociación En Colombia	10
1.2 Nacimiento De Las Asociaciones Profesionales Y El Contrato Sindical	13
1.3 El Contrato Sindical En La Actualidad	17
Capítulo II. Naturaleza jurídica del contrato sindical	27
2.1 El Contrato Sindical: Un Contrato De Derecho Laboral Colectivo	27
2.2. Objeto Del Contrato Sindical En El Marco De La Flexibilización Y Tercerización Laboral	29
2.3. Las Partes	37
2.3.1 Teorías	38
2.3. Derechos Y Obligaciones De Los Trabajadores En El Contrato Sindical	51
	4

2.4. Otros Elementos Del Contrato Sindical	56
Conclusiones	62
9. Referencias	63

Lista De Tablas

Tabla nº. 1	23
Tabla nº. 2	24

Resumen Y Palabras Clave

Este trabajo viene como como un intento de combatir el flagelo contra los derechos laborales de los colombianos y como respuesta a los diversos cambios sociales que se vive en materia laboral en el mundo. Se analizó el régimen que regula al contrato colectivo, figura jurídica que en esencia es un instrumento del buen sindicalismo y esfuerzo por conseguir mejores condiciones para los trabajadores, por medio de la participación directa del sindicato en el mercado, pero que desafortunadamente se está usando como medio para la tercerización laboral ilegal. También se recopiló la poca doctrina que hay sobre el tema, para sintetizarla y dar una opinión propia. Con ello se buscó entender y dar a conocer la problemática que viven muchos trabajadores sindicalizados, a quienes a pesar de que día a día se les desconocen sus derechos laborales, no parece haber una preocupación clara y contundente por parte del estado para solucionar esta situación.

PALABRAS CLAVE: tercerización, derecho de asociación, sindicalismo, prestación de servicios.

Abstract

This work comes as an attempt to combat the scourge against the labor rights of Colombians and as a response to the various social changes that are experienced in labor matters in the world. The regime that regulates the collective contract was analyzed, a legal figure that in essence is an instrument of good trade unionism and effort to obtain better conditions for workers, through the direct participation of the union in the market, but unfortunately it is being used as medium for illegal labor outsourcing. The little doctrine that there is on the subject, to synthesize it and give an own opinion is also compiled. This sought to understand and raise awareness of the problems experienced by many unionized workers, who despite the fact that their work rights are unknown daily, there does not seem to be a clear and forceful concern on the part of the state to solve this situation.

KEY WORDS: outsourcing, right of association, trade unionism, provision of services.

Introducción

Organismos internacionales como la ONU o la OIT están sumamente preocupados por la situación laboral en América latina, donde las condiciones y derechos de los trabajadores no parecen estar mejorando. Como lo expone la OIT en sus informes anuales, va en aumento fenómenos como la tercerización laboral ilegal, la informalidad y la deslaborización. Colombia no es una excepción, con un índice de informalidad reportado por el DANE, solo para el mes de enero de 46, 9%, y una tasa de desempleo que para este año ha llegado al 10,3%, podemos afirmar que hay un panorama preocupante que debe ser atendido con urgencia.

En respuesta a dicha problemática, se creó este trabajo con el propósito de intentar influir en el fenómeno de la tercerización ilegal y transformación del paradigma del sindicalismo en Colombia, por medio del estudio de la figura jurídica del contrato sindical, tipología contractual que en esencia es un instrumento del derecho de asociación y de los trabajadores para buscar mejores condiciones laborales, pero que se ha estado utilizando como medio para tercerización de personal, así como para desconocer derechos y garantías laborales. Los albores del contrato sindical los encontramos desde los años 30, y hasta la fecha permanece casi que intacta la regulación que desde entonces se estableció. No obstante, un acontecimiento del año 2010 cambio el rumbo de esta figura y tergiversó su finalidad. La Ley 1429 de 2010 prohibió el uso de las cooperativas para tercerizar personal, quedando un vacío legal enorme y un hueco en el mercado laboral que pronto llenarían los sindicatos por medio de contratos sindicales. Desde entonces se ha visto un incremento desmedido en el uso de los contratos sindicales para tercerizar personal tanto en el sector privado como en el público.

Lastimosamente no existe un estudio que examine todas las normas que regulan el contrato sindical y que recopile todas las teorías de los doctrinantes sobre el tema, así como ningún trabajo posterior al decreto 036 de 2016, norma que reglamenta dicha figura. Es por ello que el estudio del contrato sindical reviste tanta importancia y este trabajo viene llamado a cubrir, aunque sea un poco, el vacío normativo que ha dado lugar a la desnaturalización de la figura.

Hemos planteado un estudio teórico de la normatividad, jurisprudencia y doctrina que influye en el funcionamiento de la figura del contrato sindical, para poder responder a la pregunta siguiente pregunta:

¿Cuál es el régimen jurídico del contrato sindical en Colombia al año 2019?

De dicho interrogante deriva como objetivo general: determinar el régimen jurídico del contrato sindical, y como objetivos específicos: estudiar el antecedente del contrato sindical; identificar la naturaleza jurídica del contrato sindical e identificar los derechos y obligaciones de las partes en el contrato sindical.

En ese orden de ideas, se redactaron dos capítulos, en el primero analizamos: los inicios de la figura, su nacimiento y primera finalidad histórica; el derecho de asociación del cual emana el contrato sindical y las asociaciones profesionales sin las cuales no se puede hablar de contrato sindical; y el contexto actual de la figura donde se presentan diversos datos recopilados de fuentes estatales, para mostrar al lector lo preocupante de la situación que se vive en Colombia. En el segundo capítulo se encuentra un análisis en concreto de la figura, el cual se lleva cabo mediante el estudio de: su objeto y el uso indebido dentro del marco de tercerización ilegal; el análisis de las partes contratantes, así como las teorías que hay sobre ello en la jurisprudencia y

en la doctrina; un análisis de los derechos que se deberían garantizar a los trabajadores sindicalizados; por último, se estudiaron diversos elementos propios de la figura jurídica para su existencia, validez y naturaleza.

Capítulo I. El Contrato Sindical: Antecedentes Y Actualidad

Para entender la figura del contrato sindical, e incluso poder tomar una posición sobre su utilidad y cuál debería ser su futuro, es de suma importancia hablar de tres aspectos que los fundamentan: el derecho de asociación, el sindicalismo, la historia o contexto histórico en el que surgió la figura y nuestro contexto actual.

Dichos elementos están relacionados intrínsecamente unos con otros y sin ellos no se podría hablar del contrato sindical como tal. Sin un sindicato no puede haber negociación o contrato sindical y sin el derecho de asociación no puede haber sindicato. Así, al afectar la naturaleza de uno, necesariamente estamos afectando la naturaleza de los demás. Y por supuesto, sin entender que es lo que está sucediendo en el mundo real con el contrato sindical no podremos ser capaces de tomar posición frente al tema.

1.1 Breve Acercamiento Al Derecho De Asociación En Colombia

Primeramente, hay que hablar del derecho de asociación y la asociación sindical como principio fundamental del contrato sindical. Lamentablemente en Colombia ha tenido un desarrollo lento, pero con los años ha podido dejar una huella profunda, pues no solo ha permitido defender diversos tipos de intereses económicos y políticos en pos de los trabajadores, sino que también ha permitido conquistas normativas, como la positivización de derechos

sindicales que propenden por un mayor reconocimiento de los derechos del hombre respecto al trabajo y a la defensa de sus intereses.

Una asociación consiste en una pluralidad de personas que se agrupan para defender y cumplir objetivos y/o fines. Etimológicamente proviene del latín, *associare* y de latín clásico *adsociare*. Es pues una forma de agrupación, una unión de esfuerzos con la que pueden defenderse intereses económicos, sociales y políticos (Madera Arias, 2011, pág. 2).

El derecho de asociación es una facultad que no sólo es jurídica, sino que también es una condición inherente a la naturaleza humana, por ello, la Constitución Política de 1991, le da especial relevancia a través del artículo 38, mediante el la cual expresa que “se garantiza el derecho a la libre asociación para el desarrollo de distintas actividades que las personas realicen en sociedad”. De tal manera, el derecho de asociación tiene sustento en la libertad de los sujetos para unir sus esfuerzos, lo cual implica la no intromisión estatal, toda vez que resulta relacionada con la autonomía de la persona y sus libertades (Madera Arias, 2011, pág. 2).

Los componentes de la libertad sindical, que en su vertiente positiva consiste en la libre disposición de los ciudadanos para constituir formalmente asociaciones, y en su aspecto negativo consiste en la prohibición de coacción a pertenecer a una determinada asociación o en la libertad de retirarse cuando se desee. En otras palabras, nadie puede ser obligado, directa o indirectamente a formar parte de una asociación o permanecer en ella (Segrera Ayala & Torres Marengo, 2005, pág. 10).

En concreto, el artículo 39 constitucional regula el derecho de asociación sindical, tipo especial de asociación que tiene como finalidad la defensa de los intereses de un colectivo que

históricamente se ha visto como desprotegido. Es muy importante resaltar el perfil garantista que la Carta Política le da a esta asociación sindical, el cual podemos observar en las características especiales de los sindicatos toda vez que: tienen reconocimiento jurídico con la simple inscripción de un acta; cuentan con una estructura interna que no puede ser coaccionada o influenciada por entes externos y muy especialmente por el estado; la cancelación de su personería jurídica solo procede por el mandato de un juez de la república; por ultimo las fuerzas armadas colombianas quedaron sin derecho a asociarse para asegurar su imparcialidad.¹

Como puede verse, el contenido esencial del derecho está delimitado por la libertad de creación, afiliación y retiro de una organización sindical, concebida por los derechos constitucionales para la defensa de los intereses de los trabajadores y protegidos por los derechos constitucionales establecidos en la Constitución Nacional en los artículos 53 al 57 (Segrera Ayala & Torres Marengo, 2005, pág. 182).

Ahora bien, el derecho de asociación también encuentra cabida dentro de la división clásica de los derechos de primera, segunda y tercera generación, estando según nuestra constitución dentro de la primera categoría. Ello quiere decir que hace parte de los derechos fundamentales de cualquier persona, ya sea nacional o extranjera, y sin distinción de ningún tipo, como género, raza, orientación sexual, etc., son reconocidos expresamente por el Estado colombiano y pueden ser protegidos con el mecanismo constitucional de la tutela. Resulta necesario enfatizar que este derecho es de basta importancia en la Carta Política, pues “entra a protegerse el derecho de asociación sindical, a tal punto que se establece como un derecho de carácter fundamental

¹ El Convenio 087 de la OIT, artículo 9 numeral 1 establece que “La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.”

inherente a todas las personas en su condición de trabajadores y empleadores” (Segrera Ayala & Torres Marengo, 2005, pág. 183).

Respecto a los organismos supranacionales y al marco de la protección sindical, es posible llegar a otra instancia en la resolución de conflictos sindicales ante la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT toda vez que creó al **Comité de Libertad Sindical** en adelante CLS, con el objetivo de examinar **quejas** sobre las violaciones de la libertad sindical Y si decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula **recomendaciones** sobre cómo podría solucionarse la situación. Posteriormente, se solicita a los gobiernos que informen sobre la aplicación de sus recomendaciones (Organización Internacional del Trabajo).²

1.2 Nacimiento De Las Asociaciones Profesionales Y El Contrato Sindical

Los primeros sindicatos en la historia de Colombia se formaron en las grandes firmas extranjeras en la década de los años 20, tras las huelgas formadas contra la Tropical Oil Company y la United Fruit Company, compañías norteamericanas en las que los trabajadores vivenciaron un largo proceso de frustración e injusticia (Guerrero Figueroa, 1986, pág. 19). La situación llevó a que estas compañías celebrarán un pacto donde se comprometieron a mejorar las condiciones laborales y a suministrar la provisión de alimentos. No obstante, La Tropical Oil Company infringió dicho compromiso y los trabajadores al ver que las nuevas condiciones no reflejaron

² Poco después de la adopción de los Convenios números 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva, la OIT llegó a la conclusión de que el principio de libertad sindical requería otros procedimientos de control para garantizar su cumplimiento en los países que no habían ratificado los convenios pertinentes. Como consecuencia de ello, en 1951, la OIT creó el CLS.

ningún cambio positivo, se lanzaron a una huelga que en breves instancias se convirtió en un paro total (Guerrero Figueroa, 1986, pág. 19).

Con Respecto a la United Fruit Company sucedió algo similar, los trabajadores del ferrocarril efectuaron un paro de carácter violento y presentaron una serie de peticiones que no fueron escuchadas por un periodo prolongado. La huelga explotó con prontitud, lo que represento para el grupo de las huelguistas más de 100 muertos y 238 heridos. (Guerrero Figueroa, 1986, pág. 20).

Luego de estos hechos empezaron a originarse diversas agrupaciones de trabajadores con una estructura eminentemente local. Los trabajadores de diversas empresas, al ver el ejemplo en la Tropical Oil Company y la United Fruit Company, se fueron agrupando con el propósito de mejorar las condiciones laborales, garantizar más derechos, protegerse y hacer prevalecer condiciones que enaltecieran la dignidad humana.

Con el tiempo se fue expandiendo el concepto y comenzó la transformación de la asociación profesional a mediados del siglo XIX donde las huelgas se hicieron frecuentes. En este periodo se unieron los sindicatos locales, lo cual dio origen a los sindicatos de industria o gremiales, y siguieron uniéndose hasta conformarse en federaciones y confederaciones (Guerrero Figueroa, 2005, pág. 47).

Vemos pues que el derecho de asociación sindical es una consecuencia necesaria de la desigualdad social, y no terminará sino con el restablecimiento de la justicia. De ahí que la Frase de JUAN JACOBO ROUSSEAU tenga perfecta aplicación para este tipo de circunstancias: “Cuando los hombres obedecen hacen bien; pero cuando pueden romper sus cadenas obran

mejor”. (Guerrero Figueroa, 1986, pág. 21) Es claro que el Derecho de asociación sindical cumple un papel muy importante en la sociedad toda vez que es uno de los fenómenos más importantes a nivel mundial y del derecho laboral, razón por la cual se constitucionaliza como derecho fundamental en los artículos 38, 39, 53, 56, 93 y 214 (Madera Arias, 2011, pág. 7). Un derecho humano, una facultad inherente a todo ser humano, que consiste en una pluralidad de personas naturales que se agrupan de forma organizada para defender y prosperar sus intereses económicos, sociales y materiales (Madera Arias, 2011, pág. 7)

Es importante señalar que, aunque la figura del sindicato surgió en normativas pasadas, aun hoy las perspectivas que abarca esta figura son dos: La obtención de nuevos derechos económicos y los intereses sociales, como las actividades de integración obrera (Madera Arias, 2011, pág. 7).

En cuanto al contrato sindical, encontramos que esta importante institución jurídica del derecho laboral, es un antecedente de lo que hoy se conoce como convención colectiva. El primer referente histórico lo encontramos en los años 30. La afluencia estacional hacia los puestos de trabajadores de las poblaciones de las comarcas en los meses en que las labores agropecuarias entraban en receso, llevó a los cargueros permanentes de los puertos a organizarse en cuadrillas y turnos de laborales para proteger sus puestos de trabajo, y propender por la defensa de sus intereses, evitando de esta manera que las empresas rebajaran el jornal (Muñoz Cañas, 2018, pág. 80).

En sus orígenes estas llamadas cuadrillas portuarias, eran una forma de organización laboral primaria que integraba a los trabajadores simples para poder soportar las constantes amenazas de

ver reducido su precario nivel de vida. Se organizaba en torno de unos códigos morales elementales de solidaridad y complicidad que estaban constantemente sometidos a prueba por las conductas transgresoras de sus integrantes. De esta manera, aquellos que no cumplían con el espíritu comunitario que caracterizaba el grupo, resultaban aislados de las zonas de trabajo más rentables. (Muñoz Cañas, 2018, pág. 82).

Por otra parte, es necesario referir que, en este tipo de organizaciones, también intervinieron las autoridades y las empresas comerciales, debido a la imperiosa necesidad de regular o establecer controles sobre las cuadrillas de jornaleros y cargadores, por lo cual obligaban a dichos grupos a inscribir a sus integrantes, así como a tener un representante con quien se entendían las empresas o las autoridades públicas rentables (Muñoz Cañas, 2018, pág. 82). Esta forma de organización del trabajo fue empleada para otros ámbitos laborales como la minería, la hacienda colonial, diversos oficios urbanos, para la prestación del servicio personal y en la construcción de obras públicas. (Muñoz Cañas, 2018, pág. 80).

En lo referente la historia del marco legal e institucionalización del Contrato Sindical, la primera norma que lo regulo fue el Decreto 2350 de 1944 y lo definió mediante el artículo 21 como “el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos 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 deberá depositarse, en todo caso, en el Ministerio del ramo La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo”, por otra parte, este Decreto identifico las obligaciones directas para los afiliados mediante el artículo 22 y la responsabilidad de estos en los casos en que se presente la disolución de la organización sindical.

Durante este estudio encontramos que el articulado referido previamente, ha resultado ser prácticamente idéntico a la normativa vigente que trae consigo el Código Sustantivo del Trabajo, mediante los artículos 482, 483 y 484. Desde 1944 a nuestros días no se ha evidenciado un cambio contundente de las bases legales que fundamentan y estructuran el contrato sindical, pues a pesar de que actualmente contamos con el Decreto 036 de 2016 como reglamentario de la figura, es posible esgrimir que aunque el contexto ha cambiado, persiste dicha base y la estructura instaurada en 1944.

1.3 El Contrato Sindical En La Actualidad

En las últimas décadas el contexto laboral colombiano se ha caracterizado por la subcontratación y la intermediación laboral,³ lo que ha catapultando el uso de diversas figuras jurídicas para dicho fin⁴.

En Colombia la tercerización apareció en los años setenta como una medida para salvar a ciertos sectores económicos que afrontaban grandes dificultades financieras. Lamentablemente su uso y evolución no fue alentadora ni beneficiosa para los trabajadores que, por culpa de la necesidad, han tenido que ignorar el desconocimiento de sus derechos laborales (Castillo Mercado & Núñez Orozco, 2014, pág. 11).

³ En el país, la excesiva utilización ha traído desventajas, ya que, por un lado, afecta la eficiencia de la empresa y, por otro, propicia la precarización laboral, en contravía de los reclamos de un empleo digno o decente (Farné, 2012).

⁴ Según lo Asociación Colombiana de Relaciones Industriales (ACRIP, 2013), en el caso colombiano “el uso excesivo de mano de obra temporal —directa o indirecta— tiene efectos negativos en la productividad de las firmas” (p. 4), en tanto que Fedesarrollo (2011) afirma que “las condiciones laborales de estos trabajadores parecen ser precarias o, en todo caso, inferiores a las de sus contrapartes permanentes y directos” (p. 4).

Hasta el año 2010 la figura del contrato sindical se encontraba rezagada y en desuso, puesto que desde la implementación y la entrada en vigor del Código Sustantivo, los trabajadores empezaron a ser contratados de forma directa por las diferentes empresas y en consecuencia la vinculación de trabajadores a través del contrato sindical adquirió paulatinamente un papel secundario en las relaciones laborales y por mucho tiempo mantuvo una tendencia de implementación irrisoria de la figura en la esfera nacional, por cuanto los trabajadores eran cobijados por las leyes laborales. (Muñoz Cañas, 2018, pág. 89).

De otro lado, empezaron a utilizarse otras figuras jurídicas más simples o prácticas para la tercerización laboral, como las cooperativas de trabajo asociado, figura más eficaz como medio para la subcontratación. Este tipo de asociación fue empleada con frecuencia por los empresarios y muchas entidades estatales para recortar gastos de nómina debido a que es de fácil creación y no tiene mayores requisitos para la contratación de personal, a diferencia del contrato sindical, la cual tiene como *conditio sine qua non*, tener y esperar 6 meses desde su constitución para poder celebrar el primer contrato⁵. (Muñoz Cañas, 2018, pág. 90)

En la década de los años 2000 las centrales sindicales emprendieron una ardua batalla en contra de la falta de garantías laborales emanadas de este fenómeno de la tercerización laboral, gran parte por medio de cooperativas, y lograron un gran trabajo de sensibilización acerca de la problemática que se vive en el país. (Muñoz Cañas, 2018, pág. 90)

⁵ El Decreto 036 de 2016 señala mediante su artículo 2.2.2.1.21: “Existencia previa y afiliados del sindicato. Para la celebración de un contrato sindical debe acreditarse: – La existencia previa del sindicato con al menos seis meses de constitución antes de la firma del contrato sindical. – La afiliación de trabajadores vinculados a la empresa con la cual se celebra el contrato sindical. – La aprobación en asamblea de afiliados de la suscripción del contrato sindical. – La estructura y capacidad administrativa y financiera para prestar los servicios, ejecutar las obras contratadas y cumplir con las obligaciones legales.”

Aunado a ello, encontramos que del Plan de acción para los derechos laborales firmado en abril de 2011 por el gobierno de Colombia con el de los Estados Unidos, se tomaron medidas drásticas para limitar la actividad de intermediación laboral ilegal llevada a cabo por las cooperativas de trabajo asociado (decreto 2025 de 2011), medidas que produjeron la caída inmediata en su número, de 4.307 en 2010 a 3.462 en 2011, 2.857 en 2012 y 2.669 en 2013; durante ese mismo lapso, los trabajadores asociados disminuyeron de 610.000 a 327.0001. (Farné, S. 2015, pág. 5)

Es así como se logró la presión suficiente para que el gobierno decidiera poner la figura de las cooperativas bajo los reflectores con la expedición de la Ley 1429 de 2010⁶ y la Ley 1610 de 2013⁷, por medio de las cuales se prohibió su uso para fines de tercerización. (Muñoz Cañas, 2018, pág. 90)

La ley 1429 de 2010, creó un nuevo panorama en el país, y dejó un hueco muy importante en el mercado laboral por la prohibición a las CTA de actuar como intermediarias. Es por ello que hubo un cambio muy significativo en el número de sindicatos y contratos sindicales que existen en Colombia. Durante los años 2009 y 2010, solo habían 46 y 50 respectivamente. En los años siguientes se disparó su crecimiento, llegando en el año 2011 a 1.076 contratos sindicales, en el año 2012 se registraron 871 contratos, para el año 2013 la cifra alcanzó su pico con 1.453 contratos, en el año 2014 fueron 736 contrataciones, el año 2015 terminó con 1.270 contratos (ENS, 2017, pág. 13). Luego en el 2016 se vieron por miles, 5200 al cerrar el año (Muñoz Cañas,

⁶ Ley de Formalización y Generación de Empleo

⁷ Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.

2018). En cuanto a la constitución de sindicatos, hasta la promulgación del Decreto 1429 de 2010 tan solo se habían creado 361 sindicatos en el país en un lapso de 20 años, un máximo de 18 organizaciones por año (ENS, 2017, pág. 5). Para el periodo comprendido entre 2011 y 2016 esta tendencia varió, evidenciando un aumento en la creación de sindicatos, donde su pico más alto se dio en el año 2013, paralelamente el uso de la figura de contratos sindicales también tuvo su auge en el año 2011.

Aconteció otro fenómeno social importante para el derecho laboral: muchos de los dirigentes de las cooperativas tomaron la decisión de transformarlas a sindicatos para poder realizar contratos sindicales y seguir ofertando mano de obra barata (ENS, 2017, pág. 7). El Ministerio de trabajo no reaccionó con prontitud a esta situación, así que las viejas cooperativas tuvieron vía libre para seguir suministrando trabajadores en actividades misionales y permanentes al convirtiesen en “falsos sindicatos”, y suscribieran contratos sindicales que realmente son medios de tercerización que tienen condiciones aún peores para los trabajadores (ENS, 2017), logrando eludir el mandato del legislador. En los estudios realizados por la ENS sobre las transmutaciones de Cooperativa Trabajo Asociado a falsos sindicatos que se dieron en el departamento de Antioquia en el año 2012, se evidenció que muchas de las cooperativas de trabajo asociado lograron de forma efectiva eludir la ley y seguir realizando intermediación laboral ilegal, esta vez a través de la modalidad del contrato sindical (ENS, 2017, pág. 13).

A pesar de la mencionada lucha de las centrales obreras y el cambio conseguido con la ley 1429 de 2010, el contrato sindical tomó el lugar ostentado por las cooperativas. La realidad jurídica y social del contrato sindical, termina por evidenciar que su uso emergente se debe, nada más y nada menos que a la prohibición del uso de las cooperativas de trabajo asociado. Estas

situaciones expuestas generan una terrible desnaturalización de esta figura contractual y del sindicalismo mismo en muchos lugares de Colombia, pues se desarrolla como un modelo de contratación que se surte con la generación de falsas expectativas al trabajador y excesivos beneficios a las empresas. La figura de contrato sindical en Colombia lejos de emplearse como un mecanismo de negociación colectiva, se convirtió en una forma de intermediación que precariza y deteriora la actividad laboral en el país (ENS, 2017).

La esencia filosófica de los sindicatos en varios departamentos del país se está difuminando detrás del ánimo de lucro. Los artículos 355 y 365 de la Constitución establecen explícitamente que estas organizaciones no pueden tener por objeto actividades lucrativas, pues se desnaturalizarían sus funciones esenciales de defender los derechos y el bienestar de sus afiliados (ENS, 2017, págs. 5, 6). También Muñoz Cañas (2018) afirma que en Colombia se han creado muchos sindicatos, no para defender los intereses comunes de los trabajadores, buscar el aumento de beneficios y defenderse de los abusos de los empleadores, sino que se han creado a modo de negocio para cubrir la demanda del mercado.

Por otro lado, existen algunos estudios⁸ sobre las condiciones laborales que se presentan en los contratos sindicales de hoy día: malos salarios, no pago de seguridad social, precariedad en las condiciones de las instalaciones, entre otros abusos. Ello refleja la realidad diaria y recurrente para muchos de los trabajadores sindicalizados. La ENS, luego del análisis de las condiciones pactadas en una cifra considerable de contratos sindicales estudiados, concluyo que estos no cumplen con las prestaciones básicas de los trabajadores (ENS, 2017, págs. 3, 4), no se está

⁸ Realizados por la Escuela Nacional Sindical ENS en el año 2017 y por la Asociación Médica Sindical ASMEDAS en el año 2019

cumpliendo con las normas internacionales de trabajo, principios y derechos fundamentales, las condiciones de vinculación son precarias, carecen de estabilidad por su corta duración e impiden el derecho real de asociación, pues para poder acceder al empleo, el trabajador necesariamente se tiene que afiliarse al sindicato.

Es importante tener en cuenta que Colombia carece de una política universal de protección social, porque el acceso a la seguridad social depende, de la vinculación laboral. En el caso de los contratos sindicales, la protección social está por debajo de los pisos mínimos de los derechos laborales individuales. La mayoría de estos contratos son suscritos con las instituciones de salud pública como hospitales, IPS, Centros de salud, EPS, quienes lastimosamente establecen condiciones no negociables para la ejecución de dichos contratos, por lo tanto, los trabajadores no tienen forma de incidir en sus condiciones laborales y tampoco pueden negociar beneficios convencionales. (ENS, 2017, págs. 3, 4)

El uso de los contratos sindicales es mayoritario en el sector público, toda vez que 5.575, es decir el 95% de los contratos fueron suscritos con entidades públicas. De los cuales, el 99% han sido con entidades prestadoras de servicios de salud, entre los que se encuentran Hospitales públicos, IPS, Centros de salud e incluso Sanidad militar (ENS, 2017, pág. 5).

En ese orden de ideas es posible manifestar que el sector de la salud, es el que más contratos sindicales registra, por cuanto la evolución de esta modalidad contractual da muestra de que la misma se impulsó en el panorama nacional después de la prohibición de la intermediación laboral a través de Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA.), entidades que tenía su nicho justamente en los hospitales del país (ENS sindical, 2017, pág. 6).

En el periodo de estudio que se llevó a cabo posterior a la promulgación del Decreto 1429 de 2010 se han registrado contratos sindicales en 24 Departamentos y está presente en el 75% del territorio nacional, sin embargo, el mayor porcentaje está recogido en 4 departamentos:

Tabla N.º 1. Clasificación mayoritaria de contratos sindicales por departamentos

Valle del Cauca	51%
Antioquia	13%
Cauca	8%
Santander	7%

Elaboración propia con base en (ENS, 2017, pág. 6)

Los 5.896 contratos sindicales estudiados por la ENS, suman una cuantía de \$2.739.984.282, una cifra casi innumerable, pero sin duda lo que genera mayor indignación es el hecho de que el 91,49% de este valor, es decir \$2.506.113.702.972 corresponde a recursos públicos. Por ende, se deduce que el Estado resulta ser uno de los patrocinadores de esta figura que desnaturaliza la actividad sindical.

De otro lado, es preciso decir que no hay justificación alguna para que la salud esté en manos de trabajadores precarizados, por cuanto el trabajo y la salud son derechos fundamentales e inalienables (ENS, 2017, pág. 6).

Por otro lado, la característica que sobresale en este tipo de vinculación laboral, resulta representada por los breves periodos contractuales, toda vez que la mayoría no superan el año.

Mediante el estudio llevado a cabo por la ENS, se evidenció que el 68% de los contratos, es decir 4.009 contratos oscilan entre uno y tres meses máximo, por lo que resulta claro la pérdida de la garantía de estabilidad (ENS, 2017, pág. 8).

Respecto a las garantías prestacionales a cargo del empleador, en la siguiente tabla, elaborada de conformidad con el estudio realizado por la ENS, se puede observar que se están desconociendo muchos de los derechos de los trabajadores afiliados.

Tabla N.º 2. Prestaciones sociales en el contrato sindical

<p>PAGO DE LAS VACACIONES</p>	<p>-El 61% de los contratos las reconocen plenamente</p> <p>-El 28% no lo reconoce o lo hace de manera parcial</p>
<p>PRIMA POR SERVICIOS</p>	<p>-El 44% de los casos es reconocida plenamente</p> <p>-El 30% no la reconoce o la reconoce parcialmente</p>
<p>CESANTÍA Y LOS INTERESES A LAS CESANTÍAS</p>	<p>-El 45% de los contratos se reconoce el pago de las cesantías y los intereses a las cesantías</p> <p>-En el 21% de los casos</p>

	analizados no hay reconocimiento
AUXILIO DE TRANSPORTE	<p>-El 18% de los contratos sindicales reconoce el pago del auxilio de transporte</p> <p>-El 25% lo hace de manera parcial</p> <p>-El 7% niega el derecho</p> <p>-El 50% no establece nada al respecto del pago de esta prestación</p>
PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD	-El 16% reconoce la protección a la maternidad

Elaboración propia con base en (ENS, 2017, pág. 8)

Nótese como en la mayoría de los contratos estudiados por la ENS, el porcentaje de contratos que respeta íntegramente los derechos laborales de los trabajadores es ínfima, llegando para algunos ítems a ser menos del 20%, aun en derechos tan importantes como lo es la protección a la maternidad, en la cual solo se estableció que el 86% de los contratos no respeta este derecho.

En lo relativo a la cuota sindical y el cobro de cuota de administración, se ha podido evidenciar que por lo menos en 467 contratos sindicales se establecen cuotas sindicales ordinarias superiores al 3.5% y hasta el 10% del salario mensual. Los porcentajes cobrados en estas cuotas superan ampliamente el promedio de cuota sindical que históricamente ha sido del 1% en el sector privado y 2% en sector público. Adicionalmente, en 2.139 contratos y reglamentos sindicales se establece el cobro de un porcentaje del valor total del contrato sindical para efectos de la administración o sostenimiento del mismo. La apropiación por parte de la organización sindical varía en los contratos sindicales, y puede ir desde el 2% del valor total de contrato sindical hasta el 22.35% (ENS, 2017, pág. 10).

Por ultimo y para esperanza de muchos, en materia sancionatoria el Ministerio de Trabajo viene adelantando desde el año 2017 investigaciones al respecto a fin de imponer sanciones a nivel local, como la proferida en agosto de 2017, mediante la resolución número 2017001479 con radicado 20150152871 en Cali, en la cual, el Ministerio del Trabajo sancionó, en su dirección para el Valle del Cauca, al hospital universitario del Valle Evaristo García ESE, a la organización sindical de trabajadores de Colombia y la salud ASSTRACUD y a la Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente AGESOC, con multas de 5000 (cinco mil) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por hacer tercerización ilegal e intermediación laboral indebida.

Capítulo II. Naturaleza jurídica del contrato sindical

2.1 El Contrato Sindical: Un Contrato De Derecho Laboral Colectivo

Esta parte del estudio, se centró en el estudio de la naturaleza jurídica del contrato sindical, punto cardinal de mayor relevancia a la hora de entender la problemática planteada, los derechos de cada una de las partes y la posible solución a este problema jurídico que trasciende a la esfera de lo humano. Este tópico es bastante controvertido en el mundo académico debido a la poca regulación que existe y en especial a la falta de técnica legislativa en aras de crear una figura legal estable, comprensible por todos y favorable para la sociedad. Como se verá más adelante, en los principales estudios sobre el contrato sindical, hay diversas posiciones y soluciones para la cuestión, comprendiéndolo algunos como contrato de prestación de servicios, otros como contrato laboral y otros más arriesgados lo ven como representantes del empleador o como contratistas independientes. Por medio del estudio de dichas posiciones, lo que se pretende es mostrar un panorama amplio para llegar a una posición concreta respecto al uso de la figura.

Para entender al contrato sindical es menester empezar a depurar su regulación en las normas superiores. En primer lugar, esta figura tiene sustento legal en tan solo tres artículos del Código Sustantivo Del Trabajo, ubicados específicamente en la parte segunda sobre derecho colectivo del trabajo. El artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo lo define como “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.” Es así, como desde esta primera óptica, la ubicación de estos artículos nos indica que la figura esta revestida de colectividad, o, en otras palabras, hace parte del derecho laboral colectivo. Cabe resaltar, solo para luego contrastar esta primera pequeña óptica con las posiciones de los doctrinantes que aquí se recogen, que, en el derecho laboral colectivo, como su nombre lo indica, prima la colectividad, no las personas individualmente consideradas, apartadas unas de otras, sino que, lo importante es su unión y el propósito que los vincula. Lastimosamente, hoy día su esencia laboral colectiva, se está viendo perjudicada pues, a pesar de estar regulado mediante el libro de derecho colectivo del Código Sustantivo de Trabajo, las altas cortes a la hora de resolver conflictos le han dado un carácter netamente civil. Se podría decir que ese tipo de decisiones judiciales promueven una teoría deslaborizadora. Una de las consecuencias que deriva de esta forma de ver al contrato sindical, consiste en que los vacíos normativos no se suplen con normas de índole laboral pues en estos casos particulares, se desconoce la procedencia de la figura y se aplica el Código civil.

Recuérdese que el contrato sindical aparece como una excepción, como un contrato sui generis, que surgió, como ya se anotó atrás, en un momento de nuestra historia donde tenía sentido, debido a la necesidad de asociarse que tenían muchos trabajadores para defender y mejorar sus condiciones laborales, así como para participar en el mercado. Hoy día, esta forma de entender el contrato sindical permanece vigente.

2.2. Objeto Del Contrato Sindical En El Marco De La Flexibilización Y Tercerización

Laboral

El artículo 482 de Código Sustantivo del Trabajo, junto con el decreto 1429 de 2010 establecieron como objeto la realización de una obra o prestación de un servicio. Sin embargo, la lectura de esta norma e interpretación de dicho objeto, debe hacerse en el contexto de la flexibilización laboral y la tercerización.

Para entender el objeto de esta figura hay que entender el artículo 63 de la ley 1429 de 2010 y el concepto de la flexibilización laboral y tercerización ilegal, figuras ampliamente estudiadas hoy día, pues los cambios sociales en materia laboral con fenómenos ampliamente influyentes como el de UBER o RAPI, están calando en la conciencia social y la forma de ver el entorno laboral. Estos fenómenos se adelantan a las regulaciones que los legisladores crearon hace décadas para un entorno laboral diferente, influenciado por valores y luchas que marcaron a las generaciones pasadas, no obstante, para las nuevas generaciones no representan una influencia considerable que impida el uso de este tipo de figuras en las que se evidencian claramente vacíos normativos.

En el entorno mundial la flexibilización laboral apareció con la crisis de las economías en los años 70, “con unas expresiones muy particulares en América Latina que trajeron como resultado procesos de reestructuración productiva, ajuste estructural y en términos generales globalización. Crisis marcada por el colapso del modelo fordista-keynesiano el cual había logrado dar una larga estabilidad económica y social.” (Muñoz Cañas, 2018, pág. 27).

Este modelo keynesiano que era altamente proteccionista con las empresas nacionales, tenía una alta intervención en la economía por medio del accionar burocrático del Estado, inversión en proyectos y especialmente con la emisión de moneda sin ningún tipo de control. Con los años este modelo colapsó para dar paso a las teorías neoliberal, donde las empresas se vieron enfrentadas a la apertura económica de la globalización y un Estado cada vez más pequeño y separado del juego económico. Ante este nuevo panorama, las empresas debían buscar una nueva forma de organizarse, pues con la apertura económica la competencia se hizo despiadada y a veces desigual. (Muñoz Cañas, 2018, pg. 25).

Estos cambios socio-económicos trajeron la necesidad de una nueva forma de ver las relaciones laborales, una forma más light y flexible, sin tanta regulación y carga prestacional para las empresas que estaban viviendo tiempos difíciles. Así fue como se redujo los empleos fijos y se prefirió la modalidad de “temporales; contratación de trabajadores según las necesidades del ciclo económico de cada empresa, la aparición de pequeños negocios familiares y la curva en ascenso de la informalidad laboral.” (Muñoz Cañas, 2018, pág. 27). Esto obviamente trajo consecuencias al sector sindical quien no tardó en responder al nuevo y gris panorama que las debilitaba y hasta fragmentaba, pues la nueva forma de contratación por tiempos más cortos hacía que fuera más complejo fomentar la cultura sindicalista (Muñoz Cañas, 2018, pág. 26).

La flexibilización laboral se vio exacerbada en Colombia en los años 90 (Muñoz Cañas, 2018). Hasta esas fechas reinaba la filosofía de la estabilidad laboral y garantía para los trabajadores, pues estaba solo la reglamentación laboral del Código Sustantivo del Trabajo que contiene normas garantistas como la indemnización por despido sin justa causa, reintegro,

contratos a término indefinido, entre otras. Pero poco a poco se fueron introduciendo normas como la Ley 50 del 90, que, además, reguló las empresas de servicios temporales, que jalonaban a Colombia en la corriente de los cambios mundiales de flexibilización laboral. (Muñoz Cañas, 2018, pág. 28). Tan solo mírese la exposición de motivos del proyecto de ley para esta importante reforma:

“El proyecto de Ley... responde a una necesidad de reajuste estructural que permita adecuar los principios y normas de esta materia a la realidad contemporánea y a la modernización e internacionalización de la economía colombiana... esa modernización de la economía hace necesario que se torne más flexible el régimen laboral para darle mayor competitividad a nuestros productos, para promover la inversión e incrementar la generación de empleo (...) adquiere especial relieve la necesidad que tiene el país de contar con una legislación clara, eficaz y actualizada en materia laboral que coadyuve a la reactivación económica y estimule la inversión de capitales productivos en los sectores básicos de la economía: industria, servicios, comercio y agricultura” (De la Peña, F, & Triana Leyva, 1990).

Por otro lado, el fenómeno de la tercerización laboral hace referencia de la contratación de “un tercero especializado, bien para que le suministre bienes o servicios, bien para que elabore procesos o subprocesos” (Carmona Bayona, 2019, pág. 81). En una segunda perspectiva también existe la subcontratación de trabajadores, o también llamada subcontratación de mano de obra (Carmona Bayona, 2019, pág. 81).

La flexibilización y la tercerización son fenómenos hermanos, salidos casi de las mismas necesidades, y que llegan a amalgamarse en la forma de tercerización de personas, pero se diferencian desde la esencia de su definición. En cuanto a esta última forma de tercerización de personal o también llamado de “mano de obra”, tenemos que mencionar aquí de nuevo la importante ley 50 de 1990 donde se reguló la figura de las empresas de servicios temporales (EST) que fueron definidas en su artículo 71 “como aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.” (Colombia, 1990). Así pues, la EST tiene todas las obligaciones de cualquier empleador y la misma ley le asigna la responsabilidad de la seguridad ocupacional de los trabajadores en misión, según su artículo 78.

Los trabajadores de una EST son de dos tipos, aquellos que trabajan directamente para los procesos de la EST llamados de planta, y los que se envían a las empresas para realizar labores de estas, llamados “en misión”. Estos últimos tienen todas las garantías prestacionales del Código Sustantivo del Trabajo, como la “compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea”, excepto la estabilidad laboral. Al respecto la Corte Constitucional expresó en la sentencia hito C-823 de 2006:

"Los trabajadores ocasionales en Colombia son aquellos que prestan una labor orientada a satisfacer necesidades extraordinarias de la empresa, que como tal escapa al giro ordinario de la actividad que desarrollan, durante un breve lapso que no puede exceder del mes. La temporalidad y precariedad de la vinculación debe concurrir con la

naturaleza de la actividad en cuanto extraña a la finalidad que ejecuta la empresa. La labor del trabajador ocasional responde así a exigencias y necesidades momentáneas o extraordinarias del empleador, que justifican la brevedad de su vinculación."

La figura de la EST no se puede usar en cualquier momento, hay unos requisitos específicos que deben ser respetados para poder que su contratación sea legal y legítima. El artículo 77 de la ley 50 nos dice que únicamente se puede contratar con una EST cuando "se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o. del Código Sustantivo del Trabajo". Las cuales se supone que

"no tienen que ver con el objeto social o giro ordinario de los negocios de la empresa beneficiaria, y que, por ende, sus trabajadores no cuentan con la experiencia o capacitación necesaria para la realización de dichas actividades. Sumado a esto, se trata de actividades que, generalmente no son constantes o periódicas, y no se justifica la creación de un puesto de trabajo nuevo, aclarando que la característica de un trabajo ocasional no es la frecuencia con que se hace dicha actividad, sino la naturaleza de la misma" (Muñoz Cañas, 2018).

Otras opciones en las que se puede contratar con una EST, según el artículo 77 de la ley 50 de 1990, es cuando se requiere "reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; o para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses

más.” En consecuencia, las EST podrán aplicar el artículo 45 del Código Sustantivo de Trabajo celebrando contratos por tiempo determinado o por el tiempo que dure la obra o labor.

Consideramos en observancia de la situación actual en Colombia que, lastimosamente la tercerización de mano de obra se ha utilizado de forma abusiva y se ha tergiversado. Las cooperativas de trabajo asociado fueron mal utilizadas para enviar trabajadores en misión tal cual se prevé para las EST. Fue por ello que más adelante en la historia colombiana, en el marco del llamado Plan de acción Colombia y Estados Unidos para derechos laborales en el año 2011, el “PAL”, donde Colombia se comprometió a “proteger los derechos laborales internacionalmente reconocidos, prevenir la violencia contra sindicalistas, y castigar a los autores de estos actos violentos” (Plan de acción, 2011, pág. 1), se limitó el uso de las Cooperativas de trabajo asociado que se venían usando para cometer abusos laborales en sectores como el azucarero o minero, prohibiendo su uso específicamente como medio para la tercerización laboral en actividades misionales permanentes, instaurada por medio del artículo 63 de la ley 1429 de 2010. (Carmona Bayona, 2019, pág. 74 - 75). También, en aras de una mayor garantía, este artículo fue un poco más allá y prohibió el uso de cualquier figura para ese mismo fin y donde la vinculación laboral “afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes”. En palabras expresadas en la circular conjunta número 067 del Ministerio de la Protección Social y la Superintendencia de la Economía Solidaria del 27 de agosto de 2004:

“Las COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO no pueden actuar como intermediarias laborales enviando trabajadores en misión pues desnaturalizan la actividad empresarial cooperativa de trabajo asociado, además de no estar autorizada

pues para ello se requiere cumplir con las normas establecidas en la legislación laboral y tener objeto social único y exclusivo (artículo 71 y 72, Ley 50/90).”⁹

Es así, como el uso de una figura jurídica diferente a las EST para la subcontratación de personal, es entendida como una subcontratación ilegal, siendo la única vía legal para realizar subcontratación o tercerización de personal, estas empresas de servicios temporales en casos muy puntuales y específicos que están consagrados en la ley 50 de 1990 y en el decreto 4369 de 2006. (Pérez García, M. 2016, pág. 15-16). Es necesario aclarar que la ley 1429 de 2010 no dejó por fuera del ordenamiento jurídico a las cooperativas, solamente aclaro que no puede actuar como intermediario laboral, esto aras de resguardar derechos laborales internacionalmente protegidos.

Paralelamente a este proceso con las EST y las Cooperativas, se vino dando un cambio de paradigma del sindicalismo, su papel en la sociedad y claro está, la razón de ser de la figura jurídica del contrato sindical. El mundo en el que el sindicalismo tuvo su apogeo ya no es el mismo. La globalización económica impulsa a una competencia de las empresas y los sindicatos han sido llamados a una renovación y transformación que acoja las necesidades de los trabajadores de nuestro tiempo: trabajadores con contratos a término fijo, en misión, tercerizados e incluso, trabajadores a los que no se les tiene respuesta sobre su condición laboral como aquellos que laboran con plataformas digitales de servicios como UBER o RAPI. El nuevo

⁹ **Circular conjunta N° 0067 del Ministerio de la Protección social y Superintendencia de la Economía Solidaria del 27 de agosto de 2004. Distinción entre las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y las Empresas de Servicios Temporales (EST).** El Gobierno Nacional consciente de la importancia que tienen las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) como instrumento para lograr los propósitos de generación de trabajo, crecimiento económico y generación de riqueza colectiva en Colombia, elabora la presente Circular, con el fin de hacer una precisa distinción entre los servicios que pueden prestar las Empresas de Servicios Temporales (EST) y las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA).

sindicalismo que se propone, deberá tener una mayor intervención en la política, en la sociedad y en el desarrollo de las empresas. Es por ello que fue llamado “sindicalismo participativo y no reivindicativo” (Muñoz Cañas, 2018). Esta nueva teoría sindical fue defendida por el expresidente Álvaro Uribe Vélez, quien profirió el decreto 1429 de 2010, hoy derogado y quien en uno de sus discursos para el 1 de mayo de ese año manifestó:

“El papel de los trabajadores de esta región, quienes con los contratos sindicales del Hospital San José y la UTEN (Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional y Servicios Públicos Domiciliarios) se han convertido en pioneros del 'sindicalismo participativo'. Gracias a la nueva normatividad, los sindicatos ahora pueden ofrecer productos y servicios a las empresas con las cuales trabajan, con una nueva reglamentación que busca garantizar el derecho de los trabajadores para acceder de manera equitativa a este beneficio, con exenciones importantes como el no pago del IVA y con la posibilidad de asistir a un tribunal de arbitramento para dirimir posibles conflictos entre las partes.”(Artículo de El tiempo, 2010).¹⁰

Para la autora Muñoz Cañas (2018) este es un claro problema y retroceso para el sindicalismo, pues los antiguos principios de defensa del trabajador quedan relegados ante un objeto meramente económico del negocio jurídico que se comprometen a realizar. Estos fenómenos económicos junto con la prohibición del uso de cooperativas de trabajo asociado para tercerizar personal en el año 2010, son la razón del uso y el abuso que se le da al contrato

¹⁰ Artículo de El tiempo, 2010: presidente Uribe defiende el contrato sindical
En el Día del Trabajo el Gobierno Nacional expidió el Decreto Reglamentario 1429 del 2010 que otorga naturaleza jurídica al contrato colectivo laboral.

sindical, expuesto en el capítulo anterior, especialmente en el sector de la salud pública. Este tipo de contrato, se convirtió en un fiel siervo del neoliberalismo y a pesar de que se establece hoy día, con la misma definición de hace tantos años: como aquel contrato mediante el cual un sindicato se compromete a la ejecución de una obra o prestación de servicios a favor de una empresa o sindicato de empresas, vemos que su objeto, gracias a la voluntad política de los más recientes presidentes, fue revestido de este nuevo aire de flexibilización laboral, totalmente utilitarista, pragmático y beneficioso para las empresas, pues con esta figura se puede tercerizar labores en procesos o misiones permanentes, como la prestación de un servicio personal, fabricación o el suministro de un producto. Pero no puede en ningún caso servir como medio para la subcontratación de personal en misiones permanentes, lo cual está reservado a las EST.

2.3. Las Partes

La parte contratante son las asociaciones de empleadores (sindicatos patronales) y/o empleadores¹¹, que podría ser cualquier persona natural o jurídica que tenga los medios para contratar. No es pues una parte que deba tener una condición especial para poder realizar este tipo de contrato. En el otro extremo tenemos al sindicato, quien, si es una parte calificada, no pudiendo ser un grupo de personas que no estén aun constituidos como sindicato. En una primera mirada, podría llegarse a pensar que solo los sindicatos gremiales podrían suscribir este tipo de acuerdos, pues estos están conformados por trabajadores con la misma profesión, oficio o especialidad, (Pérez García, M. 2016, pág. 241) y que no tengan un contrato laboral que los limiten en primera instancia, sin embargo, en nuestro país la realidad es otra, pues muchas

¹¹ Hoy en día, entendemos el concepto de empleadores, como el que realiza una actividad económica que necesita de una obra o un servicio.

empresas y entidades públicas tienen sus propios sindicatos con los que tercerizan personal, especialmente en el sector salud (Carmona Bayona, 2019, pág.90).

En relación con las partes, también debemos identificar qué posición tiene el trabajador sindicalizado y el sindicato, pues los trabajadores agremiados no son parte contractual y su relación con el sindicato es una figura independiente. No todo trabajador sindicalizado necesariamente participa en la ejecución del contrato sindical. Antes de la suscripción de un contrato específico, la asamblea general debe determinar qué afiliados participarán en la obra o servicio, o por lo menos se debe determinar una regla o pauta para elegirlos posteriormente.

Es viable considerar que los trabajadores que forman parte de los sindicatos ficticios, podrían llegar a tener un contrato individual con la empresa beneficiaria, no obstante la teoría con mayor argumentos de aplicación durante esta investigación, es aquella donde el trabajador tendría contrato individual de trabajo con el sindicato, toda vez que la relación de igualdad que debería existir entre los asociados se desvirtúa, mediante la constitución de sindicatos de papel que utilizan los empresarios con ánimo de lucro en contravía, tanto de la naturaleza como de la forma de utilizar esta figura, incluso del propio derecho de asociación que la reviste y con el que estaría claro que ninguno de los asociados tendría el deber o la obligación legal de asumir un rol de empleador, en el entendido de que todos ostentarían las mismas condiciones y calidades como agremiados.

2.3.1 Teorías

Existe una larga y muy interesante discusión jurídica sobre las relaciones de cada una de las partes (sindicato – empresa beneficiaria) de esta figura con los trabajadores sindicalizados. A

grandes rasgos hay dos vertientes o teorías: una deslaborizadora que considera que el contrato sindical, es un contrato de prestación de servicios civiles y no media relación laboral alguna con los trabajadores, y la teoría garantista donde se afirma la existencia de una relación laboral, que, dependiendo del autor, el empleador puede ser la empresa contratante o el sindicato. Al respecto, consideramos que aceptar esta postura cuestiona la naturaleza del contrato sindical como institución del Derecho Colectivo, aunque se entiende que lo que se pretende es garantizar los derechos de los trabajadores que realizan la obra o prestan el servicio.

El máximo exponente de la teoría deslaborizadora es la Corte Suprema de Justicia que desde 1975 ha venido creando una línea jurisprudencial muy concisa, donde se ha negado la existencia de una relación laboral, bien sea Sindicato-trabajadores o trabajadores-empresa. Hay pronunciamientos muy contundentes como el de la sentencia hito del 13 de diciembre de 1994, Sala de Casación Laboral con M.P. Hugo Suescún Pujols, donde podemos leer:

“De acuerdo con la anterior definición, (artículo 482 del C.S.T.), es claro que el contrato sindical tiene la naturaleza del contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o labor, porque siendo uno de los sujetos del negocio jurídico el Sindicato y el otro el empresario, empleador o asociación de empleadores, pero sin que opere aquí la subordinación, la autonomía jurídica, propia del contrato civil, es la nota predominante en este tipo de relación.”

Tal como se ha mencionado previamente, La Corte Suprema de Justicia se pronunció considerando esta figura como una de carácter civil en 1975 y lo hizo de la siguiente forma:

“las diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato sindical son entonces muy notorias. En el primero, se ha comprometido a prestar el servicio o a ejecutar la labor convenida de manera personal y queda sujeto a la dependencia directa de la persona que lo remunera como contraprestación, y queda está obligada a pagarle los salarios y las prestaciones sociales a que tenga derecho. En el contrato sindical, solo le interesa a quien pidió la prestación del servicio o la ejecución de la obra que estos se realicen conforme a lo pactado y le es indiferente que sean unas y otras las personas que en concreto laboren para el cumplimiento de lo contratado. Solo responde frente al sindicato por el pago total del precio estipulado como contraprestación” (CSJ SL, 27 de octubre de 1975).

Los razonamientos expuestos por la Corte Suprema de Justicia para llegar a la conclusión de que el Contrato sindical tiene esta característica civil se pueden expresar en de manera más detallada de la siguiente forma: inicialmente, se puede decir que el sindicato realmente es una parte en el contrato, ya que tiene personería jurídica y es en verdad un representante de los trabajadores. Eso deja por fuera del contrato sindical a los trabajadores, quienes solo aparecen como los ejecutores, no como una de las partes contractuales sino como las personas contratadas por el sindicato para llevar a cabo el contrato. En otras palabras, los afiliados son contratados por el sindicato para realizar la labor, pero bajo una relación jurídica diferente e independiente al contrato sindical, siendo sus partes la empresa y el sindicato. Es por ello que los motivos o finalidades que persigue la empresa es la obtención de una obra o servicio, con indiferencia a la persona natural que la ejecute, y por parte del sindicato se persigue la paga en contraprestación del servicio, la cual será repartida

entre los afiliados que participaron en la labor, según el reglamento que hayan creado. No hay intención de una relación laboral entre los trabajadores y la empresa contratante y sería un desacierto afirmar que puede haber un contrato laboral entre la empresa y la persona jurídica que es el sindicato, puesto que los contratos laborales están reservados para las personas naturales. En consecuencia, el contrato sindical tiene naturaleza civil para las partes como para los trabajadores, pues solo gozan de un contrato de prestación de servicios.

La Corte constitucional también se ha pronunciado frente a este importante tema, dando formación a su propia línea jurisprudencial, en la cual se respalda la teoría deslaborizadora. En la sentencia T 303 de 2011, con M.P. Dr. Juan Carlos Henao Pérez, expresó:

“En conclusión, cuando se celebra un contrato colectivo sindical, las condiciones en que se pacta no son de subordinación y dependencia como en un contrato individual de trabajo, sino que los términos de la negociación son fruto de una concertación en igualdad de condiciones, entre el representante legal del sindicato y la empresa contratante, que según el artículo 482 C.S.T. consiste en un sindicato patronal. De hecho, según el numeral 7º del artículo 5º del decreto 1429 de 2010, *“el sindicato será el responsable de la administración del sistema de seguridad social integral, tales como la afiliación, retiro, pagos y demás novedades respecto de los afiliados participes”.*”

Así mismo en la sentencia T-457 de 2011, con M.P. Dr. Luis Ernesto Vargas Silva, se dejó por sentado:

“Cabría entonces una pregunta: ¿Los afiliados partícipes que están bajo la modalidad del contrato sindical tienen un contrato de trabajo con la organización sindical? La respuesta es no, porque no existe el elemento esencial de la subordinación propio del contrato de trabajo. El afiliado partícipe durante la ejecución del contrato sindical compone el sindicato y se encuentra en un plano de igualdad con este frente a la distribución de los ingresos provenientes del contrato, al punto que recibe compensaciones y son sujetos de ciertas deducciones, las cuales para todos sus efectos se asimilan al concepto de salario, de acuerdo con lo definido en la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical.”

El decreto reglamentario 1429 de 2010, hoy derogado, acogió la teoría deslaborizadora, afirmando que “dado el plano de igualdad en la que intervienen los afiliados partícipes entre sí 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”¹². Así pues, a pesar de que es un decreto reglamentario, tomó fuerza este argumento que pone en un plano de igualdad al sindicato y a los trabajadores. Dicho en otras palabras, los trabajadores son el mismo sindicato y por lo tanto no puede haber subordinación, elemento esencial de la relación laboral individual.

El Ministerio de la Protección Social en su cartilla sobre contrato sindical del 28 de abril de 2010, estableció: “El afiliado partícipe en la ejecución del contrato sindical no es trabajador del sindicato porque éste lo componen los mismos afiliados y ejecutan

¹² Decreto 1429 de 2010: artículo 5, literal 9.

dicho contrato sindical en desarrollo del contrato colectivo, no encontrándose el elemento esencial de la subordinación. Esta relación se rige por principios democráticos, de autogestión, colaboración y de autorregulación donde los afiliados actúan en un plano de igualdad. Entre el afiliado partícipe y la organización sindical no existe una relación laboral y en consecuencia no hay contrato de trabajo. No obstante, el sindicato dada su finalidad compensará a éstos, por su contribución en la ejecución del contrato sindical, con los beneficios definidos en la asamblea de afiliados, en el reglamento en el contrato sindical.” (Barona Betancourt, 2013, pág. 206)

En un más reciente concepto rendido por el ministerio del trabajo en el año 2017 afirma que:

“(…) De lo anteriormente señalado se desprende que el contrato sindical es una modalidad especial de contratación con sujetos específicamente señalados y regulados por la legislación laboral colectiva para la prestación de servicios o ejecución de obras, sin que los afiliados partícipes tengan la calidad de trabajadores y mucho menos el sindicato obre como empleador. Por consiguiente, para la suscripción de un contrato sindical no se requiere la existencia de un contrato individual de trabajo entre los afiliados y la organización por cuanto la figura se desnaturalizaría. (…) De lo anterior se colige entonces que el contrato sindical que refiere en su consulta deberá regirse por el reglamento que al respecto se haya generado, que contendrá las funciones y condiciones para su ejecución. Por consiguiente, su terminación, indemnizaciones exámenes de egreso o de ingreso y demás circunstancias deberán regirse de conformidad con el mencionado reglamento.” (Ministerio del Trabajo, 2017).

Por otra parte, la tesis garantista donde se afirma que hay un contrato individual de trabajo en medio del contrato sindical, dominaba en los inicios históricos de esta figura jurídica. La Corte Suprema de Justicia expresó en sentencia del mes de octubre del año 1949, Magistrado Ponente Dr. Juan Benavides Patrón, que: “la prestación personal, la subordinación y la remuneración, que son los elementos esenciales que conforman el contrato individual de trabajo (art. 1º, Ley 6 de 1945), deben estar presentes también en toda relación de trabajo, por lo tanto, han de estar en el contrato sindical, en donde el servicio es prestado personalmente por los afiliados al sindicato” (Muñoz Cañas, 2018, pg. 75).

En otro pronunciamiento la Corte Suprema de justicia¹³ anotó que:

“la organización sindical es verdadero empleador. El contrato sindical, de otra parte, debe celebrarse por escrito y está sujeto a inscripción especial, para fines de su publicidad, al igual que la convención colectiva. Nada se sujeta, por tanto, a que las partes (sindicato y empresario) autónomamente, dentro del marco amplio y flexible de la ley, pacten distintas modalidades de acuerdo con las circunstancias concretas y las necesidades prácticas. Resulta así que la jurisprudencia mayoritaria de la Corte ha reconocido la autonomía y validez del contrato sindical, que puede convertir a la organización sindical en un verdadero patrono de sus afiliados trabajadores, quienes no tendrían un vínculo laboral directo con el empresario contratante” (López Jiménez & D’Avalos Castrillón, 2014, pg. 9).

¹³ CSJ.SL. Rad. 7707. (MP. Fernando Uribe Restrepo; julio 25 de 1981).

Es importante destacar que en aquel momento histórico se asumió la relación entre sindicato y trabajadores.

Podemos decir, según lo estudiante, que la teoría garantista, predominante durante los inicios de la figura, nuevamente cobra vida debido a la situación actual, por lo cual es preciso reconocer que hay un vínculo laboral entre sindicato y trabajador asociado. Así pues, revisaremos en primer lugar, las teorías y opiniones de los autores más influyentes en este tema para luego expresar nuestra posición.

Muñoz Caña sostiene que en la relación laboral entre trabajador y sindicato, se debe aplicar el artículo 23 y 24 del CST, al respecto afirma que el contrato sindical no excluye la existencia de contratos individuales de trabajo (Muñoz cañas, 2019, pág. 43). En este sentido, si el trabajador realiza su labor de manera personal, el sindicato obra como la figura dominante al darle ordenes, imponerle reglamentos, instrucciones, etc., y si tiene un salario como remuneración, se ha de configurar un contrato individual de trabajo entre el sindicato y el respectivo trabajador. Dentro de la regulación del contrato sindical no hay ningún artículo que excluya la aplicación de las demás normas laborales, por lo tanto, el artículo 23 del CST tiene una relevancia primordial y ha de ser aplicado. En el mismo sentido encontramos el artículo 24 de CST que nos dice: “toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”.

“(…) entre el sindicato pactante y sus afiliados que prestan el servicio personal. ¿Cuáles son las obligaciones y derechos que surgen entre ellos? El silencio del legislador es total al respecto y es necesario determinar la relación jurídica entre trabajadores y sindicato. Creemos que en este caso se configura una relación distinta a la que nace del negocio jurídico de constitución o

afiliación sindical que debe presuponerse. Paralelamente a éste se configura un contrato individual de trabajo, donde el sindicato se convierte en patrono (...)” (Camacho Henríquez, 1973, pág. 339).

El profesor Fernando Afanador Núñez ha sostenido que “(...) el sindicato contratista se convierte en empleador de sus afiliados para la prestación de los servicios o ejecución de la obra contratada”. (2016, pág. 253). Por su parte, el profesor Guillermo Guerrero Figueroa ha planteado que “el sindicato que actúa como contratista, se compromete a ejecutar determinada obra por medio de sus afiliados. Estos, con respecto al sindicato, tienen un contrato individual de trabajo. Realizan un trabajo a favor de un tercero denominado beneficiario de la obra o prestación de servicios (...)” (2005, pág. 418).

De otro lado, existen otras interpretaciones que se sustentan en los artículos 34 y 35 del Código Sustantivo del Trabajo. El artículo 34 señala que los contratistas independientes son verdaderos empleadores y no meros intermediarios que serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que sea una actividad extraña al giro ordinario de sus negocios. Por su parte, el artículo 35 señala que son “simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador. Pero que (...) debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del empleador. Si no lo hiciera así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.” Los autores López Jiménez & D’Avalos Castrillón (2014) se inclinan por la teoría garantista, en la cual el sindicato verdaderamente cumple con los requisitos del artículo 34 de Código Sustantivo

de Trabajo, por lo que existe una relación laboral verdadera y se deben respetar los derechos y obligaciones que eso conlleva (2014, pág. 17).

Exponen en su obra que “(...) de lo señalado por la normatividad frente a lo que es el simple intermediario, podría concluirse que en los contratos sindicales, el sindicato actúa como un simple intermediario, toda vez que en la práctica se limita a contratar con el empleador la prestación de unos servicios y se despoja de sus responsabilidades al no reconocer los mínimos legales, como son las prestaciones sociales, pues solo entrega a su afiliado una compensación por el servicio prestado al empleador”. Para darle fuerza a su posición citaron una decisión de la Corte Suprema de Justicia de 1981 en la que podemos leer: “se limitan a un servicio de obra que se realizará por medio de sindicalizados y donde el sindicato actúa como contratista. La organización sindical actúa generalmente como un verdadero contratista independiente, no se ve razón alguna para negarles a las organizaciones sindicales el derecho que tiene toda persona jurídica para actuar como contratista independiente, y no siempre, necesariamente, como representante de un patrono o como simple intermediario (art. 35 de CST y arts. 1 y 3 del Dec. 2351/1965), cuando de otra parte tal facultad está reconocida en la ley, como arriba se ha dicho” (López Jiménez & D’Avalos Castrillón, 2014, pag. 5).

Desde la óptica de estos autores es claro la existencia de una relación laboral individual solo por el hecho de ser esta una figura regulada en el código Sustantivo del trabajo y por la obligatoriedad de aplicar los artículos 23 y 24, que actúan de manera supletiva para llenar el fuerte vacío que dejan los artículos 482 a 484. Este argumento refuerza la relación laboral entre el sindicato.

Para estudiar la normatividad, se debe tener en cuenta la regla interpretativa de primacía de la norma posterior sobre la anterior instaurada legalmente desde la ley 153 de 1887: “Artículo 2. En caso de que una ley posterior sea contraria a otra anterior, y ambas preexistentes al hecho que se juzga, se aplicará la ley posterior.”

El decreto 1429 de 2010 está derogado por decreto el 036 de 2016, si aplicamos el criterio interpretativo mencionado; en este nuevo contexto el argumento donde se afirma que no hay subordinación o inferioridad, o lo que es lo mismo, que hay igualdad entre el sindicato y los trabajadores, respaldado en el apartado 9 del artículo 5 del derogado decreto 1429 de 2010, el cual disponía que “Dado el plano de **igualdad** en la que intervienen los afiliados partícipes entre sí 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” (negrilla fuera de texto) ya no tiene fundamento ni asidero normativo y no hay normas que se le equiparen o den a entender algo parecido. Aunque evidentemente en la realidad los trabajadores son el mismo sindicato, y ellos lo conforman y se supone que tienen la potestad máxima por medio de las decisiones de la asamblea general. También salta a la vista que el sindicato es una persona jurídica diferente a los trabajadores, y así como en una empresa mercantil los accionistas pueden ser a la vez empleados o contratistas, los trabajadores del sindicato pueden ser empleados de este, más aun cuando en la actualidad son empresarios revestidos bajo la figura del sindicato quienes dirigen este tipo de agremiaciones.

Otro argumento en favor de la teoría garantista, es que se ve la violación del principio de progresividad en materia de derechos fundamentales y lo inconstitucional que es permitir la renuncia a derechos laborales reconocidos. Como ya se expuso atrás, el derecho de asociación

sindical tiene por finalidad el empoderamiento de los trabajadores, la búsqueda de mejores condiciones laborales, la defensa de sus derechos y combatir abusos del empleador.

Dicha finalidad es clara y constante a lo largo del Derecho Colectivo del Trabajo y fue una de las variables más importantes para la consecución de algunos de los derechos humanos y civiles que actualmente gozamos. Es por ello, que resulta un contrasentido, que los sindicatos ficticios o de papel resulten indirectamente facultados para deslaborizar a los trabajadores afiliados e incluso tratarlos como si fuera un contratista de prestación de servicios para desconocer sus derechos básicos. En vista de tal situación, vemos como se desnaturaliza la figura del sindicato, despojándola de su esencia y la llevándola al punto de actuar como títere de empresas que promueven la subcontratación laboral ilegal. Así pues, es clara, latente y tangible la inconstitucionalidad que se refleja al permitir que los trabajadores renuncien a sus derechos fundamentales de índole laboral previamente adquiridos y formalizados por el legislador.

De otro lado, resulta pertinente mencionar la aplicabilidad del principio pro operario o de favorabilidad para el trabajador, toda vez que este ordena tomar el camino legal más beneficioso para los afiliados del sindicato. No se puede simplemente afirmar que no existe relación laboral por el simple hecho de que el legislador haya guardado silencio; es necesario hacer una aplicación garante, conceder el derecho a la igualdad y reconocer que hay verdaderamente un contrato laboral individual por disposición del artículo 24 *ibidem*.

Si observamos el problema desde otra perspectiva, es posible evidenciar que existe una inadecuada interpretación y hermenéutica jurídica empleada por las altas cortes para elaborar su tesis actual sobre la materia. El capítulo en el Código sustantivo del Trabajo que regula

exclusivamente el tema del contrato sindical es norma especial y al haber vacíos normativos lo indicado es llenarlos con disposiciones del mismo cuerpo normativo, o sea, con normas del mismo código de Trabajo. Ya lo dijo hace mucho la ley 153 de 1887 en su artículo 8: “Cuando no hay ley exactamente aplicable al caso controvertido, se aplicarán las leyes que regulen casos o materias semejantes, y en su defecto, la doctrina constitucional y las reglas generales de derecho”. En este caso lo más “semejante” o cercano al tema son las disposiciones del mismo Código Sustantivo del Trabajo sobre el contrato laboral individual, las cuales contiene todo lo pertinente para la puesta en marcha de cualquier contrato de esta índole, ello es, su creación, derechos que tienen los trabajadores y el empleador, forma de terminación, deberes, etc. Entonces lo viable será aplicar las normas sobre contratos individuales de trabajo a la relación laboral que se surte entre trabajadores y sindicato. Lastimosamente la Corte Suprema de Justicia, se aparta de estos criterios, por tanto no aplica disposiciones como los artículos 24, 34 y 35 del Código Sustantivo, sino el Código Civil, norma que por excelencia es usada para llenar vacíos legales, pero que en este caso es un desacierto que va contra todos los principios de nuestro ordenamiento jurídico sobre codificación, unidad de la materia, confianza legítima, y criterios de interpretación básicos. En ese sentido entendemos, que no hay razón dentro de la lógica jurídica para saltar del Código Sustantivo del Trabajo al Código Civil.

Son pues, muy claros los argumentos esgrimidos por los defensores de la teoría garantista adoptada durante esta investigación y que contiene elementos interesantes que respaldan la relación laboral, es por ello que ante la decepcionante situación actual, a la cual se suman los vacíos normativos del contrato sindical. Ante esto, le corresponde al legislador considerar la viabilidad de aplicar la normatividad del CST, especialmente su artículo 24, en el que se

convierte a los afiliados del sindicato en empleados dependientes frente a su organización, debido a la existencia de un real empleador, revestido bajo el rol sindical, y por ello les confiere todos los derechos laborales hoy reconocidos, o si en su defecto, para dar una solución radical a esta actual y evidente problemática, sacará la figura de nuestro ordenamiento jurídico, dadas las irregularidades que han sido promovidas mediante este tipo de contrato.

2.3. Derechos Y Obligaciones De Los Trabajadores En El Contrato Sindical

Identificar los derechos y obligaciones de los trabajadores en el contrato sindical depende de la teoría que se aplique (deslaborizadora – garantista), bajo la tesis deslaborizadora aplicada por la Corte Suprema y la Corte Constitucional, en donde no hay subordinación alguna, no se podría regir por la primera parte del Código Sustantivo del Trabajo sobre contratos individuales, sino que estos, están bajo la normatividad de un contrato de prestación de servicios civiles, porque a pesar de que el contrato sindical en si es de naturaleza “colectiva”, el que a su vez tiene el sindicato con los trabajadores es considerado como uno de prestación de servicios civiles. Por ende, solo tendrán los derechos y obligaciones que se establezcan mediante el reglamento de dicho contrato sindical, el cual es creado en asamblea general previa a su suscripción. Pero si se acepta la tesis garantista habrá entonces una relación laboral, en consecuencia, tendrán todos los derechos y prerrogativas de un contrato individual de trabajo que estarán a cargo del sindicato.

En el primer escenario de la tesis deslaborizadora, que hasta ahora es acogida por las altas cortes, los trabajadores tendrán en primera medida solo los derechos consagrados en el reglamento para el contrato sindical y su respectivo contrato con el sindicato: remuneración, horario, pago o gratuidad de horas extras, condiciones de trabajo, etc. Todo puede estar

estipulado en el reglamento, como puede que no este y simplemente el trabajador no tendría tales derechos. La regla general es la taxatividad y esta a su vez constituye sustento para exigir la garantía: lo que no se consagre por escrito mediante el contrato no podrá ser exigido por los afiliados a los que se le da únicamente el estatus de prestadores de servicios civiles.

Por otro lado, los derechos que tuviesen los trabajadores afiliados, si se aplicara la teoría garantista, serían los de una vinculación a través de un contrato de trabajo individual, donde se garantiza el derecho al salario mínimo, el reconocimiento de un máximo horario de trabajo, horas extras, la afiliación obligatoria al régimen contributivo en el sistema de seguridad social integral (salud, pensión, riesgos laborales, caja de compensación) con un IBC para trabajador dependiente el cual es más bajo, el reconocimiento de las vacaciones en su calidad de descanso remunerado, de las prestaciones sociales a cargo del empleador, (primas, cesantías, intereses a las cesantías, dotaciones, auxilio de transporte, licencia de maternidad y de paternidad, etc.), el pago de la indemnización por despidos sin justa causa y la garantía del debido proceso al momento de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral.

El contrato sindical contiene “las mismas características del contrato individual de trabajo, salvo por el ajuste o adaptación a las especiales circunstancias respecto del servicio que debe prestarse por los afiliados al sindicato.” (López Jiménez & D’Avalos Castrillón, 2014). Se podría considerar esta teoría como la más acertada, debido a los amplios argumentos de la tesis garantista donde los trabajadores son dependientes del sindicato, sin embargo, es imposible hacer caso omiso a la pérdida de la naturaleza del derecho de asociación que ello conlleva.

En ese mismo orden de ideas, también resulta necesario darle importancia al Decreto 036 de 2016, el cual trajo una serie de artículos que ayudan a esclarecer esta discusión jurídica. En medio de sus normas, entre líneas, da a entender que su teleología, la razón que motiva la existencia de sus normas, es elevar el estatus de los trabajadores afiliados a trabajadores dependientes y aplicar las normas del Código Sustantivo de trabajo sobre el contrato individual de trabajo. A esta conclusión se llega por medio una interpretación sistemática del contenido de sus artículos donde se pone de presente la obligatoriedad de aplicar la ley, referida a ella en sentido amplio, en artículos clave donde se habla sobre los derechos que tienen los trabajadores.

Primeramente, vemos el artículo 2.2.2.1.17 del Decreto 036 de 2016, afirmando que el contrato sindical “(...) se regirá por lo dispuesto en los artículos 373, 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, por el presente decreto, y por lo dispuesto en el contrato sindical y su respectivo reglamento”. Este apartado nos dejó un vacío abrumador, pues como se anotó arriba, estos artículos del Código Sustantivo, nada hablan sobre los derechos de los trabajadores, y nos dice que solo apliquemos cuatro artículos, los cuales a todas luces no abarcan la totalidad de la figura.

En un segundo punto observamos el artículo 2.2.2.1.18 *ibidem*, donde se ordena que “el sindicato que suscribe un contrato sindical para prestar servicios o ejecutar obras, lo hará en el marco del cumplimiento de la **Constitución Nacional, la ley y el Decreto Reglamentario Único del Sector Trabajo**. De no cumplir con las obligaciones legales, las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo impondrán sanciones previstas en las normas aplicables.” (negrilla fuera de texto) Se refiere este artículo a la ley en sentido general, lo cual da a entender, que se debían respetar todas aquellas normas que tuvieran relación con el tema, siendo lo más

cercano al contrato sindical las normas del mismo código sustantivo del trabajo. Aún más, tenemos al artículo 2.2.2.1.24 que nos habla sobre las obligaciones de los contratantes, en el apartado segundo de las obligaciones de la organización sindical que este debe “**pagar todas las obligaciones legales** y las pactadas con los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical, realizar las deducciones legales y pagar los gastos de transporte, si para prestar el servicio fuese necesario el cambio de residencia” (negrilla fuera del texto), y más abajo nos dice que también tiene una obligación de “cumplir con la **obligaciones legales** en el sistema integral de seguridad social y efectuar las deducciones correspondientes, así como las demás autorizadas por la asamblea de afiliados.” (negrilla fuera del texto). Aquí también podemos observar cómo se ordena que se cumpla “la ley” en sentido amplio.

Al incluir la palabra “**legal**” de manera recurrente, o al decir que se debe garantizar todas las **obligaciones legales**, da entender que se deben respetar todas aquellas normas de la materia que regulan las relaciones entre trabajador y sindicato, siendo las más importante y cercana al tema en concreto las disposiciones del código sustantivo del trabajo, donde están consagrados los derechos y prestaciones sociales en un contrato individual de trabajo. Así pues, se concluye que los trabajadores vinculados tienen todos los derechos y prestaciones sociales existentes en un contrato de trabajo individual, debiéndoles pagar prima, auxilio de transporte, vacaciones, cesantías, intereses sobre las cesantías, seguridad social integral (salud, pensión y riesgos profesionales), horas extras, etc. y en fin, darle el trato y garantías de trabajadores dependientes a los trabajadores vinculados y aplicar todas las normas del Código Sustantivo del Trabajo. Se podría decir que la misma ley, tiende a defender en su trasfondo la teoría garantista, presumiendo que intenta proteger la actual situación de los trabajadores como parte vulnerable de la relación.

Además, aunque los derechos que gozan los trabajadores no pueden estar socavados o desmejorados por acuerdo alguno consignado en el contrato sindical, si se puede establecer condiciones más beneficiosas: pagos, primas, forma de liquidar las prestaciones o beneficios extralegales. Esto es por supuesto una cualidad emanada de la facultad dispositiva de las partes, pues cada empresa, debe tener condiciones precisas para un buen entorno laboral.

Por otra parte, y fuera de toda discusión jurídica, hubo un avance significativo en el decreto 036 de 2016, puesto que trajo expresamente dos derechos para los trabajadores. El primero es el pago a la seguridad social por parte del sindicato, el cual se ha vuelto obligatorio gracias a su artículo 2.2.2.1.24:

“Son obligaciones de los contratantes (...) Por la organización sindical que suscribe el contrato sindical (...) Cumplir con las obligaciones legales en el sistema integral de seguridad social y efectuar las deducciones correspondientes, así como las demás autorizadas por la asamblea de afiliados.”

Con este artículo se vuelve obligatorio por parte del sindicato, sin importar que se alegue estar vinculado con un contrato individual de trabajo o no.

Actualmente y gracias a las Cortes reina la teoría deslaboralizadora, por lo que aquí tenemos otro vacío legal muy importante, pues este decreto no dice los porcentajes de cotización para calcular el IBC. Recuérdese que bajo esta teoría deslaboralizadora no hay contrato de trabajo individual, o sea, se es un contratista independiente. Queda abierta la pregunta ¿son entonces los trabajadores contratistas independientes y tienen que cotizar a estos fondos como tal o se cotiza con el IBC de un trabajador dependiente? Es una gran cuestión puesto que es mucho más elevado

el porcentaje para los contratistas independientes. Para ser coherentes, si se aplica una tesis donde no hay relación laboral, también hay que aceptar sus consecuencias, y aplicarse el IBC más elevado para aquellos que están recibiendo ingresos por medio de un contrato civil.

Otro derecho reconocido expresamente por el decreto 036 de 2016, está en el artículo 2.2.2.1.28. que ordena que una parte de las ganancias por la realización del contrato sindical se debe destinar a educación, capacitación, vivienda, recreación y deporte para los mismos afiliados. Como se instauro el derecho por medio de este medio legal, se hace imposible la supresión del mismo por medio de una decisión de la asamblea general de afiliados o exigencias de la empresa contratante.

2.4. Otros Elementos Del Contrato Sindical

El Decreto 036 de 2016 recoge casi todas las normas de su predecesor, el Decreto 1429, pero también amplió considerablemente su regulación. Este decreto siendo fiel a la finalidad de la reglamentación, recopiló lo dicho por el código sustantivo del trabajo con cada punto y coma. Aquí es igualmente definido en el artículo 2.2.2.1.16 como aquel contrato celebrado por “(...) 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. Es de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominada y principal” (República de Colombia, 2016).

El artículo 2.2.2.1.21 señala que posterior a la verificación de la existencia del sindicato, se deberá contar con al menos seis meses de espera antes de la firma del primer contrato sindical; este requisito opera como condición resolutoria para que le asista “capacidad jurídica”. Cuando se trata de las personas jurídicas no se habla con frecuencia acerca de su capacidad y por lo

general no tienen requisitos para ello. Esta es una excepción que hace suponer una intención del gobierno de restringir, aunque sea poco, la tendencia para crear sindicatos ficticios, que más bien deberían llamarse empresa de servicios outsourcing o empresas de servicios temporales, porque en la práctica resultan ejerciendo actividades de tercerización ilegal.

Una vez pasen los seis meses, la asamblea de asociados puede suscribir su primer contrato sindical. Para ello se deberá obtener una autorización por parte de la asamblea general de afiliados con una mayoría simple (artículos 2.2.2.1.21 y 2.2.2.1.19). En este acto de aprobación, debe dejarse constancia del músculo financiero, así como de la estructura organizativa y operativa del sindicato, con el fin de demostrar que puede ejecutar la obra encargada a total cabalidad y cumplir con todas las obligaciones legales. Vemos que, de igual forma que una sociedad por acciones simplificada (S.A.S.), la última palabra y las decisiones más trascendentales tienen que emanar del máximo órgano.

Según el artículo 2.2.2.1.28 también se deberá someter a la aprobación de la asamblea general un reglamento de trabajo para el contrato sindical específico que se aprueba. Este debe contener por lo menos: el tiempo mínimo de afiliación al sindicato para participar en la ejecución de un contrato sindical; el procedimiento para el nombramiento del coordinador o coordinadores en el desarrollo del contrato sindical; el procedimiento para seleccionar a los afiliados que van a participar en la ejecución del contrato sindical; las causales de retiro, así como su procedimiento y remplazo de afiliados que participan en la ejecución del contrato sindical; los mecanismos alternativos de solución de conflictos entre los afiliados y el sindicato, teniendo en cuenta la garantía de los derechos fundamentales al debido proceso y el derecho a la defensa; el porcentaje de los excedentes del valor del contrato sindical que se destinará a

educación, capacitación, vivienda, recreación y deporte para los afiliados; la forma como el sindicato realizará todas las gestiones relacionadas con el sistema de seguridad social integral de los afiliados; los demás derechos y obligaciones que se establezcan para los afiliados contratados para la ejecución del contrato.

A modo de recomendación señala mediante su artículo 2.2.2.1.23 *ibidem* que se deberá contar con una Garantía de cumplimiento para “las obligaciones legales y las que se estipulen, a fin de amparar a los afiliados vinculados durante su ejecución, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente que constará en el contrato” (República de Colombia, 2016). De no constituirse caución, la consecuencia consiste en que “el patrimonio de cada contratante responde por las respectivas obligaciones”, o dicho de una forma más técnica, las partes responderán con su propio patrimonio. No es un verdadero requisito, el sindicato tiene la potestad de decidir o negociar con la empresa contratante la inobservancia de esta caución. Es una facultad dentro de su libertad sindical y mal hubiese hecho el gobierno en restringirles haciendo esta caución obligatoria. Este artículo va de la mano con el artículo 2.2.2.1.20, el cual indica que el sindicato de trabajadores debe responder por las obligaciones que tenga respecto de la empresa contratante y de los trabajadores afiliados.

El artículo 482 del código sustantivo del trabajo y el artículo 2.2.2.1.30 del decreto 036 de 2016, impusieron un requisito adicional que no debe pasarse por alto. Ordenó que en todo caso “uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma.” (República de Colombia, 1950). Lastimosamente no le dio competencia al Ministerio para entrar a revisar el contenido del mismo, quizá en desarrollo de la libertad sindical, por lo que solo es un acto solemne para darle publicidad y

transparencia jurídica a los contratos. Ahora la pregunta es ¿Qué pasa si no se deposita? Se considera en este trabajo que es una nulidad relativa, subsanable, por consiguiente, después de los 15 días se podría depositar sin ningún problema.

Por otra parte, el artículo 2.2.2.1.22 contiene un efecto jurídico muy peculiar, pues le da representación legal al sindicato para representar a sus trabajadores en sus derechos y acciones judiciales. Textualmente: “el sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como la representación de los afiliados vinculados para su ejecución”. Este artículo es casi que inoperante respecto de los trabajadores, pues la teoría que hoy reina dice que ni la empresa contratante, ni el sindicato son empleadores de los trabajadores afiliados. En este panorama, el sindicato no los podría representar en sus derechos porque no sería imparcial y libre de intereses. A su vez, en el artículo 2.2.2.1.25. nos dice que el sindicato tiene un representante que será el encargado de la suscripción de los contratos.

Ahora bien, el contrato sindical como contrato nominado que es, debe pactarse por escrito e indicar textualmente como mínimo: la fecha de constitución del sindicato; el número de acta y fecha de la asamblea de afiliados que autorizó la celebración del contrato; las cláusulas relativas al objeto, condiciones para la ejecución y las obligaciones de cada uno de los contratantes; el valor total de la prestación del servicio o de la ejecución de la obra; la cuantía de la caución que los contratantes deben constituir para asegurar el cumplimiento de las obligaciones pactadas; las auditorías que consideren necesarias para verificar el cumplimiento de las obligaciones recíprocas; y procedimientos técnicos para la ejecución del contrato. Cabe resaltar que el decreto 036 no exigió que constaran por escrito los derechos que le asisten a los trabajadores, puesto

que, es un aspecto que no le concierne a la empresa contratante, si no a la asamblea general, por ende, son estos, quienes deben plasmar dicha información en el reglamento de ese específico contrato sindical.

Después de la puesta en marcha del contrato sindical, la asamblea general sigue con sus facultades como órgano de máxima dirección, y deberá realizar una asamblea general por lo menos una vez al año, según lo establecido por el Artículo 2.2.2.1.27. Esta asamblea debe por lo menos: presentar un debido informe de gestión administrativa social, contable y financiera del sindicato y en lo que atañe al contrato sindical que está vigente; presentar un informe de los aportes a la seguridad social integral de los afiliados; informar del total de obligaciones legales, compensaciones y beneficios reconocidos a los afiliados; dejando consignado una propuesta de distribución de excedentes si los hubiere; presentar una proyección del siguiente ejercicio fiscal del correspondiente contrato sindical.

La contabilidad y la solución de conflictos también están reglados de manera especial. Según el artículo 2.2.2.1.29 el “sindicato firmante de un contrato sindical deberá establecer en su contabilidad general una subcuenta para cada uno de los contratos sindicales suscritos, de manera que se puedan constatar claramente los movimientos propios de cada contrato”. Y según el artículo 2.2.2.1.31 “las controversias que se originen entre las partes contratantes en virtud del contrato sindical podrán ser resueltas por arbitramento voluntario u otros mecanismos alternativos, si así lo acuerdan las partes, o en su defecto por la jurisdicción laboral y de la seguridad social.”.

Por último, este cuerpo normativo en su artículo 2.2.2.1.32. nos dice que, de presentarse la disolución del sindicato, las personas que hayan sido contratadas para la ejecución de las obras continuarán prestando sus servicios o ejecutando las obras en las condiciones estipuladas mientras dure la vigencia del contrato sindical. La caución que haya prestado el sindicato disuelto subsistirá por un periodo igual a la ejecución del contrato sindical y tres años más, para garantizar las obligaciones de los respectivos trabajadores. En caso de disolución y liquidación de la empresa que hace parte del contrato sindical, las obligaciones pendientes para con el sindicato firmante y las de los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical, serán consideradas créditos privilegiados de la primera clase a que hace referencia el artículo 2495 del Código Civil.

Estos son, de forma integral los, elementos, derechos y deberes que componen al contrato sindical. A pesar de los inconvenientes que tienen estas normas y los choques conceptuales que hay al enfrentarlas con las posiciones de la Suprema Corte de Justicia, podemos ver una figura consolidada y prácticamente autóctona de nuestra patria madre, que debe fortalecerse y prestársele mucha más importancia, tanto en el mundo fenomenológico como en el académico.

Conclusiones

Gracias a los nuevos contextos sociales que el mundo vive hoy día, el mundo de lo laboral se está encaminando hacia un fortalecimiento de la flexibilización, tercerización y privatización del empleo público, pero a su vez, va al alza la informalidad y el desconocimiento de derechos legales y constitucionales. Es en este contexto en que la figura del contrato sindical tiene una gran importancia y la posibilidad de impactar positiva o negativamente en esta problemática que influencia tanto a Colombia.

Los inicios del contrato sindical son muy loables, pues la figura nació de una real necesidad de los trabajadores. Esta finalidad debe inspirarnos hoy en día, para que corrijamos el futuro de esta tipología contractual y conservemos en los más altos estándares al sindicalismo, evitando que se este se corrompa o pierda su esencia.

Los datos sobre el actual uso del contrato sindical para fines de tercerización son realmente impactantes y no son gratuitos, son el resultado de una larga cadena de hechos y omisiones estatales. Se debería tener más atención a este problema, aunque es entendible que, en un país como Colombia con tantos problemas, este tipo de situaciones sean considerados un caso menor.

Aunque ampliamente se apoya en este trabajo la teoría garantista del contrato sindical, es necesario concluir diciendo que es una figura que lamentablemente a perdido su rumbo, y ya no existe el contexto social y económico en el que nació. Es por ello que es menester reformarla desde sus bases o simplemente derogarla por otras figuras jurídicas más acordes a nuestros tiempos y forma de entender la vida y los procesos productivos.

9. Referencias

República de Colombia (1983). Ley 14. Colombia.

República de Colombia. (1887). Código Civil.

República de Colombia. (1887). Ley 153.

República de Colombia. (1950). Código sustantivo del trabajo. Decreto Ley 2663.

República de Colombia. (1991). Constitución Política.

República de Colombia. (2010). Ley 1429.

República de Colombia. (2011). Ley 1438.

República de Colombia. (2010). Decreto 1429.

República de Colombia. (2016). Decreto 036.

Corte Constitucional. (1994). Sentencia C 555. Bogotá.

Corte Constitucional. (2003). Sentencia T 133. Bogotá.

Corte Constitucional. (2012). Sentencia T 616. Bogotá.

Corte Constitucional, (2011). Sentencia T 303. Bogotá.

Corte Constitucional, (2011). Sentencia T 457. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia. (1994). Sentencia 7136, acta 64. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Rad. 6790. (MP. Juan Hernández S; octubre 27 de 1975

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Rad. 7707. (MP. Fernando Uribe Restrepo; julio 25 de 1981).

CONSEJO DE ESTADO. Sentencia Exp. 10889, 24 de noviembre de 2000. Bogotá.

CONSEJO DE ESTADO. Sentencia Exp. 12297, 22 de 2 de 2002. Bogotá.

ACRIP Y FEDESARROLLO (2013). La tercerización laboral en Colombia. Informe Mensual del Mercado Laboral. Recuperado de http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2013/05/IML-Agosto_Web2013.pdf

BARONA BETANCOURT, Ricardo. (2013). El contrato colectivo sindical. Bogotá: U. d. Montevideo, Ed. Obtenido de <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2014/02/Barona-Betancourt-El-contrato-colectivo-sindical-una-expresion-del-derecho-de-asociacion-sindical-o-una-forma-de-tercerizacion-en-Colombia.pdf>

BETANCOURT BARONA, Ricardo. (2016). Derecho de asociación sindical. Bogotá: Grupo editorial Ibáñez.

CAMACHO HENRÍQUEZ, G. (1973). Derecho del Trabajo. Bogotá: Editorial ABC.

CASTAÑEDA ESPINOSA, J. E. (2016). La tercerización laboral en Colombia. Bogotá: Universidad Militar de Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14489/Casta%F1edaEspinosaJohannaElizabeth2016.pdf?sequence=3>

CASTILLO MERCADO, Y., & NÚÑEZ OROZCO, T. (2014). Análisis cualitativo-jurídico de la tercerización laboral en el marco del derecho de asociación sindical en Colombia. Cartagena: Universidad de Cartagena.

CASTILLO MERCADO, Y., & NÚÑEZ OROZCO, T. (2014). Análisis cualitativo-jurídico de la tercerización laboral en el marco del derecho de asociación sindical en Colombia. Cartagena: Universidad de Cartagena. Obtenido de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/1443/1/TESIS%20TERMINADA%20ULTIMA.pdf>

DE LA PEÑA F, TRIANA M. Exposición de motivos del proyecto de reforma laboral ante el Congreso de Colombia. La nueva Ley de Reforma Laboral 1990.

El Tiempo. (01 De Mayo De 2010). El Tiempo. Recuperado El 14 De Julio De 2017, De <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-7690255>

FARNÉ, S. (2012). La calidad del empleo y la flexibilidad laboral en Colombia. En S. Farné (comp.), La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI (pp. 119-161). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

FARNÉ, S. (2015). Acuerdos de formalización laboral: ¿ruta hacia la formalización en Colombia? Perspectivas. Recuperado de: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/11369.pdf>.

GONZÁLEZ HERAZO, E. (2010). La difícil libertad sindical y las relaciones de conflicto en Colombia. Ediciones doctrina y ley.

GUERRERO FIGUEROA, G. (1986). Derecho colectivo del trabajo. Bogotá: Leyer.

GUERRERO FIGUEROA, G. (2005). Derecho colectivo del trabajo. Bogotá: Leyer.

JEAN VICENT, R. G. (1995). Diccionario Jurídico. Temis.

LÓPEZ FAJARDO, A. (2010). Elementos del derecho del trabajo. Bogotá: Librería de Ediciones del profesional.

LÓPEZ JIMÉNEZ, J. S., & D'AVALOS CASTRILLÓN, C. (2014). El contrato sindical ¿un beneficio para el afiliado o una figura de intermediación? Bogotá: Universidad Javeriana. Obtenido de <https://cienciasjuridicas.javeriana.edu.co/documents/3722972/6187126/1+L%C3%B3pez-D%27avalos.pdf/acdbd17d-0bd7-461b-80ff-8275e5969d1e>

MADERA ARIAS, N. A. (2011). Generalidades del derecho de asociación sindical en Colombia. Unisimon, 152 - 164. Obtenido de https://www.google.com/search?rlz=1C1CHBD_esCO752CO752&ei=s9t2XOuQPMuv5wLV34noAg&q=Generalidades+del+derecho+de+asociaci%C3%B3n+sindical+en+Colo

mbia+pdf&oq=Generalidades+del+derecho+de+asociaci%C3%B3n+sindical+en+Colombia+pdf&gs_l=psy-ab.3...74062.75962.

MANZANO LÓPEZ, L. M., & MANZANO LÓPEZ, D. Y. (2015). Los contratos sindicales en la ESE HUEM, una modalidad de tercerización. Cúcuta: Universidad libre. Obtenido de <http://revistalogos.policia.edu.co/index.php/rlct/article/view/672>

MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. (2010). Cartilla sobre el Contrato Sindical. Obtenido de <https://www.accounter.co/herramientas/cartilla-contrato-sindical.html>

MINISTERIO DEL TRABAJO. (2017). Concepto Jurídico. Respuesta Radicado No. ID 118175 / 11EE2017120000000010890.

MUÑOZ CAÑAS, S. M. (2018). El contrato sindical y sus efectos a la luz del concepto de trabajo decente. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana. Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/3809/El%20contrato%20sindical%20y%20sus%20efectos%20a%20la%20luz.pdf?sequence=1>

NÚÑEZ AFANADOR, F. (2016). Derecho colectivo del trabajo. Legis.

OIT. (2013). Tercerización mediante empresas de trabajo temporal en América Latina. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf

PLAN DE ACCIÓN DE COLOMBIA Y ESTADOS UNIDOS PARA DERECHOS LABORALES –traducción no oficial (sf)- Recuperado de:

<http://wsp.presidencia.gov.co/Especiales/2011/DocumentosTLC//PlanAccionEspa%C3%B1ol.pdf>

PÉREZ GARCÍA, M. (2016). Contratación Laboral, intermediación y servicios. Colombia: Legis.

QUIÑONES MONTEALEGRE, A. (2009). EL IMPUESTO DE INDUSTRIA Y COMERCIO COMO UN IMPUESTO SOBRE LA. ESPAÑA: UNIVERSIDAD DE SALAMANCA.

QUIÑONES, A. (2009). EL IMPUESTO DE INDUSTRIA Y COMERCIO COMO UN IMPUESTO SOBRE LA. ESPAÑA: universidad de Salamanca.

ZAPATA, F. (2013). Historia mínima del sindicalismo Latinoamericano. México: Colegio de México. Obtenido de <file:///C:/Users/ADMIN/Google%20Drive/alejo%20s%20work/MATERIAL%20DE%20TRABAJO/historia%20minima%20del%20sindicalismo%20latinoamericano%20Zapata.pdf>

EL TIEMPO. (26 de marzo de 2016). <http://www.eltiempo.com>. Recuperado el 19 de noviembre de 2017, de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16546686>

ESCUELA NACIONAL SINDICAL. (2017). El contrato sindical a la luz del trabajo decente. Obtenido de <http://calcolombia.co/wp-content/uploads/2017/08/EL-CONTRATO-SINDICAL-A-LA-LUZ-DEL-TRABAJO-DECENTE.pdf>

ASOCIACIÓN MÉDICA SINDICAL - ASMEDAS. (2019). Informe Asmedas Antioquia. Obtenido de <http://asmedasantioquia.org/magazines/articulos/38-magazin-no-13/2989-falsos-sindicatos-reemplazan-a-cooperativas-de-trabajo-asociado-para-seguir-explotando-trabajadores-de-la-salud>