



Título: Lo doméstico. Técnica: Ilustración. Año: 2009

La actualidad de los derechos laborales en Colombia en el contexto del neoliberalismo a partir de la normatividad expedida por Colombia para cumplir el TLC con Estados Unidos*

Hernán Darío Martínez Hincapié**

Resumen

El presente escrito tiene la intención de reflexionar sobre los fenómenos de tercerización en Colombia en el contexto del Tratado de Libre Comercio (TLC) con EE.UU a partir de la normatividad expedida después del 2010 teniendo como referente el Plan de Acción Laboral suscrito entre los dos gobiernos, evidenciando un alto riesgo de crecimiento de tercerización en Colombia y precarización de los contratos laborales desde diferentes figuras reglamentadas desde el 2010 hasta la fecha, así como la ineficacia de las medidas tomadas para la sanción de prácticas de intervención y tercerización laboral prohibida.

Palabras clave: neoliberalismo; derechos laborales; tercerización; Tratado de libre Comercio.

The current situation of labor rights in Colombia in the context of neoliberalism based on the regulations issued by Colombia to comply with the Free Trade Agreement with the United States

Abstract

This document has the intention to reflect on the phenomena of outsourcing in Colombia in the context of the Free Trade Agreement (FTA) with the US from regulations issued after 2010 taking as reference the Labor Action Plan signed between the two governments, evidencing a high risk of growth of outsourcing in Colombia and precarious labor contracts from different figures regulated since 2010 to date, as well as the ineffectiveness of the measures taken to punish prohibited practices of intervention and labor outsourcing.

Key words: neoliberalism; labor rights; outsourcing; Free Trade Agreement.

A situação atual dos direitos trabalhistas na Colômbia no contexto do neoliberalismo a partir da normatividade expedida pela Colombia para cumprir o TLC com Estados Unidos.

Resumo

Este escrito traz a intenção de refletir sobre os fenômenos de terceirização na Colômbia no contexto do Tratado de Livre Comércio (TLC) com os EUA a partir da normatividade expedida depois do ano de 2010 tendo como referente o Plano de Ação Trabalhista assinado entre os dois governos, evidenciando um alto risco de crescimento de terceirização na Colômbia e precarização dos contratos de trabalho desde diferentes figuras regulamentadas desde o ano de 2010 até a atual data, assim como a ineficácia das medidas tomadas para a sanção de práticas de intervenção e terceirização trabalhista proibida.

Palavras-chave: neoliberalismo; direitos laborais; terceirização; Tratado de Livre Comércio.

* Artículo de reflexión. Dentro del proyecto de investigación *El panorama del derecho al trabajo en el modelo neoliberal propuesto por TLC entre Colombia y EE. UU.* Grupo de investigación Ratio Juris. Investigador principal Hernán Darío Martínez Hincapié. Proyecto financiado por la Universidad Autónoma Latinoamericana – Medellín, Colombia. El proyecto finalizó el 30 de noviembre de 2016.

** Abogado, docente investigador adscrito a la Universidad Autónoma Latinoamericana, Colombia, magíster en Derecho. Proyecto financiado por la Universidad Autónoma Latinoamericana – Medellín, Colombia. Proyecto finaliza 30 de noviembre de 2016. Correo electrónico: hernan.martinezhi@unaula.edu.co ORCID: 0000-0001-9835-4787

Cómo citar este artículo: Martínez, H. D. (2017). La actualidad de los derechos laborales en Colombia en el contexto del neoliberalismo a partir de la normatividad expedida por Colombia para cumplir el TLC con Estados Unidos. *Estudios de Derecho*, 74 (163), pp-pp. 171-190

DOI: 10.17533/udea.esde.v74n163a08

Fecha de recepción: 1 de septiembre de 2016 • Fecha de aceptación: 18 de octubre de 2017

La actualidad de los derechos laborales en Colombia en el contexto del neoliberalismo a partir de la normatividad expedida por Colombia para cumplir el TLC con Estados Unidos

Introducción

La globalización está marcada, por una internacionalización del sistema de mercado libre, por una imposición de reglas políticas propias que flexibilicen los controles estatales que permitan la consolidación de este modelo económico; el neoliberalismo deslocaliza los aspectos culturales y sociales de una nación, incrementando las interacciones humanas basadas en las utilidades económicas minando y eliminando las particularidades específicas de los pueblos y sus rasgos determinantes. La medición del desarrollo económico se fundamenta en términos de ingreso por capital que promueven los grandes conglomerados financieros y empresarios, independiente, o al margen de las necesidades insatisfechas provistas por la sociedad y el Estado a los más desfavorecidos, es decir, desatendiendo las reales necesidades, en términos de planes de vida indispensables para el ejercicio de los derechos humanos de quienes son los excluidos (Fariñas, 2000, p. 7).

Existe una deconstrucción totalitaria (Beneyto, 1997, p. 69) de lo sociopolítico, y de la mano del mundo jurídico, los derechos humanos han servido como instrumento de transformación perversa hacia el fortalecimiento de dicho totalitarismo mercantilizado, negando fundamentalmente, entre otras cosas, la esencialidad de los bienes básicos y esenciales como derechos humanos plenos, bajo el entendido, de que estos, son más bien una amenaza al mundo libre y a la “libertad de empresa”.

En materia laboral es importante recordar que, desde la mitad del siglo XVIII hasta la década de los ochenta, del siglo pasado, el modo de producción liberal de nuestro Estado moderno implementaba una relación formal y material de equilibrio entre capital y el trabajo, siendo un avance su protección a nivel constitucional desde los actuales Estados sociales de derecho. La intención era crear un equilibrio entre trabajo y capital como los elementos dinamizadores de la sociedad

capitalista; como lo entendía F. Roosevelt mientras ejerció su presidencia en EE. UU., la libertad como la ausencia de necesidad, es decir, el trabajo desempeñado de forma libre, libre de necesidad y coacción del mercado.

En aquel entonces la premisa era que, si bien el trabajador es un agente económico, esta agencia no es libre como la del empresario, por lo tanto, su participación en el mercado no debe ser asemejada, sino protegida de dichas contingencias mercantiles.

La actualidad de los derechos laborales en Colombia, en los últimos tres años, en el marco y contexto del neoliberalismo plasmado y configurado a través de la ejecución del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Estados Unidos y Colombia evidencia la existencia de riesgos que se ciernen de forma real sobre el ejercicio de los derechos laborales.

Los derechos laborales y la fuerza de trabajo han dejado de ser un instrumento de equilibrio en las economías de los países occidentales, para ser un elemento de flexibilización y acomodamiento al hegemónico surgimiento de la economía de capitales que se impone sobre las facultades soberanas de regulación que ostentan los Estados y exigen condicionamientos que producen escenarios de precarización sobre las garantías laborales.

Por tal motivo los estados ven disminuido o dirigidos sus esfuerzos legislativos y normativos para garantizar los derechos laborales; para el caso de Colombia, su Constitución Política (arts. 1, 2, 13, 53, entre otros) habla del principio del Estado social de derecho y la necesidad de garantizar niveles de bienestar indispensables para la dignidad humana, y dentro de ellos, el principio del trabajo como derecho a condiciones decentes laborales.

En ese sentido, el Gobierno y el Congreso colombiano han expedido sendos decretos y leyes con el fin de garantizar el cumplimiento del TLC con EE. UU. y el Plan de Acción Laboral (PAL), sin embargo, dichas normas plantean serios riesgos para los derechos laborales, especialmente para la estabilidad y continuidad laboral, y permiten la creación de relaciones laborales tercerizadas o irregulares prohibidas por la Constitución.

Entre ellos tenemos el Decreto 1429 (2010) que permite el uso de los denominados *Contratos Sindicales* para labores no misionales (según el propósito declarado), sin embargo, dicha norma no es más que una tercerización por otra vía, por el camino de la desnaturalización de los principios y propósitos del sindicalismo que es la defensa de los trabajadores. Por otro lado, se expidió recientemente el Decreto Nacional 583 (2016) con el propósito ostensible de regular las cooperativas de trabajo asociado y reducir la intermediación, sin embargo, amplía las posibilidades de tercerización ya prohibidas, e incumple el Plan de Acción Laboral suscrito con EE. UU. que, sin ser la mejor garantía de protección a derechos laborales, permitía elaborar alternativas para una mejora defensa.

Actualmente, el derecho al trabajo va de la mano con las crisis económicas que favorece la deslocalización laboral y contratos de trabajo *basura* y temporales; de esta forma, *el contrato de trabajo diseñado para soportar las certezas del Estado-nación, la fábrica, el sindicato y el principio de estabilidad ha pasado a la historia* (Umberto Romagnoli, 2006).

El presente escrito pretende exponer de forma breve las reformas legales y los decretos presidenciales que se han expedido después del año 2010, y en todo caso, posterior a la entrada en vigor del TLC con EE. UU., con el fin de evidenciar de qué forma dichas normas agudizan mucho más los riesgos que el neoliberalismo impone sobre los derechos laborales.

Breve historia y reflexión sobre los procesos de globalización neoliberal en Colombia

En Colombia todos estos procesos de integración económica, especialmente el TLC con EE. UU., tienen sus orígenes en el Consenso de Washington que promueve la desregulación económica y la apertura al mercado globalizado. Procesos que se generan a finales de la década de los ochenta y se consolidan con la presidencia de César Gaviria (1990–1994). No obstante, es el periodo del gobierno de Álvaro Uribe (2002–2010) y de Juan Manuel Santos (desde 2010) los que permiten el arraigo pleno del neoliberalismo en Colombia con la negociación y aprobación del TLC, entre otros hechos —financiamientos Plan Colombia, programas de ajuste fiscal impuestos por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (FMI)—. Dicho contexto globalizado se ve favorecido por normas (flexibilización laboral), planes de desarrollo de gobierno centrales (Ministerio de Hacienda), mandatos de la banca central (Junta Directiva del Banco de la República), políticas públicas (Departamento Nacional de Planeación) y diferentes instrumentos normativos y de gestión estatal (Consejo Nacional de Política Económica y Social) (Estrada, 2006, p. 250).

El fenómeno de privatización de grandes empresas de carácter público de historia financiera favorable fue igualmente una situación que terminó por desatar con toda su fuerza la globalización económica en Colombia hasta la primera mitad de la década de los noventa, con la entrada en vigencia de la Constitución Nacional de la Asamblea Constituyente de 1991, empresas como el Banco del Comercio, Tequendama, de los Trabajadores, Colombia Automotriz, Banco de Colombia; entre muchas otras, fueron privatizadas en un periodo de *shock* económico introducido por el presidente de la época Cesar Gaviria, con el fin de permitir incorporar obligaciones económicas impuestas por organizaciones internacionales (Banco Mundial, FMI) y países hegemónicos (EE. UU.) para adoptar medidas de ajustes fiscales que promovieran el libre mercado mundial (Díaz, 2011, p. 108),

en detrimento de la distribución equitativa de la riqueza que se puede evidenciar en que para el año 1991 el 20% más pobre recibía el 3.2% del ingreso nacional y el 20% más rico recibía el 61.3% del ingreso nacional, y para el año 2003 el 20% más pobre recibía el 2,5 del ingreso nacional y el 20% más rico recibía el 63.6 del ingreso nacional (DNP – MERPD 1991 – 2001; 2001 – 2005). Por otro lado, las tasas de desempleo han aumentado de forma constante desde 1991, cuando para el año 1964 la tasa de desempleo en Colombia era del 13% en las cuatro grandes ciudades, en 2004 la cifra es del 52% con una informalidad de casi el 47% (Díaz, 2011, p. 110).

El inicio del siglo XXI para Colombia en el escenario de la economía globalizada se vio impulsado, en su punto cúspide, por el diseño, negociación y aprobación del TLC con EE. UU. los antecedentes de este suceso histórico, entre otros, son la delegación, en el primer gobierno de Uribe (2002-2006), de la política macroeconómica al FMI, conforme al Acuerdo *Stand-By* (ASB) (Estrada, 2006, p. 250) y con esto, la flexibilización laboral y la reforma en el sistema de pensiones, seguridad social y jornadas laborales —Ley 789 (2002) y Ley 797 (2002)—, ya privatizado y entregado a las dinámicas del mercado, con el fin de ser auto sostenibles para las políticas del FMI y de EE. UU., como forma de allanar el camino al esperado TLC.

Otras políticas y medidas económicas, que favorecieron el clima negociador con EE. UU. para suscribir el TLC, fueron la flexibilización presupuestal, recortando gastos inútiles (desde la concepción neoliberal) para el sector público económico como el gasto social, con lo cual sufrieron graves medidas de desfinanciación la salud, la vivienda, la seguridad social y la educación (Estrada, 2006, p. 250).

Finalmente, el TLC, después de más de cinco años, se aprueba por parte de los dos gobiernos, el 10 de octubre de 2011 y entra en vigencia el 15 de mayo de 2012.

Para el gobierno que inicio las negociaciones (Álvaro Uribe Vélez 2002–2008) y quien ratificó el TLC (Juan Manuel Santos 2008–2016), el TLC permitirá alcanzar logros importantes para el desarrollo económico y social a cargo del Estado, por cuanto se piensa que favorecerá la creación de 300.000 puestos de trabajo adicionales, las exportaciones crecerán un 6%, permitiría mostrar avances significativos en la reducción de la pobreza y favorecerá el crecimiento económico, fortalecerá la seguridad en las relaciones laborales y cualificará la seguridad social y la salud, además de otros asuntos de carácter comercial exclusivamente (La Silla Vacía, 12 de octubre de 2011).

No obstante, las cifras relacionadas con la justicia social y derechos económicos, sociales y culturales (DESC) muestran que Colombia es uno de los países con mayor desigualdad del continente, con un índice GINI de 0.576 (Bonilla y González, 2006), cifra mantenida hasta el 2014 en un 0.55 (CEPAL, 2016). En el 2007 la reducción del PIB para destinarlo a salud, educación, bienestar y agua potable fue del 1.3%, incrementándose de manera sistemática con respecto a

los años anteriores, lo que muestra claramente una estrategia regresiva para la protección de los DESC.

El 27% de la población presenta necesidades básicas insatisfechas, el analfabetismo es del 8.6 general y un 20% en la población adolescente está por fuera del sistema escolar; apenas el 34.1% de las personas entre 5 y 17 años tienen acceso a educación de calidad, los niveles de desocupación de Colombia son los más altos de la región, aún con cifras del 9% o 10%.

El régimen subsidiado parte de una visión asistencialista, basada en subsidios a la demanda, y excluyente al focalizarse en los más pobres dentro de los pobres. Este régimen no contiene ninguna proyección basada en la progresividad del derecho a la salud, sino que funciona como factor residual al mercado (Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo —PCDHDD—, 2009).

Especialmente, sobre los derechos al trabajo y la seguridad social – salud se cierne un riesgo de incumplimiento y violaciones. El nobel de economía, Joseph Stiglitz, ha sido uno de los principales críticos de este acuerdo comercial bilateral, considera que, se hará más difícil el acceso de los colombianos a los medicamentos, precarizando la seguridad social y la salud, derivado de las reglamentaciones sobre patentes y el mantenimiento de criterios mercantiles para el acceso a dichos servicios y derechos (<http://colombiareport.ss.uci.edu/webdocs/PremioNobel-criticaTLC.pdf>).

1. El TLC de Colombia con EE. UU. y las reformas legales y administrativas en materia laboral (2010 – 2016)

El modelo de flexiseguridad implementado en Colombia ha sido uno de los más regresivos y agresivos de toda la región, privilegiando el crecimiento empresarial por encima de las garantías laborales de estabilidad y empleo de calidad (Jaramillo, 2015, p. 243).

Para el momento final de la negociación del TLC entre los dos gobiernos la situación desfavorable (homicidios, persecución a sindicalistas, precarización del empleo, entre otros factores) para los derechos laborales en Colombia conllevó, de parte de EE. UU., a la exigencia de implementar un acuerdo bilateral denominado Plan de Acción Laboral (PAL) que condicionó la ratificación del TLC con el fin de modificar algunas normas o implementar, también por vía legislativa, mecanismos de seguimiento y vigilancia referidos a las garantías laborales que incluían diez asuntos, relacionados especialmente con la violencia antisindical, la aplicación de la legislación laboral que impidiera la violación de las garantías

laborales y que prohibiera o reglamentara las relaciones laborales informales y precarizantes, el uso ilegal de las cooperativas de trabajo, contratos sindicales y empresas de servicios temporales (OIT, 2015, p. 42).

Sin embargo, la situación de los derechos laborales no ha mejorado sustancialmente y en algunos aspectos existen retrocesos antidemocráticos e inconstitucionales, no solamente denunciados por la academia, sino también por los sindicatos y asociaciones de defensa de los trabajadores.

Al momento de analizar el impacto real de la normas laborales incluidas en el TLC de forma condicionada tenemos que los efectos han sido básicamente dirigidos a la modificación de legislación nacional, pero los mecanismos de interposición de quejas, pese a existir, no han permitido un cambio radical en la defensa de los derechos laborales y la mejora tendiente a favorecer estrategias de trabajo decente, estable y de calidad.

La Escuela Nacional Sindical (ENS, 2015) considera que la tasa de empleo de un 57.4% del total de población en edad para ocuparse debe ser contrastada con los preocupantes niveles de baja calidad en los trabajos y el aumento de labores por cuenta propia y la tercerización disfrazada. Se encontró que el 46,6% de la población ocupada no tenía contrato de trabajo formal, mientras que el 32,5% tenía contrato escrito y el 20,9% verbal (ENS, 2015, p. 11).

Las críticas que pesan sobre este instrumento tienen como común denominador la ausencia de eficacia en los impactos esperados sobre los derechos laborales, es decir, su propósito declarado no ha contribuido realmente a la mejoría de los derechos laborales, por el contrario el riesgo se hace más presente y probable, por el contrario, el objetivo no declarado parece ser la superación de las limitantes que el Congreso de los EE. UU. impuso al ejecutivo de su país para ratificar el TLC y no la defensa real de las garantías laborales (CTC-CUT, 2014, p. 5).

Analicemos algunas de las medidas adoptadas por el gobierno colombiano mediante el PAL, desde los criterios del fortalecimiento institucional, la regulación de las relaciones laborales ilegales, el sindicalismo y los canales de comunicación y quejas.

En lo referente a la eficacia del sistema de quejas, trámites y resolución de querrelas interpuestas ante el Ministerio de Trabajo (MinTra) en los casos del uso ilegal de los pactos colectivos y tercerización ilegal el balance es el siguiente hasta el año 2015 de las 150 quejas interpuestas, solo cinco casos han terminado con sanciones y 15 se han archivado; las otras 130 están en trámite sin definición sustancial (95 en averiguación inicial, cuatro en formulación de cargos, nueve en pruebas), el 94% de los casos tienen más de un año de trámite y el 73% se encuentra en etapas preliminares; para el caso de la libertad sindical, de los 170 casos que analizó la ENS a través de resoluciones del MinTra —tutelas y procesos

judiciales y de fuero especial— se encontró que en 111 no se protegieron los derechos sindicales y el Estado negó el 76% de los casos (ENS, 2016, p. 3).

Las sanciones por prácticas de intermediación laboral prohibida por la ley —100 a 5.000 SMLMV, Ley 1610 (2013)— pudo servir para implementar medidas serias y eficaces para evitar que dichas estrategias se sigan utilizando, sin embargo, su eficacia dista mucho de dicho propósito, aunque las sanciones crecieron de forma importante durante los primeros meses de la vigencia de la ley, donde el MinTra impuso 785 sanciones a empresas que se traducen en algo más de 150 mil millones de pesos, solo 11 mil millones han sido ejecutoriadas, es decir, solo el 7,3% del total de sanciones y de las 471 sanciones, solo 17 han quedado en firme para finales de 2015 (CTC-CUT, 2014, p. 17 y ENS, 2015, p. 24).

Lo anterior demuestra una ausencia casi total de eficacia en la implementación y ejecución de la medida, permitiendo que para el año 2012, 940 acciones prescribieran, y en 2013, otras 540 tuviesen el mismo destino (CTC-CUT, 2014, p. 18).

La Ley 1450 (2011) es resultado de otro de los compromisos que adquirió el Gobierno colombiano. Dicha norma se refiere a la formalización del primer empleo e igualmente se expidió el Decreto 2025 (2011) que impone unas reglas a las cooperativas de trabajo asociado, la última norma fue reglamentada por el Decreto 2798 (2013) que más que prohibir la intermediación laboral encubrió la tercerización en la exigida formalización del contrato laboral con el asociado (CTC-CUT, 2014, p. 13), pero siguió permitiendo la tercerización de la funciones misionales, y por lo tanto, no elimina el problema de raíz, sin embargo dicho decreto tuvo que ser derogado porque incumplía el Convenio 81 de la OIT, lo que deja espacios de discrecionalidad al empleador que podrían permitir violación de las garantías laborales (información presentada por Confecoop al Ministerio de Trabajo y enviado a la ENS el 31 de octubre de 2013. Escuela Nacional Sindical: Sistema de Información Laboral y Sindical —SISLAB—).

De conformidad con lo mencionado anteriormente, una de las estrategias de mejoramiento de la calidad del empleo es la Formalización del Trabajo; para 2012 y 2013 los inspectores de trabajo promovieron la firma de 36 acuerdos de formalización que tenían un impacto solo sobre 12.030 trabajadores (CTC-CUT, 2014, p. 18 y Ministerio de Trabajo, 2014, —para el ministerio fueron 12.051 trabajadores—), es decir, la medida es superficial para la realidad de la informalidad empresarial de tipo laboral que existe en Colombia, con lo cual se envía un mensaje de desidia estatal por las garantías laborales, para permitir que prevalezca el criterio financiero y economicista de la garantía y seguridad que debe tener el lucro en el ordenamiento jurídico laboral por encima de los derechos laborales, toda vez que se estima que en Colombia las relaciones laborales llegan al 68% de la población económicamente activa y susceptible de ser empleado; por un lado en el 2012 existían 2.890 CTA que agrupaban a 386 mil asociados (Portafolio,

2012) y casi 600 mil trabajadores que hacen parte de EST sumando también los 964 contratos sindicales que representaban más de 200 mil trabajadores en el país (Portafolio, 2014). Por lo tanto, son 1.185.000 empleados que laboran en condiciones de informalidad e inestabilidad (CTC-CUT, 2014, p. 21) siendo los 12 mil involucrados en los acuerdos de formalización solo el 1.01% del total de trabajadores bajo condiciones de atipicidad en Colombia.

Hasta enero de 2015 el Mintra ha logrado la suscripción de 80 acuerdos de formalización que benefician a 20.600 trabajadores, no obstante, esto solo alcanza a llegar al 0.1% del total de los colombianos ocupados. Es decir, la norma en mención no permite, de forma eficiente, eliminar las prácticas violatorias de las garantías laborales intermediadoras o tercerizadoras (ENS, 2015, p. 21). La manifestada ausencia de eficacia puede ser constatada desde el mismo Mintra que del total de su planta de empleados dedicados a la Dirección de Empleo, que se dedican a promover estos acuerdos de formalización, el 65% están vinculados mediante contratos de prestación de servicios, lo que muestra una total incoherencia del Ministerio para eliminar definitivamente la intermediación ilegal (ENS, 2015, p. 22).

Si bien gran parte de las reformas legales y gubernamentales han pretendido eliminar la tercerización laboral, específicamente las CTA pasaron de 4307 (en 2010) a 2890 en 2012, y el número de asociados bajó de 610.526 (en 2010) a 386.138 (en 2012) (CTC-CUT, 2014, p. 23), no obstante, dichas figuras siguen existiendo con otras denominaciones como los contratos de prestación de servicios, las sociedades por acciones simplificadas y los contratos sindicales.

Afirma la CTC y la CUT:

El más preocupante de todos los casos es el del contrato sindical, porque aquí no solo se trata de subcontratar ilegalmente labores que son misionales permanentes, sino que significa, además, una subversión de los principios y finalidades del sindicalismo (CTC-CUT, 2014, p. 35).

Por lo anterior, a la lenta disminución de las cooperativas de trabajo asociado (CTA), como intermediadores, se les suma el aumento de forma importante de otras formas de tercerización. Por un lado, mientras que en 2010 apenas existían 50 casos de contratos sindicales, en 2011 eran 164 que cubrían 37.064 trabajadores y para 2012 ya eran 703 contratos sindicales que se traducía en 158.878 trabajadores (ENS, 2014) de los cuales 699 (99.43%) hacen parte del sector salud y servicios de salud como uno de los sectores que más ha crecido (Portafolio, 2011) en la economía bajo el neoliberalismo (CTC-CUT, 2014, p. 30).

Con respecto a la figura del contrato sindical la ENS informa que en 2010 apenas existían 50 casos de contrato sindical y para 2013 la cifra llega a 964 casos, abarcando 49.164 trabajadores, lo que indica patrones de aumentos importantes

y preocupantes que no frenan el fenómeno de la tercerización y la intermediación laboral.

Mientras que, hasta 2013, más de 95% de todos los contratos sindicales se firmaron en el sector de servicios sociales y salud —rama económica previamente plagiada por las CTA—, en el año contemplado entre junio 2013 y junio 2014 se depositaron 429 contratos sindicales en el sector de comercio y 439 en el sector de industria, demostrando la popularidad de esta figura para negar derechos laborales al mismo tiempo que se dibuja, engañosamente, un cuadro dinámico de la actividad sindical en el país (ENS, 2015).

Desde la Ley 6 (1945) las organizaciones sindicales se integraron al derecho laboral mediante la utilización de contratos colectivos con el fin de hacer parte del mercado laboral. De igual forma, el artículo 482 del CST define el contrato colectivo sindical como aquel que celebran 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. Los requisitos para la celebración de dicho contrato son: que conste por escrito y que sea depositado en el Ministerio de Protección Social a más tardar dentro de los 15 días después de su firma; la duración, revisión y extinción del contrato se rigen por las normas del contrato individual de trabajo en la modalidad colectiva y; tiene un carácter solemne.

Aunque desde la Ley 1429 (2010) la tercerización se convirtió en prohibida por cuanto las actividades misionales y permanentes exigieron contrato laboral formal, el contrato sindical enmascara la relación laboral en una relación colectiva que externaliza e intermedia a los trabajadores.

Con respecto a la conceptualización de la categoría de “actividades misionales permanentes” como parte esencial de la reglamentación del contrato sindical, el artículo 63 de la Ley 1429 (2010) determinó:

El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de cooperativas de trabajo asociado (CTA) que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Igualmente es importante entender que, así como el Consejo de Estado, la Corte Constitucional ha definido que los trabajos misionales permanente se entienden como toda actividad que señale la ley, la Constitución, un reglamento o decisión judicial que se desarrolla en las mismas características que los empleados de planta y empleados externalizados, y que se ejecuta de forma habitual, que por la naturaleza de la actividad, la entidad está en capacidad de controlar su desarrollo

o de injerir en las capacidades que requiere del personal que ejecutará tales acciones; igualmente dichas actividades misionales son comunes al objeto social de las empresas y actores económicos (Corte Constitucional, Sentencia C-614 de 2009. Consejo de Estado, Sentencia del 6 de septiembre de 2008, radicado 2152062 y Sentencia del 18 de mayo de 2006, radicado 1553).

En ese sentido se expidió el Decreto 2025 (2010) que se encargó se establecer claramente las definiciones de “actividad misional permanente” e “intermediación”, y de igual forma establecer las sanciones y multas para personas y empresas infractoras de las normas descritas. Establece, para las CTA, la presunción de infracción de las normas que prohíben la tercerización cuando no demuestre independencia financiera y sus miembros no tengan autonomía para realizar sus labores, o son obligados a permanecer en las cooperativas, para mantener su trabajo y no tiene acceso a los beneficios económicos provenientes de la cooperativa.

No obstante, dichas ordenaciones solo se ocuparon de reglamentar las prohibiciones para las CTA, dejando por fuera a modalidades y sujetos como la sociedad por acciones simplificada (SAS), contratos sindicales y las fundaciones, que efectivamente ocurrió, como en el caso de los contratos sindicales que disparó su número de utilización de forma irregular.

El Decreto 2025 (2010), antes mencionado, debido a todos los vacíos que dejaba fue derogado y expidió el Decreto 1025 (2014), en parte debido a la presión de las centrales obreras y a que, cualquier modificación a las garantías laborales que afecten sensiblemente su condición debe ser consultado con la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL), por lo tanto, fue necesaria su derogatoria.

Como consecuencia de la derogatoria del Decreto 2025 (2010) el Gobierno expide el Decreto 1429 (2010) que tiene dentro de sus fines la reglamentación de los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), deroga el Decreto 657 (2006) y se convierte en marco importante para la utilización del contrato sindical de forma adecuada para generar más puestos de trabajo. Tal y como lo mencionaba el expresidente Álvaro Uribe —dicho decreto fue expedido en su mandato— al considerar que el contrato sindical permitía transformar el sindicalismo por uno de tipo “propositivo” y deja de lado su carácter “reivindicatorio”, desconociendo que su finalidad debe ser la defensa mancomunada de sus derechos, con lo cual se copta su esencia y se transforma por algo indeseable sociopolíticamente.

El artículo 1 del Decreto 1429 (2010) menciona que el contrato sindical es un acuerdo de voluntades de naturaleza colectivo, solemne, nominado y principal, que puede celebrarse entre uno o varios empleadores, o sindicatos de empleadores, para la prestación de o la ejecución de obras con sus propios afiliados, advirtiendo que en el discurso legal no se hace referencia a la protección de los derechos

laborales del afiliado, y dentro de las condiciones del artículo 5 de dicho decreto no se exige cuestión similar alguna.

El Decreto 1429 (2010) fue demandado ante el Consejo de Estado (2010, Expediente 11001-03-25-000-2010-00240-002019-10), este tribunal inicia sus consideraciones apoyándose en las sentencias de la Corte Constitucional T-441 (1992), T-115 (1992), T-085 (1994) y C-621 (2008) entre otras; para entender el derecho de asociación sindical como un derecho fundamental que va dirigido a la libertad de constituir organizaciones permanentes, en defensa de los derechos e intereses comunes de los trabajadores y los oficios que desempeñan, sin la intervención ilegítima del Estado o de particulares de acuerdo con los artículos 39 y 55 de la Constitución Política.

Igualmente, el Consejo de Estado, a partir de la Sentencia T-2716705 (2011) de la Corte Constitucional, manifiesta:

El contrato sindical se caracteriza por ser solemne, nominado y principal, realizado en ejercicio de la libertad sindical, que goza de autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato. Adicionalmente, en virtud de él, (i) el sindicato contratista responde porque sus afiliados presenten los servicios o ejecuten la obra contratada; (ii) el representante legal de la organización sindical como encargado de suscribir el contrato sindical, ejerce la representación de los afiliados que participan en el mismo; (iii) el sindicato se asimila, sin serlo como quedó dicho, a un empleador sin ánimo de lucro por expresa disposición de la ley laboral y, (iii) en caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores quedan facultados para continuar prestando sus servicios mientras dure la vigencia del contrato y en las condiciones inicialmente estipuladas.

Sin embargo, en este último punto es importante hacer precisiones, dicha figura se refiere a las capacidad de negociación comercial colectiva del sindicato, pero entendiendo que el afiliado ya goza de su calidad de empleado con contrato laboral pleno para el mismo empleador que dispone de la prestación de servicios del sindicato, o de otro empleador; es decir, su situación laboral no depende del contrato de obra, o prestación de servicios, que se derive del sindicato al cual está afiliado, sin duda esto último es la tercerización prohibida en Colombia para actividades misionales y permanentes, toda vez que permite ingreso de miembros para desempeñar actividades laborales encubiertas de forma principal —como único medio de sustento— al margen de garantías laborales. Es interesante evidenciar también como desde el CST se entiende expresamente, que la existencia y la revisión de dichos contratos se rigen por las normas del derecho laboral, lo que haría incompatible la existencia y uso actual de la figura desde los contratos

de obra o prestación de servicios con riesgos para los derechos laborales, o por lo menos que constituya una situación de precarización laboral.

Bajo la necesidad, por lo menos, en aquel momento de la década de los noventa, cuando apenas se conocía una figura inicial del contrato sindical, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de Colombia, manifestó mediante decisión con radicado 7136 (1994) (Magistrado: Hugo Suescún Pujols) que:

A pesar de que por su contenido el contrato sindical debe ser considerado como contrato civil, por ministerio de la ley su duración, revisión, y extinción se rigen por las normas del contrato individual de trabajo. Por esa regulación, aunada a las asimilaciones a otras instituciones del derecho laboral que se han dejado anotadas, y por responsabilidad que frente al empresario pudiera exigirse a los trabajadores individualmente considerados, se sigue que en los términos del artículo 2º del Código Procesal del Trabajo, corresponde al juez del trabajo decidir los conflictos jurídicos que se originen en ese convenio colectivo.

Con lo anterior quedó claro, para ese momento, que los contratos sindicales no podían, bajo ninguna circunstancia entenderse como escenarios de afectación a los derechos laborales, de precarización y tercerización.

El Decreto Nacional 583 (2016) es la más reciente norma expedida para legitimar aún más el cuestionado contrato sindical.

Dicho decreto pretende reglamentar el artículo 63 de la Ley 1429 (2010) — ley de formalización laboral, uno de los puntos del PAL—, y el 74 de la Ley 1753 (2015) —ley Plan Nacional de Desarrollo— con el fin declarado de mejorar las condiciones laborales de todos los empleados del país.

Sin embargo, dicha norma va en contravía de lo pactado en el PAL, toda vez que terceriza y denomina como independientes a todos los trabajadores que antes no podían incluirse en dicha estrategia de intermediación, como son los trabajadores misionales y permanentes, de esta forma el artículo 2.2.3.2.1.6 indica:

La tercerización laboral es ilegal cuando en una institución y/o empresa pública y/o privada coincidan dos elementos: Se vincula personal para desarrollo de las actividades misionales permanentes, a través de un proveedor de los mencionados en este decreto, y; se vincula personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Con lo anterior queda claro que las personas vinculadas, como contratistas o simple intermediarios, y que desarrollen actividades permanentes y misionales esenciales pueden tercerizarse, permitiendo con este vacío la precarización de

los derechos laborales y el trabajo decente; condicionados expresamente por la presunta libertad económica de los actores del neoliberalismo.

Con el contrato sindical existe el riesgo de la deslaborización o informalización laboral en la medida que en esta figura existe una ausencia de contrato laboral que garantice todos los derechos laborales. Igualmente, está el riesgo de bajos ingresos laborales por cuanto se acude a la subcontratación, sin prestaciones sociales, propia de un contrato laboral, siendo actividades laborales que le restan o reducen a su capacidad adquisitiva a merma los ingresos del trabajador. Por otro lado, tenemos el riesgo de desprotección social y en cobertura de salud porque al no existir contrato laboral, no existe obligación del empleador de cotizar en seguridad social, y tal obligación recae exclusivamente en el empleado, con lo cual la seguridad social se transforma en una responsabilidad individual y particular del usuario, desconociendo el principio de la solidaridad que debe alimentar dichos sistemas. También está el riesgo de la discriminación laboral, toda vez que la ausencia de relación laboral en los contratos sindicales genera una dinámica de dominación, en perjuicio del empleado que necesariamente se ve obligado a aceptar las condiciones arbitrarias impuestas para recibir un dinero por sus servicios, que en definitiva constituye una renuncia a sus derechos laborales por demás prohibida por la Constitución Nacional (art. 53). Existe el riesgo asociado del desempleo recurrente debido a la precariedad de su situación laboral y a la ausencia de obligaciones laborales de parte del empleador, que no exige el respeto por la permanencia, de acuerdo con las reglas del Código Sustantivo del Trabajo y por lo tanto puede terminar el contrato sindical en cualquier momento, sin necesidad de respetar las obligaciones laborales, de ello se genera entonces una especie de flexibilidad que se apoya en una falsa idea de libertad de movilidad laboral y profesional de los trabajadores, desconociendo la necesidad política y social de proteger al trabajador desde un empleo decente, fijo y constante. Por último, está el riesgo de la pérdida de derechos colectivos, por cuanto el contrato sindical desconoce la historia y fundamentación de las organizaciones sindicales sometiénolas a las reglas del mercado y situándose en una posición patronista de transar la mano de obra (trabajador y sus derechos) como simple mercancía sin derechos (ENS, 2016).

La conclusión, es que el Decreto 583 (2016) es un retroceso en cuanto la formalización del empleo como obligación derivada del PAL, que el TLC en su conjunto y por ende al gobierno de EE. UU. le permite consolidar las grandes empresas transnacionales y la concentración de la riqueza por vía de tercerización. El decreto mencionado permite y legaliza la tercerización laboral de actividades misionales y permanentes ya prohibida, pero con una denominación distinta a la de CT o empresas de servicios temporales (EST) por la de contrato sindical.

Posteriormente, el Decreto 036 (2016) en el artículo 1 —que modifica los artículos 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.32— establece claramente la intención de estructurar el contrato sindical para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de los empleados afiliados, entendiéndolos como de naturaleza colectiva;

sin embargo, se reitera que dicha naturaleza hace referencia a la pertenencia del trabajador a una organización sindical y no propiamente del régimen laboral aplicado al trabajador; lo que genera que organizaciones de empleo temporal se conviertan a colectivos sindicalizados sin ninguna trayectoria de este último tipo (artículos 2.2.2.1.16 y 2.2.2.1.17).

Uno de los interrogantes que genera este tipo de contratación es el contenido en el artículo 2.2.2.1.24 —que menciona las obligaciones de la organización sindical hacia la empresa contratante— en el que se puede notar que no existe una referencia expresa y clara del sindicato para cumplir con obligaciones de tipo laboral, sino que hace referencia a obligaciones del sistema de seguridad social y las deducciones legales a que haya lugar, pero nunca de obligaciones laborales en sentido estricto; resulta obvio que las deducciones para el sistema de seguridad social y demás y el pago de transporte, tal y como aparecen en la norma no quiere decir necesariamente que quien está a cargo sea la organización sindical, sino solo quien la deduce, de lo que puede derivarse una práctica de asunción de obligaciones no necesariamente laborales y por ende tercerizaciones por vía de autorizaciones legales, diferentes a las empresas temporales y de tercerización antes prohibidas.

Evidencia de lo anterior es la no exigencia dentro de la formalización del contrato sindical, entre sindicato y empresario, de las obligaciones laborales que se asumirá en favor del trabajador (artículo 2.2.2.1.26).

Todo lo mencionado antes demuestra que el escenario sindical en Colombia pierde incidencia, cuando la solución de controversias laborales mediante convenciones sindicales disminuye y la contratación sindical aumenta y cubre más del 70% de los trabajadores que hacen parte de pactos colectivos. La tendencia de que los conflictos laborales sean tramitados y resueltos por tribunales se diluye por la ineficacia de los instrumentos, dejando a los trabajadores sin protección y a los sindicatos sin herramientas de atención a sus afiliados (ENS, 2015, p. 33).

Si tenemos en cuenta que existen, para 2015, 1.449 empresas con convenio colectivo de trabajo con relación a 370.635 del total de empresas que existe en Colombia según Asocajas, significa que solo el 0.45% de las empresas tienen una base esencial para un tripartismo y diálogo social fluido, y que reconoce la agencia política de los trabajadores.

Por último y en materia de cifras el cuadro 1 indica que la utilización de la convención colectiva para contrataciones múltiples para los años 2013 fue de 459 y decreció en 2014 a 328 y aumenta para el 2015 a 500, estableciendo una tendencia mixta modificada por la utilización creciente de forma progresiva de la utilización del contrato sindical, que pasó del 2011 —cuando apenas se reglamentó la figura— de 164 casos a 1975 en el año 2015, que determinó el nacimiento de una nueva forma de tercerización ilegal y un ataque para el sindicalismo de defensa de derechos laborales en Colombia, como se expuso anteriormente, esto representa

desde el 2006 hasta el 2015 un crecimiento del 2431% y los pactos y convenciones colectivos solo han crecido un 13% y 19% respectivamente (ENS, 2016).

Cuadro 1. Escenarios de negociación colectiva en Colombia 2010–2015 por número de casos

Año	Convención Colectiva	Pacto Colectivo	Contrato Sindical
2010	245	245	50
2011	353	170	164
2012	317	216	708
2013	459	206	964
2014	328	249	492
2015	500	209	1975
totales	2202	1295	4353

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de Información Laboral y Sindical (SISLAB), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva con Información del Ministerio de Trabajo.

Del informe (Ministerio de Trabajo, 2014) presentado por el Mintra para el 2014 de los avances sobre el PAL dicho ministerio reporta efectivamente el crecimiento importante del uso de dicha figura (entre 2011 y 2012 se suscribieron 1582 contratos sindicales) desconociendo la realidad sobre las consecuencias de dicha figura.

Resulta interesante la observación del Mintra sobre la figura del contrato sindical en su informe 2014 sobre el PAL:

Con respecto a los contratos sindicales, en los dos últimos años se han registrado 1582 contratos sindicales frente a 114 en los años 2010 y 2011. Hay que mencionar que los contratos sindicales son una figura amparada por la legislación colombiana y, estimulada por algunas organizaciones sindicales, es decir, que no hay un rechazo unificado a esta figura jurídica y, por el contrario, en ocasiones la promueven.

El órgano ministerial acepta el rechazo de los sectores tradicionalmente sindicalizados y la dudosa constitucionalidad de la figura al indicar que solo la ley, que muchas veces contraria a las garantías laborales en su aplicación flexible, derivada de lagunas normativas o interpretativas. Sin duda, el informe mencionado no se refiere explícitamente a todas las reclamaciones que se le han elevado a la figura y por ende el Ministerio solo pretende legitimarla desde las cifras de crecimiento, pero no desde su control efectivo.

Conclusiones

El neoliberalismo globalizado opera como factor desencadenante de muchos efectos adversos para los DD. HH., entre ellos, para los DESC y los derechos laborales que exige respuestas jurídicas y políticas de parte, especialmente, del Estado, pero también de todos los actores de la sociedad *política-económica* colombiana.

Una de las respuestas jurídicas podría ser la implementación de sistemas globales de control y quejas que regulen las actuaciones de los agentes económicos globalizados, es decir, estructuras de “universalización de los derechos” en materia laboral, dicha propuesta tiene como trasfondo las categorías de trabajo decente, estable y condiciones de trabajo dignificantes que promuevan el equilibrio contractual y humano entre *capital-agentes, económicos-Estado-trabajadores*.

Los nuevos escenarios posfordistas del típico trabajo indefinido en las industrias, por toda la vida del empleado, han cambiado y deben adecuarse a los riesgos contemporáneos del neoliberalismo, no mediante la flexibilización sino mediante sistemas salariales y de seguridad social modernos, que mantengan el diálogo social y el tripartismo. Son necesarias más estrategias de autosostenibilidad del empleo y mayor generación de puestos trabajo; las mayores y mejores posibilidades de educación y, por ende, de trabajos calificados podrían derivar en mayor productividad y mejores empleos, solidaridad en la protección social, restricción al *dumping* social y la representatividad son los propósitos del nuevo mercado laboral.

Necesariamente la reglamentación, a través de decretos del Gobierno nacional, ha sido muy atractiva para los actores del neoliberalismo, en la medida que flexibiliza las condiciones laborales y toma como aliado a seudosindicatos, para eliminar posibilidades de suspensión de actividades por protestas o huelgas que afecten el normal desenvolvimiento de las actividades empresariales.

Sin duda los contratos sindicales constituyen una nueva afrenta contra los procesos de consolidación de las garantías de trabajo decente y de eliminación de la tercerización, y deslocalización como consecuencias directas del neoliberalismo y el TLC. que tiene Colombia con EE. UU.

Los riesgos que se ciernen sobre las garantías laborales y la situación de los empleados, derivados de una reglamentación parcial o de la permisividad de reglas que auspicien la tercerización, se refieren a la reducción de salarios y prestaciones sociales por la masificación de figuras contractuales como la intermediación y la externalización, que bajan costos de la operación, pero que precariza el trabajo. Igualmente, la seguridad social es una carga y responsabilidad exclusiva del empleado que se ve sometido a participar de los riesgos financieros, debido a su condición de independiente, aun cuando sus laborales sean permanentes; por supuesto, la pérdida de la expectativa de permanencia o continuidad debido a su inconveniencia para el empresario y, por último, la eliminación progresiva del sindicalismo y la agrupación laboral.

Referencias

- Agencia de información laboral. Aniversario del Plan de Acción Laboral (PAL) Cinco años esperando cambios reales. 04/07/2016 Aniversario del Plan de Acción Laboral (PAL) Cinco años esperando cambios reales.
- Beneyto, J. M. (1997). *Contra la Globalización. Nueva Revista de Política, Cultura y Arte*, (50), abril - mayo, pp. 64-71, Madrid.
- CEPAL (2016). *Horizontes 2030, la igualdad en el centro del desarrollo sostenible*, Trigésimo sexto periodo de sesiones de la CEPAL, ONU. México.
- Colombia ya cuenta con 160.000 SAS creadas (5 de julio de 2012). *Portafolio*, recuperado de: <http://www.portafolio.co/negocios/colombia-ya-cuenta-160000-sas-creadas>. Consultado el 14 de febrero de 2014.
- Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), Central Unitaria de Trabajadores (CUT) (2014). *Informe sobre los tres primeros años de implementación del Plan de Acción Laboral (PAL)*. Tres años de incumplimiento del Plan de Acción Obama-Santos, Bogotá.
- Congreso de la República de Colombia, Ley 1429 (29 de diciembre de 2010).
- Congreso de la República de Colombia, Ley 6 (19 de febrero de 1945).
- Consejo de Estado, Expediente 11001-03-25-000-2010-00240-002019-10, consejero ponente Luis Rafael Vergara Quintero.
- Corte Constitucional Colombia, Sentencia C-621 (2008), magistrado ponente Mauricio González Cuervo.
- Corte Constitucional Colombia, Sentencia T-085 (1994), magistrado ponente Carlos Gaviria Díaz.
- Corte Constitucional Colombia, Sentencia T-441 (1992), magistrado ponente Alejandro Martínez Caballero.
- Decreto Nacional 036 (12 de enero de 2016).
- Decreto Nacional 1025 (28 de mayo de 2014).
- Decreto Nacional 1429 (28 de abril de 2010).
- Decreto Nacional 2025 (08 de junio de 2010).
- Decreto Nacional 583 (08 de abril de 2016).
- Díaz Londoño, J. A. (2011). *Estado, Poder y Neoliberalismo en Colombia, Análisis Sociológico a finales del siglo XX*. Manizales: Universidad de Caldas.
- Dirección Nacional de Planeación (DNP) —MERPD 1991-2000. *Encuesta nacional de hogares; 2001 - 2005*. Encuesta continua de hogares.
- Escuela Nacional Sindical (2015). *Informe sobre los cuatro primeros años de implementación del Plan de Acción Laboral (PAL) (2011-2015)*, Bogotá.

- Escuela Nacional Sindical (2016). Agencia de información laboral. *Aniversario del Plan de Acción Laboral (PAL) Cinco años esperando cambios reales*.
- Escuela Nacional Sindical (2016). *Nuevo Decreto 583 sobre tercerización laboral en Colombia: un gran retroceso*. ENS, 22 de abril de 2016, recuperado de: <https://www.desdeabajo.info/colombia/item/28619-nuevo-decreto-583-sobre-tercerizacion-laboral-en-colombia-un-gran-retroceso.html>. Consultado 16 de junio de 2016.
- Escuela Nacional Sindical: *Sistema de Información Laboral y Sindical (SISLAB). Reporte 2012*. Recuperado de: http://ens.org.co/apc-aa-files/40785cb6c-10f663e3ec6ea7ea03a-aa15/10_SISLAB_2012_2.pdf. pp. 13. Consultado el 13 de febrero de 2014.
- Estrada, J. (2006). Las reformas estructurales y la construcción del orden neoliberal en Colombia. En A. E. Ceseña *los desafíos de las emancipaciones en contextos militarizados*, Buenos Aires: CLACSO, pp. 250.
- Fariñas, M. J. (2006). *Los Derechos Humanos: desde la perspectiva sociológico-jurídica a la 'actitud postmoderna'*. Madrid: Dykinson.
- Instituto Internacional de Estudios Laborales (2015). *Dimensiones sociales de los acuerdos de libre comercio*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Jaramillo, I. (2015). Derecho del trabajo en el posfordismo. El proyecto de regulación universal en la globalización económica. Ed. *Colección de Textos en Jurisprudencia*, Universidad del Rosario, Facultad de Jurisprudencia, Bogotá.
- Londoño, E. A. (2009). Contra hegemonías étnicas en el neoliberalismo. Resistencias y propuestas alternativas al modelo neoliberal en Colombia. *Revista Ciencias Políticas* (8), pp. 54, julio-diciembre. Bogotá.
- Ministerio de Trabajo (2014). *Informe de cumplimiento Plan de Acción Laboral de Colombia y Estados Unidos para derechos laborales*, Bogotá.
- Osorio, C. (2011). Tres razones para que Santos lograra el TLC y tres para que esté preocupado de haberlo logrado. *La Silla Vacía*, Consultado el 24 de junio de 2016.
- Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, 2009.
- Temporales ponen en la picota al contrato sindical (24 de agosto de 2013). *Portafolio*, recuperado de: <http://www.portafolio.co/economia/temporales-ponen-la-picota-al-contrato-sindical>. Consultado el 14 de febrero de 2014.
- Temporales reciben 19% menos de ingresos por hora (17 de septiembre de 2012). *La República*, recuperado de: http://www.larepublica.co/economia/temporales-reciben-19-menos-de-ingresos-por-hora_20985. Consultado el 14 de febrero de 2016.
- Umberto, R. (2006). *El derecho al trabajo del 900: una herencia difícil*. Lección magistral impartida en el acto académico de la incorporación como doctor Honoris Causa de la Pontificia Universidad Católica de Perú. Lima.