

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

Problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

John Jairo Suárez Gómez, C.C. 1.020.728.232

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	4
1. CAPITULO I: INFORMACION GENERAL	
1.1 PROBLEMA JURÍDICO	6
1.2 HIPÓTESIS	7
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	8
1.4 OBJETIVO GENERAL.....	9
1.4.1 Objetivos Específicos.....	9
1.4.1.1 Conceptuar el significado de la tercerización laboral y su tratamiento histórico y legal en Colombia.....	9
1.4.1.2 Categorizar los tipos de tercerización laboral y su afectación en la estabilidad laboral.....	9
1.4.1.3 Determinar el impedimento del derecho de asociación por medio de tercerización.....	9
2. CAPITULO II: Tercerización laboral y su tratamiento histórico y legal en Colombia.....	10
2.1 Tercerización laboral y su tratamiento histórico y legal en Colombia.....	11
2.2 Tratamiento Legal de la tercerización laboral en Colombia.....	12
3. CAPITULO III: Categorizar los tipos de tercerización laboral y su afectación en la estabilidad laboral.....	15
3.1 Tipos de tercerización laboral.....	16
3.1.1 Las empresas de servicios temporales (EST).....	16
3.1.2 Las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA).....	17
3.1.3 Contrato Sindical.....	17
3.2 Contratos atípicos en la tercerización.....	18
3.2.1 Right sourcing:.....	18
3.2.2 In-house:.....	18
3.2.3 Off Site:	18
3.2.4 Co-sourcing:.....	19
3.2.5 Out-tasking:.....	19
3.3 Afectación de la tercerización en la estabilidad laboral	19
4. CAPITULO IV: Determinar el impedimento del derecho de asociación por medio de tercerización.....	23

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

- 4.1 Determinación del impedimento del derecho de asociación por medio de tercerización.....24**
- 5. CONCLUSIONES.....28**
- 6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....29**

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

INTRODUCCIÓN

La tercerización se trata de una forma de emplear el capital humano, en la prestación de servicios externos, siendo esta una práctica que exhibe una tendencia creciente debido a que se reconoce como opción para decrecer costos empresariales, incrementar la eficiencia de las operaciones logísticas y lograr una cadena de suministros más flexible e integrada; sin embargo, la pérdida del control directo de las actividades y la incapacidad de los proveedores de servicios logísticos para dar un servicio de excelencia son problemas potenciales cuando se hace uso de la tercerización; por ello, es importante hacer una cuidadosa selección de las terceras partes que darán el servicio, así como, establecer la planeación para lograr una relación efectiva. (www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422007000100003)

Para las agremiaciones sindicalistas y trabajadores, es una problemática que está acabando con el derecho al trabajo contemplado en el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia, sin la protección del mismo, y afectando sus derechos colectivos de asociación y estabilidad laboral.

Para muchos, la tercerización es un mecanismo moderno de esclavitud en donde no hay ninguna garantía para el trabajador, creando una inseguridad jurídica; por su parte, el Ministerio del Trabajo en su Resolución número Resolución 5670 de 2016 (www.xperta.legis.co/visor/temp_legcol_eaf99172-72be-4bdf-9196-f768b3cb293f), indica:

“Que la problemática que se ha generado con estos procesos de tercerización, radica en que en algunas ocasiones el sector empresarial ha equiparado el suministro o provisión de personal para realizar actividades propias del objeto de su empresa, a la prestación de un servicio o suministro de un bien, operación que no es permitida en nuestro ordenamiento jurídico, pues los trabajadores no son una mercancía por lo que la regla general es la contratación directa por parte de la empresa de sus trabajadores a través de contratos individuales del trabajo según lo dispuesto en los artículos 22, 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo que define el contrato laboral como aquel en el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal, bajo dependencia o subordinación del empleador recibiendo una remuneración por su labor”

Aunque lo anterior, es algo que afecta a la generalidad de los trabajadores, no es menos importante señalar, que desde la óptica de las organizaciones empresariales esta es una herramienta útil, pues permite que no solo puedan reducir costos laborales, sino también ser más competitivas y eficientes. (Oxal Víctor Ávalos Jara, Abogado laboralista. III Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)

De esta manera, a partir de lo expuesto, se explicará los vacíos del régimen jurídico laboral colombiano en cuanto a la aplicabilidad de la tercerización laboral, situación que permite de forma repetitiva una violación a la Estabilidad Laboral y a la Asociación que la Constitución y la Ley propugnan.

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

1. CAPITULO I INTRODUCCIÓN E INFORMACIÓN GENERAL

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

1.1. PROBLEMA JURÍDICO

En el presente trabajo se establecerán las problemáticas jurídicas, que se desencadenan a partir de la implementación de la tercerización laboral, el cual, aun cuando se encuentra permitido en Colombia para casos específicos (Empresas de servicios temporales, Cooperativas de Trabajo Asociado, Contrato Sindical; existen empresas que afectan la estabilidad laboral y el Derecho de asociación de los trabajadores, haciendo una indebida aplicación de la tercerización laboral.

Conceptualizaremos a partir de su origen y legalidad, su implementación en Colombia, determinando bajo qué escenarios jurídicos se vulneran los derechos mencionados, originando conflictos con las formas tradicionales de vinculación laboral y permitiendo a los empleadores dar un mayor alcance a la simulación laboral, bajo la modalidad de contratos atípicos.

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

1.2. HIPÓTESIS

El presente artículo, parte de suponer la problemática que se genera al momento de que las empresas hacen uso de la exteriorización de contratación como modalidad de vinculación laboral, ejerciendo el trabajador en muchas ocasiones, labores de forma permanente, primordial y no transitoria, en relación con el objeto social de la empresa, desvirtuando así el numeral primero del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Siendo esta figura mal implementada, pues vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores; de los cuales solo nos centraremos en la Estabilidad Laboral y el Derecho de Asociación.

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

1.3. JUSTIFICACIÓN

Pretendo establecer la problemática de la tercerización laboral en Colombia, siendo esta, aplicada de forma premeditada e inadecuada.

Para ello, busco determinar cómo en la praxis muchas empresas implementan su uso de forma desproporcionada, tomando ventajas que afectan la estabilidad del trabajador y su derecho de asociación; sin distorsionar sus funciones propias dentro de dichas empresas.

Lo anterior, tiene su razón en la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores quienes son la parte “débil”, dando a conocer cada una de las modalidades o simulaciones aplicadas propiamente por la parte “fuerte” e identificando quien es el empleador en la tercerización laboral, a fin de exigir objetivamente y de forma adecuada sus derechos.

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

1.4. OBJETIVO GENERAL:

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

1.4.1. Objetivos Específicos:

- 1.4.1.1.** Conceptuar el significado de la tercerización laboral y su tratamiento histórico y legal en Colombia.
- 1.4.1.2.** Categorizar los tipos de tercerización laboral y su afectación en la estabilidad laboral.
- 1.4.1.3.** Determinar el impedimento del derecho de asociación por medio de tercerización

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

2. CAPITULO II

Tercerización laboral y su tratamiento histórico y legal en Colombia

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

2.1. Tercerización laboral y su tratamiento histórico

Con la entrada de la globalización, el desarrollo de nuevas tecnologías o la llamada cuarta Revolución Industrial, se han generado transformaciones, sociales, económicas, y políticas; lo cual ha implicado una automatización laboral, inteligencia artificial y la robotización de las empresas, consecuentemente extinguiendo el tradicional sistema de trabajo a un nuevo futuro del trabajo.

Del sistema de automatización laboral se tiene, en sus principales formas de producción, la robotización, y contratación de gente más especializada; un sistema donde se transfieren tareas de producción realizadas habitualmente por operarios humanos, en el tradicionalismo laboral a un conjunto de elementos tecnológicos. Situaciones que ha cobrado gran importancia para Colombia como para el mundo en los últimos años, ya que su finalidad, está en la producción de grandes escalas, y en menos tiempo, para una relación momentánea del mercado internacional.

Sin embargo, aun cuando se suplan la demanda a las necesidades mundiales, por las empresas productoras, también no es menos cierto que dicha práctica ha presentado inconvenientes incluso ilegales bajo este modelo, pues las referidas empresas se valen de la obligatoriedad de producción que requiere el mercado, perjudicando sin importancia las garantías laborales para con los trabajadores, lo que ha llevado en contexto de política social, al mismo gobierno en restringir las formas de contratación o simulación contractual.

Colombia no puede ser ajeno a los efectos de la globalización, sin embargo, para entender el concepto y sus efectos de la tercerización, es importante entender el origen de tercerización, para ello se debe tener en cuenta que este concepto nace en los Estados Unidos, en los inicios de los años 70, utilizado inicialmente como exteriorización a los servicios informáticos en las empresas de consultoría de tecnología de la información, haciendo referencia a los contratos de gestión de activos referidos al procesamiento de datos, y fue denominado como outsourcing, su origen es anglosajón, palabra compuesta en su abreviación por las palabras, outside (afuera), resource (recurso), using (usando), queriendo determinar para el entorno empresarial, un significado de ciertas actividades fuera de la empresa. Sin embargo, para el ámbito laboral y en el presente la palabra outsourcing, es más conocida por la subcontratación.

De esta manera, el outsourcing puede definirse como:

La prestación de servicios externos que una empresa solicita para realizar diferentes funciones administrativas o tareas técnicas y especializadas que ésta ya no puede realizar de manera interna por múltiples razones, que pueden ser reducir costos o facilitar procesos (Davis & Werther Jr, 2000)

Con la práctica de este concepto en el país se han generado algunas malinterpretaciones que han desviado su finalidad, por ejemplo, es común que tomando como excusa la tercerización de los procesos de contratación de personal, las grandes empresas pongan en desigualdad de

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

condiciones a empleados directos y tercerizados. A los primeros se les ofrece mayores beneficios económicos, mayores sueldos, capacitaciones continuas y oportunidades de crecimiento dentro de la compañía.

Es claro que la tercerización sostiene beneficios en la producción empresarial, sin embargo, la misma ha sido utilizada para tratos ilegales con los trabajadores en las relaciones laborales ya que se les contrata por sueldos mínimos, tiempos cortos y tipos de contrato por obra labor o prestación de servicios, esto explica la elevada rotación de personal de estas empresas y es común que diariamente entren y salgan numerosos empleados, que, aunque son consideradas generadores de empleo en realidad buscan minimizar costos y responsabilidades delegando funciones y abaratando la mano de obra, para ello debemos referirnos a la normatividad referente al ámbito colombiano sobre la tercerización.

2.2. Tratamiento Legal de la tercerización laboral en Colombia

Comenzaremos, para dar el alcance legal que merece la explicación, por referirnos al artículo 53 de la Constitución Política, que nos habla de la protección del trabajo y de los trabajadores, que norma constitucional indica:

“ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La Ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La Ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. “

Constitucionalmente se tiene que es garantía del gobierno para los trabajadores, el velar por mantener incólume los derechos de los trabajadores, en el mismo sentido, al orden jurídico debemos indicar que la tercerización se utiliza principalmente en las relaciones laborales entre particulares, este tipo de contratación se encuentra regulado por el Código Sustantivo del Trabajo; sin embargo, de acuerdo a las reformas realizadas al mismo, debemos comenzar

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

por la Ley 50 de 1990, más exactamente en sus artículos 71 a 94, en donde regula el tratamiento que se debe tener para las empresas de servicios temporales, evitando la tercerización y dando garantías de contratación para los trabajadores, para ello al tenor de lo normado en el artículo 77 de la referida Ley, se menciona:

“ARTÍCULO 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

- 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.*
- 3. 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.”*

De esta manera, queriendo el legislador dar mayor garantía de contratación, y evitando propiamente que el trabajador tenga desventajas en la contratación, pero además dando la posibilidad al empleador en contratar personal para la productividad de su empresa, sin embargo, para regulación de las empresas de servicio temporal tenemos el decreto 1707 de 1991, norma por medio del cual se reglamentaron los artículos 71 a 94 de la referida Ley 50 de 1990.

Ahora bien, de otro lado tenemos la Ley 1429 de 2010, norma por la cual se expide la Ley de formalización y generación de empleo, reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4910 de 2011, además reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 489 de 2013, y declarada EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-686 de 2011; la cual en su artículo 63 menciona:

“Artículo 63. Contratación de personal a través de cooperativas de trabajo asociado. Reglamentado por el Decreto Nacional 2025 de 2011. 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 Servicio de Trabajo Asociado 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.

*Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo tercero de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos excepcionales previstos por la Ley tengan trabajadores, retribuirán a estos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo. **Expresión subrayada declarada Exequible por los cargos analizados, mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-645 de 2011.**”*

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

Norma que se encuentra reglamentada por el Decreto Nacional 2025 de 2011, todo en lo que respecta específicamente al artículo 63 de la referida Ley 1429 de 2010, esto es la contratación laboral a través de cooperativas.

Una vez ya teniendo en claro la garantía constitucional que se despliega del artículo 53 de la Constitución política de Colombia, debemos remitirnos a la determinación y conceptualización de la tercerización, en el ámbito colombiano para ello tenemos el Decreto Número 1072 del año 2015, art. 2.2.3.2.1, núm. 6° (Artículo adicionado por el Decreto 583 de 2016, en su artículo 1), en donde refiere que la:

6. Tercerización laboral: Se entiende como tercerización laboral los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes.

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

- *Se vincula personal para el 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.*

De esta manera se puede determinar el alcance de la norma en cuanto a la tercerización, indicando su legalidad como las excepciones o ilegalidades a la norma. Para ello es necesario remitirnos a lo contemplado en el Decreto 583 del año 2016, por medio del cual consecuentemente se hace la reglamentación de la tercerización, y sus disposiciones para la inspección, vigilancia y control sobre la tercerización laboral, de hecho en este decreto se define la tercerización laboral como “los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes” y considera como ilegal esta práctica cuando “Se vincula personal para desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor y Se vincula personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes” (Ministerio de trabajo de la República de Colombia, 2016)

Además de la referencia normativa mencionada, es de aclarar que en el ámbito normativo de Colombia nos encontramos con un sin número de normas referente a la tercerización, sin embargo, para este estudio nos referiremos a las más sobresalientes en el tema.

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

3. CAPITULO III

Categorizar los tipos de tercerización laboral y su afectación en la estabilidad laboral

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

3.1. Tipos de tercerización laboral

Previo hablar de los tipos de tercerización, es necesario dar a conocer los motivos por los cuales se hace uso de la simulación de contratación laboral, figuras jurídicas que para Colombia han tenido mayor aplicabilidad en las relaciones laborales, para ello tomaremos la razones de tercerización en la gráfica presentada y vista del Informe Mensual del Mercado Laboral, realizada por el centro de investigación económica y social, Fedesarrollo (www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3374/IML_Marzo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y, s.f.)

Para la legislación colombiana, existen tres modalidades a través de las cuales se realiza la exteriorización de mano de obra, entonces tenemos que, según la normatividad; respecto a las Empresas De Servicios Temporales (EST), se encuentra regulado en el decreto 4369 de 2006, en igual sentido para las cooperativas de trabajo asociado (CTA), tenemos la Ley 79 de 1988, el Decreto 4588 de 2006 y la ley 1233 de 2008 y para el contrato sindical el fundamento legal se consagra a través de los Decretos 1429 de 2010, 1072 de 2015 y el 036 de 2016 y en los artículos 482, 483, 484 del Código Sustantivo del Trabajo; cada una de ellas que merece su explicación. (https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12174/MariaAlejandra_CalleHernandez_Juanita_ViecoGiraldo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=Estas%20tres%20formas%20de%20tercerizaci%C3%B3n,temporales%20y%20el%20contrato%20sindical.,s.f.)

3.1.1. Las empresas de servicios temporales (EST)

Según lo establecido en el Decreto 4369 de 2006, en su Artículo 2, indica que las "EST" son 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 estas el carácter de empleador.

En el mismo sentido, la norma da su explicación en los casos en los cuales las empresas usurarias pueden contratar este tipo de servicios, para ello se tiene el artículo 6 de la referida, en donde se refieren los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. 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 prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Parágrafo. Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio.

Dentro de las EST existen dos clases de trabajadores: los de planta y los trabajadores en misión. Los trabajadores de planta son aquellos que prestan sus servicios para la empresa de servicios temporales, como, por ejemplo: el gerente, la secretaria, el mensajero, entre otros y, por el contrario, los trabajadores en misión son aquellos que son enviados a cumplir con los servicios o tareas contratadas por la empresa usuaria, y dichas funciones deben prestarse dentro de las instalaciones de la misma.

3.1.2. Las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA):

Son organizaciones sin ánimo de lucro, donde se asocian personas naturales y su aporte es principalmente trabajo, con el fin de producir bienes, ejecutar obras o prestar alguna clase de servicio, los cuales se desarrollan con autonomía administrativa y asumiendo los riesgos de la misma. La relación que existe entre los asociados y la Cooperativa no es una relación laboral, no hay un vínculo empleador-trabajador, lo que se configura entre ambos es un vínculo de naturaleza cooperativa, el cual se da libre y autónomamente.

Hoy en día, se han ido regulando ciertos temas con la finalidad de proteger los derechos de los asociados por medio del Decreto 4588 de 2006. En el artículo 25, se estableció que todas las sumas de dinero que reciban los asociados como contraprestación a la ejecución de una actividad no constituyen salario, debido a que no existe un vínculo laboral entre la Cooperativa y el trabajador asociado.

El pago por la actividad que el asociado realiza se llama compensación, no salario, la cual según la Ley 1233 del 2008 en su artículo 3, estableció que no podía ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente.

Así mismo, en el artículo 6 de la ley, se estableció que las Cooperativas y PreCooperativas de Trabajo Asociado son las responsables del proceso de afiliación y pago de los aportes al sistema de seguridad social de sus afiliados, todo esto, teniendo en cuenta las disposiciones legales sobre los trabajadores dependientes.

Por último, es importante mencionar que, debido a la clara inexistencia de un vínculo laboral entre la Cooperativa y los asociados, no existe el deber de pagar las debidas prestaciones sociales ni vacaciones.

3.1.3. Contrato Sindical:

Partiendo de la definición consagrada en el Decreto 1429 de 2010, podría decirse que el contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores para la prestación de determinados servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados.

Este contrato, además de ser escrito debe cumplir con los requisitos para celebrar el mismo, es decir, debe existir previamente el sindicato, con no menos de 6 meses de anterioridad en su conformación. Además, debe haber una aprobación en asamblea de afiliados de la

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

suscripción de esa contratación sindical que se piensa realizar y, por último, el sindicato debe tener la estructura y capacidad administrativa y financiera para prestar los servicios, ejecutar las obras contratadas y cumplir con las obligaciones legales a las que se comprometió.

3.2. Contratos atípicos en la tercerización

De esta manera, sin ser taxativas ni exclusivas, se puede tener entre algunas de las razones, para el uso de la tercerización las siguientes: reducción de costos, concentración en actividades centrales, solución a problemas de capacidad, mejora la calidad del servicio, acceso a capital intelectual, es crítico para lo que el negocio necesita, genera cambios o transformaciones en el ámbito laboral, administra ambientes de negocio, entre otras.

Sin embargo, aunque las razones anteriormente expuestas pueden ser el argumento central de las organizaciones empresariales o patronales, no deja de ser cierto que en su uso se encuentre la evasión de responsabilidades y garantías para los trabajadores, es así que para dar una mayor claridad entramos a dar la explicación y tipología de tercerización esbozada en la tesis presentada sobre tercerización, para la universidad tecnológica de Bolívar (Luque Malat, Marin Narvaez, & Salcedo Toro, s.f.), de las cuales en el presente trabajo se tomaran como tipos de tercerización **atípicas**, entre ellas tenemos:

3.2.1. Right sourcing:

Este es un esquema mixto donde la empresa puede decidir si llevar su proceso insourcing u outsourcing. Esto significa que, dentro del equipo, existen personas que han sido contratados de manera interna y otras que son contratadas por un tercero o una empresa de outsourcing. Esto permite a las empresas obtener lo mejor del talento a un mejor precio para las operaciones. (www.runahr.com/recursos/hr-management/que-significa-el-rightsourcing/, s.f.)

3.2.2. In-house:

Este concepto se aplica cuando el servicio de tercerización se produce en las instalaciones de la organización contratante del servicio. De esta manera la empresa tiene un mayor control sobre los servicios contratados; por ejemplo: la contratación de una consultora para llevar la contabilidad de la empresa y la liquidación de sueldos. Otra de las razones por las cuales el servicio de tercerización puede ser In-house es que la empresa contratada solo pueda desempeñar los servicios dentro las instalaciones de la empresa contratante. Véase el caso de la contratación del servicio de vigilancia o de limpieza, los cuales, claro está, solo pueden ser realizados dentro de la compañía. (Luque Malat, Marin Narvaez, & Salcedo Toro, s.f.)

3.2.3. Off Site:

En este caso, el lugar desde donde se brinde el servicio no merece mayor importancia y puede dejarse este aspecto a la mejor consideración de la empresa contratada. Por ejemplo, el servicio de atención telefónica, no es necesario estar en un lugar concreto o específico. La principal ventaja de este tipo de tercerización es la reducción de costos ya que no se utilizan

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

recursos propios, pero se tiende a perder el control de las actividades dadas en outsourcing. (www.evaluandosoftware.com/modalidades-del-outsourcing/#:~:text=In%2DSite%20es%20la%20modalidad,la%20organizaci%C3%B3n%20contratante%20del%20servicio.&text=Ejemplo%20de%20esto%20es%20la,la%20contabilidad%20de%20la%20empresa.,%20s.f., s.f.)

3.2.4. Co-sourcing:

Es una modalidad en el que, ambas empresas, la que delega la función y la que presta el servicio, comparten todas las responsabilidades y los riesgos para realizar la actividad o prestar el servicio que se ha contratado. Visto así, el modelo Co-Sourcing ocurre cuando los procesos del negocio son realizados por un grupo de personas, el cual está conformado por colaboradores internos y por recursos externos, tales como proveedores de servicios outsourcing especializados en dicho negocio.

La clave en el modelo Co-Sourcing es que se basa en el enfoque de asociación. El uso de este modelo le permite a la empresa retener todas las habilidades que existan en su organización, teniendo, además, la capacidad de utilizarlos y consolidarlos de una forma más óptima. (www.efiempresa.com/blog/efiempresa-modelo-co-sourcing/, s.f.)

3.2.5. Out-tasking:

Es un nuevo modelo de contratación de servicios en el que las empresas contratantes firman acuerdos con otras compañías para la gestión de determinadas tareas. Las empresas de out-tasking no se hacen cargo de una actividad completa, sólo de cuestiones muy específicas pertenecientes a esa actividad.

El modelo estratégico de la out-tasking se puede ver como una colección de servicios discretos pero interoperables en el que una empresa puede variar los niveles de servicio para responder rápidamente a los cambios en las necesidades de los clientes y las condiciones del mercado.

En esta variación de la modalidad de contratación la empresa sigue siendo responsable de su proceso, incluso después de haber sido realizada la externalización.

En todo momento, el término de “outsourcing” se busca endilgar tareas, y actividades propias de la empresa, a personas externas, sin trasladar la responsabilidad ni cambiar la actividad principal, muchas veces, causando un detrimento en los derechos de esos trabajadores, que no son considerados parte de la empresa propiamente, incluso se ven casos en donde ejercen mismas actividades que personas con vinculación directa, y son pagados de manera desproporcionada, incumpliendo lo adecuado a trabajo igual, salario igual causando daños en el derecho a la igualdad.

3.3. Afectación de la tercerización en la estabilidad laboral

Es precisamente el llamado “mejor precio”, lo que permite el uso externalizado de contratación, es decir, es la manera más fácil y legal de desmeritar el valor profesional, además de contratar en beneficio de la empresa contratante sin tener que asumir la

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

responsabilidad que se asume por una contratación directa, situación que para la realidad es un perjuicio para los trabajadores. De esta manera, en concordancia con el ofrecimiento que tiene un profesional para una empresa, es el mismo mercado quien no permite pagar lo merecido, pues este tipo de contratación, ofrece para el mercado un resultado de pago mínimo para este tipo de trabajadores.

Como es de notar, la tercerización laboral se da principalmente por no asumir toda la responsabilidad o riesgo con el trabajador, pues aun cuando el empleador es quien tiene el control, sanción y dirección de las funciones con el trabajador, es precisamente lo que en esencia busca la contratación externa, que dichos poderes del empleador sean ejercidos por otro empleador.

Sin embargo, en la praxis toda esta obligatoriedad que establece la norma y explicación de la tercerización, se termina encubriendo la realidad de contratación, pues el tercero incluido en la contratación laboral, solamente termina siendo una figura adicional, ya que es el mismo empleador quien dispone del control y direcciona las funciones del trabajador, como también es quien establece sanciones en las actividades propias del empleo, generando de esta manera confusión en el empleador contratado.

Ahora bien, uno de los principios más afectados en la tercerización, es precisamente la estabilidad laboral, pues principalmente debemos partir de la base que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo lo que implica que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. Estabilidad que se ve afectada en la celebración de contratos fictos temporales, que permiten a los empleadores, vendar la realidad de la contratación en trabajadores, confundiendo con una supuesta estabilidad laboral con el mismo empleador.

De esta forma, para muchos empleos en Colombia se tiene la idea, en los trabajadores, de contar con un trabajo fijo en determinada empresa o empleador, sin embargo, con las únicas condiciones de celebrar un contrato diferente cada tiempo determinado y bajo una denominación diferentes, es por ello que no es tan aceptable, que aun cuando la tercerización sea un ascenso en la productividad empresarial sea la mejor salida para la economía, pues es aquí donde se entra en controversia, a que es más importante, entre la garantía patrimonial de una empresa o la dignificación laboral para el trabajador. Situación que en resumidas no es más que la afectación laboral por parte del empleador, a cualquier costa.

Todas estas inquietudes y sugerencias son las expuestas en las consultas presentadas en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL), en donde se busca siempre el logro de acuerdos y garantizando en igualdad de condiciones la posibilidad de expresar los puntos de vista tanto a las organizaciones sindicales como de las organizaciones de empresarios, dentro de los lineamientos tripartitas, que debe garantizarse en el ámbito laboral; situación que aun en siglo XXI, nos encontramos con diferentes vacíos normativos, condiciones que permiten el aprovechamiento de los empleadores para restringir los derechos de los trabajadores.

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

Además, si se estableciera un pliego de condiciones para prohibir la tercerización, con el ánimo de no afectar la estabilidad laboral, entraríamos en conclusión a resolver ampliamente las condiciones estrictas de un contrato a término indefinido, es por ello, en sentido contrario a las resultas en la esencia de la tercerización, no es más que la afectación a las garantías fundamentales para el trabajador.

Para ello y siendo más explícitos en la afectación de la tercerización, es importante saber cuáles son las inseguridades que aquejan a las Empresas o Empleadores, al momento de ejecutar o contratar de la manera que legal y taxativa a la norma, y para ello tenemos las razones para tercerizar o externalizar (Luque Malat, Marin Narvaez, & Salcedo Toro, s.f.), las cuales son:

- **La cualificación del personal del proveedor**, es claro que, si el Empleador tuviese que contratar empleados con una calidad profesional, tendría que asumir un costo superior y muy diferenciado al salario mínimo, lo cual afectaría los intereses en la relación costo beneficio de las contrataciones para la empresa.
- **La falta de cumplimiento del proveedor con el contrato**, en las relaciones contractuales, así como se puede tomar utilidad también se puede tener riesgos y son precisamente estos últimos los que no pretende asumir el empleador, al momento de tercerizar, pues como lo indicamos en pretérita oportunidad es la impotencia de perder el control sobre el trabajador, cuando realiza sus funciones.
- **La dependencia que genera este servicio**, esta dependencia deriva de que las empresas tienen dificultades a la hora de cuantificar y definir los servicios de información que necesitan, además éstos suelen evolucionar temporalmente. Es por ello que al final de liquidar el contrato de tercerización a las empresas les preocupan los sobre costos que se puedan generar, por ello prefieren hacer contrataciones temporales con trabajadores, simulando la tercerización y haciendo un pago de un salario mínimo, evitando los sobre costos en el funcionamiento de la empresa.
- **La pérdida de conocimiento técnico es otro problema importante**, cuando un servicio se externaliza, el cliente pierde su comprensión del servicio a lo largo del tiempo. Aunque el proveedor realice servicios innovadores para el cliente, gran parte de los nuevos conocimientos necesarios permanecerán en poder del proveedor y no pueden ser transferidos al cliente. De esta manera, se tiene recalca lo mencionado, esto es el miedo, por parte del empleador, en perder el poder de control y direccionamiento, sobre el trabajador, llevando a celebrar contratos en simulación de tercerización y en casos a constituir empresas con el mismo objeto y del mismo empleador, simplemente con una razón social diferente.
- **La incapacidad de adaptarse a nuevas tecnologías**, dentro de las relaciones de la empresa, a fin de demostrar mejor calidad en los servicios que ofrece se encuentra la de adquirir tecnología de punta, sin embargo, para ello las empresas tendrían que asumir una

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

inversión adicional a la empresa, en contraposición, prefieren la contratación de personal idóneo para tal fin, valiéndose de la tercerización, exigiendo resultados de alta calidad y sin asumir la responsabilidad total.

- **Relación clara entre costes y beneficios**, es claro para el empleador que la tercerización genera un beneficio financiero para la empresa, ya que, al momento de hacer cualquier tipo de liquidación con los trabajadores, es precisamente este quien desconoce legalmente por lo que tiene derecho a reclamar, ahora bien, por lo mismo es que perdura su utilización, pues se eximen de responsabilidades laborales ante la confusión patronal.
- **Problemas de seguridad**, la seguridad a la que teme el empleador perder es principalmente la de sus conocimientos, para el funcionamiento del objeto social de la empresa, es por ello que se vale de la simulación en la tercerización, para contratar un personal que le permita no prestar la misma asesoría o labora a otras empresas de la misma categoría o con la misma finalidad en el objeto social de la empresa.
- **La tercerización genera diversos problemas de personal**, volvemos y finalizamos con la explicación introductoria para este capítulo, lo cual es que si para el trabajador es claro que se tiene que terminar su contrato en tiempo determinado, pues se generaría una incertidumbre en su contratación, sin embargo son los mismos empleadores quien al contratar aclaran, al trabajador, que su vinculación será a tiempo indefinido, argumentando que por motivos de personal autorizado solo es permitido por un contrato de cierta denominación, que permite vendar la finalidad propia de la tercerización y así evitar, cualquier tipo de ansiedad, baja moral y sentimiento de inseguridad; tanto al trabajador como para la empresa, lesionando el progreso para la empresa.

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

4. CAPITULO III

Determinar el impedimento del derecho de asociación por medio de tercerización

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

4.1. Determinación del impedimento del derecho de asociación por medio de tercerización

Domingo Campo Rivera (DOMINGO CAMPO RIVERA, Derecho Laboral Colombiano), nos define el derecho de asociación sindical como:

“La facultad que tienen los miembros de la sociedad para poner sus bienes o su capacidad personal al servicio de una causa o fin común. Tal es el caso de las asociaciones de trabajadores que se conocen con el nombre de sindicato, federaciones y confederaciones, o la de los patronos cuya denominación también varía de acuerdo a la naturaleza de las actividades que desarrollan o el fin que persiguen”.

De esta manera, la comisión de la OIT (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1976)) y el comité de libertad sindical, expresan su profunda preocupación por la violencia sistemática antisindical que persiste en Colombia, la CSI, la CUT y la CTC siguen denunciando la continuidad de esta situación en el país¹, la ejecución de múltiples homicidios² contra miembros del movimiento sindical y otros actos de violencia antisindical, como amenazas contra la vida de dirigentes sindicales nacionales y locales, en un contexto de ataques graduales a los líderes sociales en general, con énfasis en la afectación de los sindicatos de la agricultura, la educación, la energía y las minas; poniendo de presente la ausencia de datos sobre el número de condenas a autores intelectuales de estos actos de violencia antisindical, lo cual impide la identificación y condena de quienes ordenan los crímenes, debido a esto no ha sido posible frenar el ciclo de reproducción de violencia antisindical en Colombia, pues es necesario que los autores tanto materiales como intelectuales sean condenados (Observación (CEACR) - Adopción: 2016, Publicación: 106^a reunión CIT (2017) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) - Colombia (Ratificación : 1976), s.f.)

De forma particular se menciona la afectación a las centrales sindicales que versan sobre las mutaciones en curso en cuanto al origen de la violencia antisindical, y se pide al gobierno que tome las medidas necesarias para detener esta violencia, de manera que los homicidios y demás crímenes sean esclarecidos y condenados, esperando paralelamente, una efectividad en las medidas de reparación colectiva a favor el movimiento sindical.

Ahora, en lo que respecta al contrato sindical y los posibles conflictos de interés que se generan por el poder de decisión que se le atribuye al sindicato sobre el empleo de sus afiliados, se pide al Gobierno que planifique y lleve a cabo un control pormenorizado del uso del contrato sindical, en particular, en el sector de la salud, y que tome las medidas necesarias, inclusive de carácter legislativo, para garantizar que la figura del contrato sindical no menoscabe los derechos sindicales de los trabajadores.

² 34 homicidios cometidos en 2018.

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

Se reitera al Gobierno que en Colombia deben revisarse con premura las disposiciones legislativas en materia de servicios esenciales donde restringir la huelga, debido a que los criterios actuales son excesivos y violan la libertad sindical (Sentencia SL1680-2020 de la Corte Suprema), en el sentido de que, no existe mayor avance en las reformas legislativas solicitadas por la comisión en esta materia.

La Comisión ha constatado que, en la práctica, la negociación de las condiciones de trabajo y empleo (sin sindicatos) puede ser utilizada para desalentar el ejercicio de la libertad sindical y debilitar la existencia de organizaciones de trabajadores en capacidad de defender de forma autónoma los intereses de los trabajadores durante la negociación colectiva. A la luz de lo anterior, pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que la conclusión de pactos colectivos solo sea posible en ausencia de organizaciones sindicales.

Frente al contrato de aprendizaje, el Gobierno Colombiano en la Ley 789 de 2002, determina que los aprendices son estudiantes y no trabajadores, por lo tanto, su contrato contiene normas especiales dentro del derecho laboral sometido a sus propias normas y no a disposiciones del CST, la exclusión de sus remuneraciones del ámbito de la negociación colectiva constituye una restricción proporcionada a la obligación impuesta por Ley a que las empresas contraten cierto número de aprendices (sentencia C-038 de 2004). A la luz de lo anterior, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que la remuneración de los aprendices no sea excluida del ámbito de la negociación colectiva por la legislación.

Finalmente, en lo que respecta a la negociación colectiva, la comisión observa con preocupación que, el nivel de cobertura de la negociación colectiva en el sector privado sigue siendo muy bajo, razón por la cual pide al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, tome a la brevedad todas las medidas de carácter legislativo, para fomentar, en todos los niveles apropiados (negociación multinivel), la negociación colectiva en el sector privado.

Normativa Nacional:

La Constitución Nacional de Colombia, permitió la creación de normas favorables para el derecho de asociación sindical, dándole un carácter fundamental, estos, son los siguientes:

Artículo 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad

Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial.

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

De la misma manera, el proyecto ley 81 de 2012 aprobado en la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de La Republica, presentado por el senador Alexander Lopez Maya, “Por la cual se dictan normas para regular las personas jurídicas y las cooperativas de trabajo asociado en sus relaciones contractuales y de trabajo y se dictan otras disposiciones”

Este proyecto de ley en su artículo primero establece la prohibición a la intermediación de la relación de trabajo, de la producción de bienes y servicios, y de la contratación laboral misional y permanente de las personas jurídicas, naturales y/o de cualquier esquema laboral en todos los sectores de la economía que vulneren los derechos de los trabajadores, y especialmente el de las Cooperativas de Trabajo Asociado y de los Contratos Sindicales.

Normativa Jurisprudencial:

Por su parte, La Honorable Corte Constitucional en Sentencia T-418 de 1992, nos precisa, porque el derecho de asociación sindical, es un derecho fundamental, en esta oportunidad primeramente nos señala que “los derechos fundamentales son los que corresponden al ser humano en cuanto tal, es decir, como poseedor de una identidad inimitable caracterizada por su racionalidad que le permite ejercer sus deseos y apetencias libremente. De ahí que se les reconozca una dignidad – dignidad humana- que lo colocan en situación de superior en el universo social en que se desenvuelve, y por ello, es acreedor de derechos que le permiten desarrollar su personalidad humana y sin los cuales esta se vería discriminada, enervada y aun suprimida”

Así mismo la H corte constitucional en la Sentencia C-171 de 12 reitera que: “La jurisprudencia de esta Corte ha afirmado categóricamente que la protección del derecho al

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

trabajo y la relación laboral, la especial protección de la vinculación Así mismo la H corte constitucional en la Sentencia C-171/12 reitera que: “La jurisprudencia de esta Corte ha afirmado categóricamente que la protección del derecho al trabajo y la relación laboral, la especial protección de la vinculación.

Por tanto, el derecho de asociación sindical, es un derecho, que ha venido siendo amedrentado en la largo y ancho de la historia, no solo en Colombia, sino también en el mundo, gracias a las luchas realizadas por la clase obrera de antaño, actualmente podemos catalogarlo como un derecho fundamental de segunda generación, esto fue posible con la implementación de la constitución de 1991, la cual así como le dio otro matiz a este derecho, el verdadero objetivo de esta era abrirle las puertas al modelo neoliberal del capitalismo, escabullendo dicho objetivo con la implementación de mecanismos como lo son las acciones constitucionales tales como la acción de tutela, las acciones de grupo entre otras. Lo cual no es más que el camino abierto para la implementación de la globalización como lo hablamos en el primer capítulo de este ensayo.

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

5. CONCLUSIONES

Con el desarrollo del presente artículo se concluye que con la implementación de las nuevas formas de vinculación laboral en Colombia, como lo son las cooperativas de trabajo asociado, contrato sindical y empresas de servicios temporales, es de gran importancia señalar que en realidad no significan para nuestro país un adelanto o una real actualización de nuestro ordenamiento jurídico, ya que es totalmente evidente que se trata de una simulación para la vinculación laboral.

Si bien es cierto, en todo lo recorrido por la historia se ha venido luchando por la mejora de las condiciones laborales para el trabajador, en cuanto al reconocimiento de los derechos, unas condiciones dignas en el desarrollo de sus actividades, el avance de dichos derechos, entre los cuales vamos a encontrar la estabilidad laboral y el derecho a la libre asociación sindical en una política tripartita, aún no han sido concretados y protegidos en su totalidad.

Además de esto, se puede determinar que la tercerización laboral es una forma de negación de derechos, entre la parte “fuerte” y la parte “débil” del vínculo laboral, ya que esta forma de subcontratación solamente, genera beneficios para la empresa a costas, de los derechos de los trabajadores, con la simple estrategia de camuflar la esencia de la contratación, en un contrato nominado, haciendo creer que se está amparado bajo la Ley.

De esta manera, es importante llamar la atención, en las mismas condiciones realizada por la OIT, en donde requiere al gobierno nacional, para incentivar y avalar los derechos sindicalistas, con el fin de garantizar los derechos nos corresponde como trabajadores, problemática que se puede zanjar en una negociación tripartita, dada por las partes intervinientes y en compañía de la Oficina Internacional del Trabajo, ofrecimiento que siempre ha hecho la Organización Internacional del Trabajo. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_771044.pdf, s.f.)

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1. (. (s.f.).

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1976). (s.f.).

DOMINGO CAMPO RIVERA, Derecho Laboral Colombiano. (s.f.).

<https://efiempresa.com/blog/efiempresa-modelo-co-sourcing/>. (s.f.).

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12174/MariaAlejandra_CalleHernandez_Juanita_ViecoGiraldo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=Estas%20tres%20formas%20de%20tercerizaci%C3%B3n,temporales%20y%20el%20contrato%20sindical. (s.f.).

<https://runahr.com/recursos/hr-management/que-significa-el-rightsourcing/>. (s.f.).

<https://www.evaluandosoftware.com/modalidades-del-outsourcing/#:~:text=In%2DSite%20es%20la%20modalidad,la%20organizaci%C3%B3n%20contratante%20del%20servicio.&text=Ejemplo%20de%20esto%20es%20la,la%20contabilidad%20de%20la%20empresa.> (s.f.).

<https://www.evaluandosoftware.com/modalidades-del-outsourcing/#:~:text=In%2DSite%20es%20la%20modalidad,la%20organizaci%C3%B3n%20contratante%20del%20servicio.&text=Ejemplo%20de%20esto%20es%20la,la%20contabilidad%20de%20la%20empresa.,%20s.f.> (s.f.).

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_771044.pdf, s.f

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12174/MariaAlejandra_CalleHernandez_Juanita_ViecoGiraldo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=Estas%20tres%20formas%20de%20tercerizaci%C3%B3n,temporales%20y%20el%20contrato%20sindical, s.f

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_771044.pdf. (s.f.).

https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3374/IML_Marzo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y. (s.f.).

https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3374/IML_Marzo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y. (s.f.).

Luque Malat, J. I., Marin Narvaez, L., & Salcedo Toro, G. (s.f.).
<https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0068239.pdf>.

Establecer la problemática de la tercerización laboral como supresión de la estabilidad laboral e impedimento del derecho de asociación.

Observación (CEACR) - Adopción: 2016, Publicación: 106ª reunión CIT (2017) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) - Colombia (Ratificación : 1976). (s.f.).

sentencia C-038 de 2004. (s.f.).

Sentencia SL1680-2020 de la Corte Suprema. (s.f.).

www.efiempresacom.com/blog/efiempresacom-modelo-co-sourcing/, s.f. (s.f.).

www.evaluandosoftware.com/modalidades-del-outsourcing/#:~:text=In%2DSite%20es%20la%20modalidad,la%20organizaci%C3%B3n%20contratante%20del%20servicio.&text=Ejemplo%20de%20esto%20es%20la,la%20contabilidad%20de%20la%20empresa.,%20s.f.,s.f. (s.f.).

www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3374/IML_Marzo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y, s.f. (s.f.).

www.runahr.com/recursos/hr-management/que-significa-el-rightsourcing/, s.f. (s.f.).

www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422007000100003. (s.f.).

www.xperta.legis.co/visor/temp_legcol_eaf99172-72be-4bdf-9196-f768b3cb293f. (s.f.).