

Incidencia jurídica que tiene la implementación del Contrato Sindical como forma de Intermediación Laboral Colombia 2010 – 2020¹

Daniela Giraldo Arias²

Balbina Angulo Benítez³

Resumen. Este artículo de revisión se realizó con el objetivo de establecer la incidencia jurídica que tiene la implementación del Contrato Sindical como forma de Intermediación Laboral en Colombia, 2010 – 2020. La metodología empleada para el desarrollo de este artículo fue de corte cualitativa-documental, lo que permitió el análisis de sentencias, doctrina, decretos, leyes y la normatividad regulatoria del contrato sindical y la intermediación laboral en Colombia, además, de un conjunto de documentos académicos frente al tema en mención. Con relación a los resultados, se encontró que los contratos sindicales son utilizados en la actualidad como un instrumento de intermediación laboral que beneficia principalmente a las empresas, en la medida que éstas además de disminuir costos laborales, trasladan toda la responsabilidad de los trabajadores a la organización sindical. La conclusión central del estudio indica que los contratos sindicales transgreden algunos derechos laborales de los trabajadores afiliados, como el derecho a la igualdad y al mínimo vital, lo cual va en contra de la verdadera naturaleza y objeto de los sindicatos.

¹Artículo de revisión para optar a título de Abogada de la Universidad Católica Luis Amigó. Asesora metodológica: Laura Victoria Cárdenas. Asesor temático: Víctor Daniel Álvarez.

² Estudiante de derecho de la facultad de Derecho y Ciencias políticas en la Universidad Católica Luis Amigó. Correo: danielaarias786@gmail.com

³ Estudiante de derecho de la facultad de Derecho y Ciencias políticas en la Universidad Católica Luis Amigó. Correo: balbinaangulo@gmail.com

Palabras claves: afiliados partícipes; contrato sindical; derechos laborales; intermediación laboral.

Abstract.

This review research was conducted with the objective of establishing the legal incidence of the implementation of the Union Contract as a form of Labor Intermediation in Colombia, 2010 - 2020. The methodology used for the development of this article was of a qualitative-documentary nature, which allowed the analysis of sentences, doctrine, decrees, laws and the regulatory norms of the union contract and labor intermediation in Colombia, in addition to a set of academic documents on the topic in question. In relation to the results, it was found that union contracts are currently used as an instrument of labor intermediation that mainly benefits the companies, to the extent that in addition to reducing labor costs, they transfer all the responsibility of the workers to the union organization. The central conclusion of the study indicates that union contracts violate some labor rights of affiliated workers, such as the right to equality and the minimum vital minimum, which goes against the true nature and purpose of unions.

Key words: participating members; union contract; labor rights; labor intermediation. of trade unions

INTRODUCCIÓN

A partir del advenimiento del modelo económico neoliberal, en Colombia se dio paso a un conjunto de transformaciones sociales, económicas, y políticas, que han incidido de forma directa en el desarrollo y la evolución del mercado laboral nacional. Desde la postura de Almanza (2018), uno de los elementos que trajo consigo la apertura de Colombia a este modelo económico, es la inversión extranjera, la cual indiscutiblemente ha modificado la manera en la que algunas empresas locales conciben y salvaguardan los derechos laborales de sus trabajadores, en tanto, se han popularizado prácticas como la intermediación laboral.

La intermediación laboral consiste en “el envío de trabajadores en misión para colaborar temporalmente a empresas o instituciones en el desarrollo de sus actividades” (Resolución 2021 de 2018); sin embargo, de acuerdo con Calle y Vieco (2017), esta práctica ha desplazado el esquema de contratación tradicional, en donde la relación laboral se establece únicamente entre el empleado y el empleador y de la cual surgen derechos y obligaciones recíprocas. Ante las afectaciones causadas a partir de la práctica de la intermediación laboral, en el año 2010 se expidió el Decreto 1429, el cual prohibió la contratación a través de las cooperativas de trabajo asociado.

En la actualidad, la intermediación laboral es llevada a cabo a través del contrato sindical, generando discrepancias respecto de la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores y de la deformación y violación del derecho sindical en Colombia, en el año 2016 “se registraron 3.441 contratos sindicales, los cuales eran administrados por 141 “sindicatos de papel” (ENS, 2016) sindicatos inexistentes en la realidad material. Sobre esto, la Escuela Nacional Sindical (2016), manifiesta que se ha abusado de la figura legal del contrato sindical, ya que se utiliza como un medio para la intermediación laboral

Indebida. En consonancia con lo anterior, Díaz (2019), manifiesta que el uso de contratos sindicales “sirve como herramienta para extender y perpetuar la tercerización laboral ilegal, y desnaturaliza la actividad sindical porque no respeta los postulados básicos del sindicalismo, y se des-laboralizan las relaciones laborales” (p.1).

Por tanto, el presente artículo de revisión busca responder a la siguiente pregunta jurídica: ¿Cuál es la incidencia jurídica que tiene la implementación del Contrato Sindical como forma de Intermediación Laboral Colombia, 2010 – 2020?, y con ello, indicar cuál ha sido el uso que se le ha dado al contrato sindical al interior del país, su legalidad e incidencia jurídica para los trabajadores Colombianos. La importancia de esta investigación radica en la profundización del tema, lo cual brinda una apreciación de la problemática Colombiana actual en materia laboral. Esta investigación se realiza conforme el enfoque dogmático jurídico de corte cualitativo a través del método documental, el cual se centrará en el análisis de sentencias, doctrina, decretos, leyes y la normatividad regulatoria del contrato sindical y la intermediación laboral en Colombia vigente en el lapso comprendido entre los años 2010 hasta el 2020.

Para el desarrollo del estudio, en primer lugar, se precisan los conceptos de “Contrato sindical” e “Intermediación laboral”, además, se hace un breve recuento histórico de estos elementos a fin de reconocer su avance normativo en Colombia. En la segunda parte, se exploran la manera en la cual el contrato sindical se ha aplicado en Colombia desde al año 2010 hasta el año 2020, lo cual permitirá reconocer si, en la práctica, este tipo de contratación ha beneficiado o, por el contrario, perjudicado al trabajador Colombiano.

Finalmente, se profundiza en el análisis de la legalidad e incidencia jurídica para los trabajadores del Estado Colombiano.

DESARROLLO

En este apartado se presentan los resultados de la revisión, con la finalidad de dar respuesta a la pregunta jurídica planteada y, a partir de allí, contribuir a la generación de conocimiento frente al tema objeto de estudio, a saber: Contrato Sindical como forma de Intermediación Laboral en Colombia. Es importante identificar los hitos o hechos históricos claves que sentaron la génesis del contrato sindical en el país, de esta manera, se podrá identificar la intención con la que fue creada esta figura y determinar si, en efecto, esta pretensión se ha mantenido o ha cambiado en el tiempo. Luego de entender lo anterior, es clave hacer énfasis en cómo en la actualidad se aplica el contrato sindical para, posteriormente, establecer su legalidad e incidencia en el trabajador colombiano.

Avance histórico y normativo del contrato sindical y la intermediación laboral.

El Código Sustantivo del Trabajo (en adelante CST), hace una larga enumeración de lo que considera son las funciones principales de los sindicatos, menciona que algunas de estas funciones es elaborar pliegos de peticiones, firmar convenciones colectivas, suscribir contratos sindicales y, de ser necesario, apoyar el desarrollo de huelgas, todo ello con la finalidad de defender los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo.

De acuerdo con Morales y Rocha (2019), el CST no hace una jerarquización concreta de las funciones de las organizaciones sindicales, funciones que están dispuestas en los artículos 373 y 374 de dicho código. Sin embargo, como lo mencionan Montoya,

Chica y Fuertes (2016), estas funciones son complementarias de la función centraria de la organización sindical, la cual en términos generales, se refiere a “resistir contra las usurpaciones de las empresas”. Por tanto, como lo indica Ostau de Lafont (2017), la organización sindical que no cumpla a cabalidad con su función central, no puede considerarse una organización sindical de y para los trabajadores, sino una organización cuyos intereses se equiparan o se emparentan con los intereses capitalistas de las empresas.

Según Ospina (2018), algunas funciones sindicales complementarias, en la práctica, pueden contraponerse a la función central de la organización sindical, esto ocurre, por ejemplo, con la función sindical centrada en la suscripción de contratos sindicales.

El contrato sindical es definido por el CST 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” (artículo 482, CST). Cuando esta figura es bien empleada puede ser beneficiosa, en la medida que permite que los sindicatos puedan “participar en la gestión de las empresas, en la promoción del trabajo colectivo y la generación de empleo” (Moncayo, 2016, p.1). No obstante, cuando está mal empleada, “puede ir en detrimento de la convención colectiva.” (Pineda, 2015, p. 130) y, en consecuencia, del objeto primigenio de la organización sindical.

Pero ¿cómo es que llega a desfigurarse el contrato sindical y a emplearse para fines contrarios a su función central? La figura legal del contrato sindical ha estado presente en la legislación laboral colombiana desde la Ley Sexta de 1945 y luego en el Código Sustantivo del Trabajo desde su expedición en 1950. Los cuatro artículos del CST que regulaban el contrato sindical eran el 373 (sección 3), el 482, 483 y el 484. Estos artículos permanecieron por más de 60 años sin ser modificados ni reglamentados.

Desde la visión de Ospina (2018), fue poco el uso que los sindicatos hicieron del contrario sindical antes del año 2010, de hecho, excepcionalmente se suscribieron contratos de este tipo, en la cláusula de sellamiento de las instalaciones de una empresa al momento de iniciar la huelga. Dicho en otras palabras, el contrato sindical era usado para que, pese a la huelga, algunos empleados pudieran seguir cumpliendo tareas que, por su naturaleza, no se podían interrumpir.

En el artículo 449 del CST, subrogado por el artículo 64 de la Ley 50/90, establece que:

La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El empleador no puede celebrar entretanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector del trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos, y para la ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias (Sentencia C-1369/00, Corte Constitucional).

Un caso claro en donde se empleaba con frecuencia la figura de contrato sindical se presentaba cuando había huelgas en las empresas siderúrgicas, en las cuales el mantenimiento o alimentación del horno de altas temperaturas no podía cesar. Dado que la operación no se debía interrumpir, el sindicato, si bien no autorizaba el trabajo de personal de esas dependencias y, tampoco autorizaba la contratación de personal externo a al nómina de la empresa, lo que hacía era un contrato sindical, el cual aparecía como una cláusula

dentro del acta de sellamiento de la empresa, mediante la cual el sindicato se comprometía a realizar esas actividades que no se podían suspender, por una suma de dinero determinada.

Así pues, se continuaba con el mantenimiento de los hornos de las empresas siderúrgicas pero con el personal afiliado y en huelga. En este caso la empresa debía pagar al sindicato por el servicio prestado y, a su vez, el sindicato destinaba ese dinero al pago de los trabajadores afiliados y al fondo del sindicato, para solventar la huelga. Desde esta visión, el contrato sindical estaba al servicio de la organización sindical, al servicio de los trabajadores y de la lucha que en ese momento se adelantaba contra el empleador.

No obstante, la tergiversación de esta figura y su utilización lesiva para los derechos de los trabajadores afiliados comenzó a ocurrir en el tiempo en el que se empezó a prohibir el uso de las cooperativas de trabajo asociado como mecanismo de intermediación laboral y de tercerización. Se empezaron entonces a reglamentar y a usar los contratos sindicales, primero de forma aislada y luego de forma masiva para sustituir a las cooperativas (Jaramillo, 2017). Lo anterior, generó que el contrato sindical se convirtiera en lo que Giraldo (2020) llama un eficaz instrumento para abusar de los trabajadores, al “facilitar la elusión del principio de equidad retributiva y afectar el sentido del ingreso salarial como principal indicador del empleo de calidad” (p. 59).

Este proceso empezó con la expedición del Decreto 1429 del 28 de abril del 2010, luego, con la expedición del Decreto Único Reglamentario 1072 del 2015 y, finalmente, el Decreto 36 del 2016. Para completar este marco jurídico, el Ministerio de Trabajo (Antes Ministerio de Protección Social), en el año 2010 desarrolló una cartilla sobre el contrato sindical, en esa cartilla indicó: “entre el empresario que contrató el sindicato y los

trabajadores afiliados a este, no existe subordinación y, por lo tanto, tampoco contrato de trabajo. Entre el trabajador afiliado a la organización sindical y el sindicato que ha contratado por el empresario, tampoco existe subordinación ni contrato de trabajo” (p.14).

Por tanto, el sindicato no está obligado a pagar salarios, prestaciones sociales, descansos, vacaciones, licencias de maternidad, incapacidades, y será la asamblea de los trabajadores afiliados la que defina los beneficios, auxilios, compensaciones que se les cancelaran a los afiliados partícipes, como lo indicó el Mintrabajo (2010): “los afiliados partícipes recibirán las compensaciones, auxilios o beneficios acordados en el respectivo contrato sindical entre el o los sindicatos con el empleador o empresa. Las partes son libres de incluir o no los beneficios en dicho contrato sindical” (p.14).

De acuerdo con lo anterior, a partir del contrato sindical, el sindicato se convierte en el mecanismo de tercerización dentro de la misma empresa (Manzano, López y Zambrano, 2015) y, en el administrador y ejecutor de una parte de las actividades del empleador. También, la dirección sindical pasa a manejar sumas significativas de dinero, a manejar cotidianamente el personal, a realizar pagos, entre otras funciones que le otorgan las características y responsabilidades de una empresa, con los consiguientes peligros de burocratización y de corrupción (López y D’Avalos, 2015).

Se crean entonces un nuevo modelo de sindicalismo, acuñado por el ex-presidente de Colombia Álvaro Uribe Vélez como “sindicalismo gerencial y participativo”, quien en una reunión en el año 2017 con líderes sindicales, manifestó:

Tenemos que trabajar por el concepto del sindicalismo gerencial y participativo, por oposición al sindicalismo meramente reivindicativo, meramente político, y por oposición a organizaciones anárquicas. La figura del contrato sindical es sumamente importante, es momento no solo de

defenderla sino de buscar que, de este contrato, se deriven todas las posibilidades. Con el contrato sindical se puede evitar la tercerización desde afuera, se puede lograr la remuneración de los trabajadores a tiempo que se logra que la empresa sea más productiva y competitiva, el contrato sindical puede facilitar un sector de servicios a cargo de trabajadores que faciliten la desconcentración de las actividades de las empresas, pero ello requiere del compromiso del gobierno para apoyar el contrato sindical y apoyar con recursos y estímulos tributarios las actividades de las organizaciones de los trabajadores (Uribe, 2017).

Vásquez (2018), explica que la visión que tiene Uribe del contrato sindical está “muy alejada de la dignificación de la vida del trabajador” (p.1), ya que, el sindicalismo gerencial y participativo que promueve este exdirigente, en la práctica, significa la desaparición de la organización sindical como herramienta de lucha de los trabajadores contra el capital y pasa a ser un instrumento al servicio de este último.

En síntesis, el contrato sindical *per se*, es un instrumento que se creó para favorecer a la organización sindical sin ir en detrimento de la operación de la empresa y, mucho menos, del trabajador afiliado; no obstante, su uso ha sido malversado, hasta el punto de imponer un cruel control sobre los trabajadores que subcontrata.

En el próximo apartado se identifican algunos casos en los cuales se ha empleado el contrato sindical en Colombia para, posteriormente, establecer su legalidad e incidencia en el trabajador colombiano.

Aplicación práctica que ha tenido el contrato sindical desde el 2010 hasta el año 2020

Al revisar la literatura académica se encuentran diversos ejemplos de contratos sindicales los cuales permiten identificar cómo estos contratos pasaron de ser un elemento de negociación colectiva a un instrumento de intermediación y tercerización laboral. Antes de pasar a estos ejemplos, es importante indicar que la Central Unitaria de Trabajadores- CUT (2017) con el apoyo de la Escuela Nacional Sindical- ENS (2017), presentó una denuncia ante la OIT, en la cual indicaba el origen que tienen muchos de los “sindicatos” en el departamento de Antioquia que promovían los contratos sindicales:

CTA Coosalud mutó a sindicato Darser; CTA Sanar y Galenos se transformó en el sindicato Prosalud; CTA de Neonatólogos para el Cuidado del Recién Nacido ahora es sindicato Neocare; CTA Equipo Integral de Gestión se convirtió en sindicato Ascolsa; CTA Integral es hoy sindicato Sintracorp; y CTA Cooderma mutó a sindicato Proensalud, y así sucesivamente (Vargas, 2018, p.1).

Según la CUT (2017), la mayoría de los sindicatos que han sido creados a partir del 2011, han tenido la función de reemplazar a las cooperativas de trabajo asociado, es decir, la única función de estos sindicatos es la intermediación laboral, una práctica ilegal, que ignora los derechos primigenios de los trabajadores afiliados e induce a precarización laboral.

De acuerdo con Muñoz (2018), el 53% de los sindicatos que manejan la figura del contrato sindical son de gremio, el 29% de industria, el 15% de oficios varios y un 3% de empresa. De igual modo, la autora destaca que “en su mayoría los sindicatos que manejan

la figura de contrato sindical no son confederados, tan solo 7 de los 333 sindicatos pertenecen a una confederación” (p. 97), de allí, que los sindicatos no confederados gocen de menos regulaciones y control.

Muñoz (2018) manifiesta que los sectores económicos en los cuales se ubica un mayor número de sindicatos que emplean el contrato sindical como herramienta de intermediación laboral en el sector público, particularmente, los hospitales o centros de salud. Seguido por el sector privado, concretamente en la industria manufacturera.

Para Martínez (2017), además de que el contrato sindical se esté empleando de forma irregular e ilegal, en la medida que se usa para subcontratar a trabajadores para que suplan actividades laborales misionales de forma permanente; este tipo de subcontratación está alejada del vínculo laboral, por lo que el trabajador pierde beneficios, al tiempo que se crea una subversión de los principios y finalidades del sindicalismo.

Ospina (2018), establece que las Altas Cortes han dictado varias sentencias respecto al contrato sindical y, si bien sus posturas han variado, en síntesis llegan a la conclusión de que el sindicato puede ser el patrono de sus propios trabajadores afiliados, así sea sin ánimo de lucro y que el contratante no tiene ninguna responsabilidad en relación con los derechos de los trabajadores.

Particularmente, la Corte Constitucional, a través de la Sentencia T-457 de 2011, indicó que no puede existir un vínculo laboral entre los trabajadores afiliados a un sindicato y la organización sindical, pues se transfiguraría la razón de ser misma de los sindicatos. De acuerdo con Giraldo (2020) “por eso el contrato sindical permite conformar sindicatos, incluso con personas que carecen de afinidad con los presupuestos fundacionales de la

organización, para que presten sus servicios, no como personas naturales, sino cubiertos por la persona jurídica del sindicato” (p. 60).

Con la Sentencia C-457 del 2011, la Corte Constitucional reitera que el contrato sindical es una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, a través de la cual los sindicatos pueden participar en la gestión de la empresa y en la promoción del trabajo colectivo. La Corte acepta que el contrato sindical tiene cierta influencia del contrato de prestación de servicios o ejecución de obra y labor, ya que, al ser un negocio entre sindicato y empresa, se crea una relación jurídica propia del derecho civil.

Por su parte, en la Sentencia T-303 de 2011, la Corte Constitucional manifestó que cuando se suscribe un contrato sindical no hay subordinación ni dependencia, como sucede en un contrato de trabajo. De acuerdo con Barona (2013), los mismos afiliados toman la decisión libre de suscribir ese contrato sindical, aprobando el precio del mismo y las condiciones dadas por la organización sindical, aun cuando dichas condiciones no sean precisamente justas.

Barrios y Romero (2018), establecen que las organizaciones sindicales no tienen coartación para contratar. En línea con lo anterior, el Consejo de Estado, se pronunció el 6 de julio del 2015 (radicado 11001-03-25-000-2010-00240- 00(2019-10), donde manifestó:

La función económica o finalidad del contrato sindical está dada para la prestación de servicios o la ejecución de obras sin ánimo de lucro con sus propios afiliados, realizado en ejercicio de la libertad sindical, con autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato o de los sindicatos... tal como lo precisó la Corte Constitucional en la sentencia C-797 de 2000, al declarar la exequibilidad del artículo 355 del CST, bajo el entendido de que los sindicatos sí pueden adelantar

actividades económicas y las mismas son asimilables a las que desarrollan cierto tipo de organizaciones de propiedad solidaria (Consejo de Estado, 2015).

En consecuencia, los sindicatos (muchos de ellos antiguas cooperativas de trabajo asociado), pueden contratar a trabajadores para continuar desarrollando acciones de tercerización laboral (interna y externa) y, de este modo, sostener el suministro de mano de obra, según Díaz (2019), en beneficio de los administradores del sindicato y de la empresa y, en detrimento de las condiciones laborales de los trabajadores.

Otro pronunciamiento del Consejo de Estado, se da a partir de la Sentencia 2013-00540 de 12 de junio de 2019, en la cual expresa que el contrato sindical obedece a las funciones propias del sindicato y no implica una actividad comercial. Bajo esta perspectiva, el contrato sindical “busca la realización del objeto sindical, esto es la defensa de los intereses laborales y sociales de sus asociados es por ello que no se tratan de actos comerciales” (Consejo de Estado, 2019), por eso, no está sujeto, por ejemplo, la pago del Impuesto de Industria y Comercio – ICA. Respecto a lo anterior, Pinilla (2014), indica que la relación que existe entre el sindicato y la empresa contratante no es comercial, pero si es civil.

El Ministerio de Trabajo, a través del Decreto 036 de 2016, establece un conjunto de lineamientos relativos al contrato sindical, sin embargo, algunas de las disposiciones de dicho decreto son generadoras de efectos adversos en trabajadores. En palabras de Asprilla y Muñoz (2016), en este decreto no se establecen verdaderas obligaciones a la empresa que suscribe el contrato sindical, ya que, la única exigencia es que se respeten las “mínimas legales” como lo es el respeto a la dignidad y brindar primeros auxilios.

Por lo anterior, se indica que en este tipo de contratos no se establece como mínimo legal en la empresa contratante, el hecho, por ejemplo, de garantizar el ejercicio sindical, la información y publicidad del sindicato.

El Decreto 036 de 2016, también suprime que los contratos sindicales contengan de forma expresa las compensaciones y deducciones. Asprilla y Muñoz (2016), señalan que esta es una gran problemática, en la medida que, según datos de la Escuela Nacional Sindical, la remuneración que los trabajadores afiliados reciben es aproximadamente 10% menor a la que podrían recibir en un contrato directamente con la empresa, incluso, con una empresa de servicios temporales.

Un elemento que no es subsanado por el Decreto 036 de 2016, se corresponde al hecho de que no hay una manera de acreditar la existencia previa, ni la capacidad técnica, operativa y financiera del sindicato; aspectos fundamentales, y que es el sindicato el que debe proporcionar a los trabajadores asociados las herramientas y recursos necesarios para la ejecución de la labor.

Ahora bien, un ejemplo práctico de cómo se aplica el contrato sindical en la actualidad es el siguiente: el sindicato “Trabajadores salud y vida” suscribe un contrato sindical con la IPS “Salud vital”, bajo el objeto de “prestación de servicios en el área asistencial en el servicio de urgencias”, por valor de cien millones de pesos (\$100.000.000) y con una duración de 20 días a partir de la firma del acta de inicio. Este tipo de contrato puede ser suscrito por el sindicato y la IPS las veces que consideren y por el tiempo que necesiten, aunque generalmente tiene una duración de máximo un (1) mes.

En este caso, los trabajadores afiliados que sean los prestadores del servicio o, quienes realicen la obra/labor, no tienen un vínculo laboral, lo cual, es un ejemplo claro de

la violación al reconocimiento de una vinculación directa y antigüedad del personal que pertenece a un sindicato. Según Jaimes (2018), si bien esta situación no es ilegal, “deshace la vinculación directa que existe de manera laboral entre la empresa y el personal que entra a pertenecer al sindicato” (p, 1).

Por lo anterior, Villa (2019), establece que el contrato sindical es una figura que ha perdido su verdadera función, al convertirse en un puente a la tercerización ilegal. Por su parte, Monsalve y Vargas (2018), indican que este tipo de contrato viola los derechos laborales y desnaturalizan la ausencia de lucro en las organizaciones sindicales. En esta misma línea, López (2020), señala que el contrato sindical desdibuja la razón de ser de los sindicatos. Estos autores están de acuerdo en afirmar que hay poca regulación y técnica legislativa para que el contrato sindical sea en la actualidad una figura estable y favorable para la fuerza laboral colombiana.

La desnaturalización del objeto de la organización sindical, marca un retroceso para el sindicalismo, ya que los principios para los cuales dichas organizaciones creadas (entre ellos, el más importante: defender los derechos del trabajador), quedan relegados ante un objeto meramente económico del negocio jurídico que se comprometen a desarrollar. De este modo, el contrato sindical actual, termina por ser un contrato utilitarista a beneficio de las empresas.

Según Lopera (2020), el contrato sindical carece de control por parte de las autoridades administrativas y judiciales en materia laboral. Lo anterior, según Henri y Villegas (2017), abre paso al neo-corporativismo, en donde los sindicalistas de altos rangos se fungen con el mundo político y abren paso a la burocracia, mientras los trabajadores son despojados de sus derechos.

Legalidad e incidencia para los trabajadores del Estado Colombiano el contrato sindical en Colombia

En este punto es claro que el contrato sindical es legal, empero, ello no indica que sea beneficioso o aporte de forma positiva a la salvaguarda de los derechos laborales de los trabajadores. Por el contrario, en la literatura revisada se encuentran grandes críticas a esta figura, las cuales apuntan a que el contrato sindical es una práctica que profana hondamente las condiciones de trabajo de la fuerza laboral colombiana, al promover intermediación y tercerización laboral.

Es importante revisar la manera en la cual el contrato sindical incide en los trabajadores colombianos, desde la perspectiva del derecho laboral, tanto a nivel individual como a nivel colectivo. Pero, antes de ello, es menester hacer un contraste que permita verificar la similitud entre el contrato sindical y el radicalmente reducido contrato de las cooperativas de trabajo asociado, ya que esta acción permitirá entender si, en efecto, el contrato sindical está siendo usado de manera equivocada y con la pretensión de enmascarar la relación de tipo laboral.

Góez y Posada (2016), establecen que las cooperativas de trabajo asociado, permiten que los afiliados se den sus propias reglas, ya que se generan a partir de la voluntad libre de varias de personas que se unen para trabajar de forma conjunta, bajo sus propias normas, las cuales están contenidos en sus propios reglamentos. Díaz (2015), en el contrato sindical un representante legal es quien promueve y socializa con la empresa las normas que,

internamente la organización sindical ya ha aprobado y, se supone, se generaron a partir de la voluntad libre de los afiliados.

En este sentido, tanto el contrato de las cooperativas de trabajo asociado (CTA), como el contrato sindical, son el resultado de la decisión libre de las personas por conformar un vínculo o asociación de ayuda mutua y, según Pinilla (2014), deben tener estatutos o reglamentos que condicionen o guíen la contratación con terceros.

Otra similitud identificada entre ambos tipos de contrato es que, en ninguno de ellos hay una relación de subordinación. La Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia SL-14302018 (64946), May. 2/18, fue incisiva al indicar que “ si bien la organización del trabajo autogestionario en torno a las cooperativas de trabajo asociado constituye una importante y legal forma de trabajo paralela a los vínculos subordinados, dicha forma de contratación no puede ser utilizada de manera fraudulenta para disfrazar u ocultar la existencia de una verdadera relación subordinada” (p.1).

Lo mismo ocurre con los contratos sindicales, en donde según el Decreto 1429 de 2010 es inexistente la relación laboral entre el asociado y el sindicato pues este último tiene una incapacidad jurídica de consolidar la relación de subordinación laboral. En este sentido, en los contratos de las CTA y en los contratos sindicales no hay subordinación de los trabajadores pues, según Salazar y Marulanda (2014), estos única y exclusivamente deben desarrollar las actividades encomendadas, es decir, los servicios u obras asignadas conforme a lo establecido en el contrato.

Por otra parte, tal como lo mencionan Utria y Palacio (2014), en las CTA, dado que los socios son los mismos trabajadores, éstos pueden establecer las normas de distribución de los excedentes o utilidades que obtenga la cooperativa. Esto ocurre también con el

contrato sindical, en donde los trabajadores afiliados al ser “socios” del sindicato, aceptan las decisiones que sean tomadas en cuanto a reparto de excedentes. Según Rico (2016), una parte del dinero recibido en ocasión del contrato suscrito con el tercero es utilizada por el sindicato para pagar a los trabajadores afiliados y, otra gran parte, es empleada para solventar acciones como la huelga.

Las similitudes existentes entre el contrato de las Cooperativas de Trabajo Asociado y el contrato sindical, permiten identificar que, el contrato sindical hace parte del panorama de intermediación laboral en Colombia (Rojas, 2011). Por lo anterior, se ha acrecentado en Colombia la creación de sindicatos que, según Marín (2013) cumplen la función de pseudo-cooperativas que evaden la legislación y llevan a establecer relaciones laborales encubiertas. Pero ¿Cómo lo anterior puede afectar o incidir negativamente en los derechos individuales y colectivos de los trabajadores afiliados al sindicato?

Contrato sindical y afectación de los derechos individuales de los trabajadores

Como se ha indicado a lo largo de esta revisión, el uso indebido del contrato sindical es una afrenta directa a las leyes laborales colombianas, además, comporta una afectación en los derechos de los trabajadores, derechos que son irrenunciables. Entre los derechos vulnerados se encuentran: el derecho a la igualdad, derecho al mínimo vital, el derecho a una justa y equitativa compensación del trabajo en forma proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, el derecho a la capacitación, al descanso necesario, a la seguridad social.

Con relación al derecho a la igualdad, este es un valor superior que transversaliza todo el orden constitucional y el orden jurídico (Díaz, 2015). Cuando se habla de igualdad se hace referencia según Nogueira (2011) a: 1) igualdad ante la Ley; 2) igualdad en la aplicación de la Ley. De forma conexa se habla de igualdad de oportunidades, en este caso, en el ámbito laboral.

En el artículo 53 de la Constitución Política Colombiana se establece que dentro de los principios del derecho laboral se encuentra la igualdad de oportunidades para los trabajadores. Bajo esta lógica, puede indicarse que el contrato sindical es lesivo en términos de derecho a la igualdad, en la medida que el afiliado al sindicato, que en realidad posee calidad de trabajador, es desprovisto de prestaciones sociales y otros derechos laborales, los cuales, en palabras de Pinilla (2014) si se les asignan a los trabajadores que tienen un contrato de trabajo individual directamente con la empresa.

Otra situación que deja en evidencia la vulneración del derecho a la igualdad es la remuneración recibida por los trabajadores afiliados. En este caso no se habla de salario, sino de compensación ordinaria, figura bajo la cual, “el trabajador recibe una compensación económica periódica por su trabajo, como una búsqueda de equiparación de la prestación realizada por el empleador” (Giraldo, 2020, p. 61). Aquí se abre paso a una discusión y es que, en el derecho laboral el concepto de “salario” no se relaciona con la cuantificaciones del trabajo compensado, pues el trabajo no es meramente un aporte que se hace una empresa beneficiaria, sino que es una acciones que, además, dignifica al trabajador y le permite generar un bienestar para sí mismo y su familia.

El contrato sindical afecta también la igualdad en términos compensación semestral y compensación extraordinaria, como la prima legal y las cesantías e intereses,

respectivamente. Al ser denominados los trabajadores “afiliados partícipes”, no es una obligación de la empresa ni de la organización sindical cumplir con las obligaciones laborales. Esta situación es totalmente contradictoria al deber ser de los sindicatos y se encuentra ligada a lo que Nájera (2015) llama “el proyecto neoliberal de la desregulación laboral”.

Si bien, bajo el principio de primacía de realidad sobre las formas se les debería de reconocer estos derechos a los trabajadores afiliados al sindicato, y pese a que este es “un instrumento legítimo de reconocimiento, protección y restauración de las relaciones laborales que surgen entre trabajadores y empleadores, independiente del contexto” (Cortes, 2018, p. 125), en la práctica no siempre sucede, en la medida que no se acredita la existencia de una relación laboral conforme a la labor desempeñada por el trabajador.

En complemento a lo anterior, se identifica que otra de las transgresiones que pueden darse en ocasión de los contratos sindicales es la vulneración del derecho al mínimo vital. ENS (2012), señala que, cuando los sindicatos no alcanzan a pagar las compensaciones a sus trabajadores afiliados, estos últimos generalmente no son respaldados. Un claro ejemplo de esta situación se da en la Sentencia T-457 de 2011, a partir de la cual la Corte Constitucional Colombiana no concedió amparo a un grupo de trabajadores a los cuales el sindicato no pago compensación por falta de capacidad financiera, bajo el argumento de que los trabajadores eran poseedores de otras fuentes de ingreso para atender sus necesidades primarias.

Como no hay una relación laboral entre los trabajadores afiliados y el sindicato, este último no tiene la obligación de brindar capacitación, ni se responsabiliza por el pago de dominicales, vacaciones, asignación de licencias o pago de incapacidades. Lo anterior, hace

que el contrato sindical se estime como una figura regresiva en términos de derechos laborales, mismos que por décadas los trabajadores e incluso los sindicatos, trataron de defender.

Otra garantía laboral que se afecta a partir de la utilización fraudulenta del contrato sindical, es la estabilidad laboral. La Asociación Colombiana de Empleados Bancarios-ACEB (2015) afirma que, generalmente, los trabajadores afiliados tienen un contrato sindical que se extiende máximo por un año; pasado ese tiempo algunos afiliados son desvinculados de la empresa, hasta la firma de un nuevo contrato sindical. En otras palabras, los trabajadores deben esperar a que el sindicato suscriba otro contrato con la empresa, para poder trabajar y recibir la compensación.

Contrato sindical y afectación de los derechos colectivos de los trabajadores

Ningún trabajador debe ser obligado a pertenecer a un sindicato, ya que esto va en contra de la “libertad de asociación”. Sin embargo, en palabras de Pinilla (2014), algunos trabajadores han optado por sindicalizarse debido a que es la única forma de continuar trabajando en la empresa, es decir, algunos trabajadores no se afilian a sindicatos por su afinidad política reivindicatoria, sino por necesidad de trabajar.

De igual modo, según Giraldo (2020), los sindicatos que se crean solo con la pretensión de suscribir contratos sindicales, no hacen pliegos de peticiones, ni promueven ninguna acción en favor de sus afiliados, sino que actúan como un outsourcing u organización que terceriza los servicios y obras de los trabajadores. Lo anterior, según

Valderrama y Amado (2019) devora el derecho fundamental a la libertad sindical (artículo

39 de la Constitución Política Colombiana) y, se contraponen de forma directa a la verdadera naturaleza de los sindicatos, generándose así un declive de los mismos (Zuñiga, 2012).

Para Tangarife (2013), otro de los problemas del contrato sindical se relaciona con el fuero sindical, el cual es inexistente, ya que el trabajador afiliado no tiene una relación laboral con la empresa que suscribe el contrato con la organización sindical.

Ospina (2018), establece que, algunos trabajadores afiliados que identifican que sus derechos laborales están siendo vulnerados, se ven en la necesidad de demandar a su propia organización sindical ante las autoridades responsables o, en el mejor de los casos, demanda al sindicato solidariamente con el empleador, lo cual supone para estos trabajadores largas luchas judiciales con fundamento en la primacía de la realidad sobre las formalidades para poder reclamar sus derechos desconocidos y negados.

Al respecto, Machado (2020) manifiesta que una figura que está siendo utilizada cuando hay problemas entre los trabajadores afiliados y la organización sindical es la conciliación extrajudicial, la cual es “una forma de solucionar todos los conflictos, controversias y problemas que surgen entre esta clase de Afiliados” (p. 21), sin perjuicio de los trabajadores afiliados, en cuanto a la imposición de sanciones disciplinarias que puedan afectar su perfil profesional.

Es claro que el contrato sindical, aun siendo legal, si es mal usado, supone para los trabajadores afiliados la transgresión de su bienestar laboral y vulneración de los derechos laborales individuales y colectivos que constitucionalmente se les han asignado.

El futuro del trabajo en Colombia depende en gran parte de las decisiones que se tomen a nivel gubernamental, judicial y legislativo (Fonseca, 2018) pero, así mismo, de las acciones de las organizaciones sindicales, las cuales son el mecanismo democrático de los

trabajadores para defender y conquistar derechos laborales, por excelencia (Ocampo, 2021). La coherencia entre el Estado y las organizaciones sindicales legítimas (que actúan a corte a su verdadera naturaleza), permitirá la reconstrucción de los derechos laborales y garantizará que las nuevas tendencias de contratación se desarrollen en pro garantizar el mantenimiento y mejora de las condiciones laborales, no de fragmentarlas, como sucede en la actualidad con algunas organizaciones.

CONCLUSIONES

Tras el proceso de revisión, se concluye que el contrato sindical si bien fue una figura creada con la pretensión de incluir a los trabajadores afiliados en las actividades de la empresa y, así, evitar la contratación de un tercero, a partir de la expedición los Decretos 65 del 2006 y 1429 del 2010, la finalidad de dicho contrato se transformó completamente pues, se comenzó a utilizar como una forma de intermediación laboral, semejante al contrato utilizado por las cooperativas de trabajo asociado -CTA.

Los contratos sindicales se constituyen como un instrumento que beneficia principalmente a las empresas, en la medida que éstas además de disminuir costos laborales, trasladan toda la responsabilidad de los trabajadores a la organización sindical. A partir de lo anterior, se crea una especie de organización sindical gerencial y participativa- como lo llama el partido político Centro Democrático-, un eufemismo para nombrar a un movimiento sindical articulado y controlado por los empresarios y puesto al servicio de sus intereses, que desde luego no son los intereses de los trabajadores.

Lo preocupante de la anterior situación es que los nuevos sindicatos están siendo creados con el beneplácito del Gobierno Nacional, sin que este último haga un verdadero análisis del por qué se están creando más contratos sindicales que convenciones colectivas, o porqué se crean contratos sindicales aun cuando los trabajadores afiliados no están en huelga. De hecho, que la organización sindical haga contratos sindicales por fuera de las condiciones de la huelga, debería considerarse una causal para que esta pierda su condición de organización sindical (causal de disolución, liquidación y cancelación de su personería en el registro sindical), pues no hay una razón suficiente que argumenta la necesidad de este tipo de contratación.

Es importante que el Gobierno Nacional establezca un plazo perentorio para que se revisen cada uno de los cientos de contratos sindicales que en la actualidad están vigentes y, de ser necesario, se deroguen las normas que asimilan este tipo de contratos a la negociación colectiva. Solo de esta manera se puede lograr el restablecimiento del movimiento sindical real y verdadero, el cual busca garantizar los derechos laborales de la fuerza laboral Colombiana.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACEB (2015). Principales cifras laborales y sindicales. Recuperado de:
<https://aceb.org.co/wp-content/uploads/2016/06/principales-cifras-laborales-y-sindicales-en-Colombia-2016.pdf>

Almanza, J (2018). Intermediación y tercerización laboral: relaciones contractuales y cumplimiento de los derechos mínimos laborales irrenunciables del trabajador,

Universidad Católica de Colombia. pp. 167-182 recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/23059>

Asprilla, O. Muñoz, C. (2016). el contrato sindical: análisis histórico y legal de la contratación colectiva en colombia. [Tesis]. Universidad Autónoma Latinoamericana. Medellín.

Barona, R. (2013). El contrato colectivo sindical: una expresión del derecho de asociación sindical o una forma de tercerización en Colombia. Recuperado de: <https://n9.cl/ra6n>

Barrios, E. Romero, M. (2018). Tercerización en la contratación privada de colombia en materia laboral”. recuperado de: <https://n9.cl/bi5nb>

Calle, M. Vieco, J. (2017). Tercerización laboral en Colombia: una figura problemática en su ámbito de aplicación debido a la normatividad vigente. Recuperado de: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12174/MariaAlejandra_CalleHernandez_Juanita_ViecoGiraldo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Central Unitaria de Trabajadores- CUT (2017). Informe general a la 106° Conferencia OIT, de la situación de los derechos laborales en Colombia. Recuperado de: 01-06-17-INFORME-OIT.pdf (cut.org.co)

Consejo de Estado (2015). Sala de lo Contencioso Administrativo. Radicado número: 11001-03-25-000-2010-00240- 00 (2019-10),. C.P. Luis Rafael Vergara Quintero. 06 de julio de 2015.

Consejo de Estado (2019). Sala de lo Contencioso Administrativo. Sentencia 2013-00540/22335. C.P. Jorge Octavio Ramírez Ramírez. 12 de junio de 2019.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-457 del 2011 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva: 27 de mayo de dos mil once (2011).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-303 de 2011(M.P. Juan Carlos Henao Pérez: 28 de abril de dos mil once (2011).

Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia SL-14302018 (64946), May. 2/18

Cortés , M. A. (2018). El Principio de la primacía de la realidad como garante de los derechos laborales de los trabajadores oficiales. *Revista Verba Iuris*, 13(40), pp. 111-127

Decreto 1429 de 2010 del 28 de abril de 2010, por la cual se deroga el Decreto 657 del 3 de marzo de 2006 y se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo.

Decreto 036 de 2016. Por el cual se modifican los artículos 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.23 y se adicionan los artículos 2.2.2.1.24 al 2.2.2.1.32 del Capítulo 1 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo de Trabajo. 12 de enero de 2016. D.O. No. 49753

Díaz, C. (2019). Contratos sindicales desnaturalizan, deslaborizan y promueven tercerización laboral ilegal. Recuperado de: <https://ail.ens.org.co/opinion/contratos-sindicales-desnaturalizan-deslaborizan-y-promueven-tercerizacion-laboral-ilegal/>

Díaz, L. (2015). La representatividad y legitimidad sindical. *Revista latinoamericana de derecho social*, (20), 113-124.

Díaz, J. (2015). La Igualdad Constitucional: Múltiple y Compleja. *Revista Chilena de Derecho*, 42(1),153-187

Escuela Nacional Sindical (ENS). (2017). El contrato sindical a la luz del trabajo decente.

Medellín: ENS



Escuela Nacional Sindical (ENS). (2012). Falsos Sindicatos reemplazan a Cooperativas de Trabajo Asociado para seguir explotando trabajadores de la salud. Recuperado de: <https://ail.ens.org.co/informe-especial/falsos-sindicatos-reemplazan-a-cooperativas-de-trabajo-asociado-para-seguir-explotando-trabajadores-de-la-salud/>

Fonseca, Y. (2019). La agonía del derecho del trabajo: una historia desde sus orígenes hasta sus confines. *Derecho y Realidad*, 17(33). e 28604-1.

Góez, M. Posada, J. (2016). La licitud de la tercerización laboral y la intermediación laboral en Colombia: análisis de la postura del Ministerio del Trabajo a partir del ordenamiento jurídico colombiano. Repositorio institucional universidad EAFIT, Recuperado de <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/9759>

Jaimes, N. (2019). Contrato sindical: uso y diferencias frente al contrato de trabajo. Recuperado de: <https://actualicese.com/contrato-sindical-uso-y-diferencias-frente-al-contrato-de-trabajo/>

Jaramillo, J. Chaves, L. (2017). El contrato sindical: configuración legal vs realidad práctica. Recuperado de: <https://n9.cl/e3fp>

Lopera, Y. (2020). Tercerización laboral en Colombia y su incidencia. Recuperado de: http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/16565/1/LoperaYessica_2020_Tercerizaci%C3%B3nLaboralColombia.pdf

López, J. (2020). El contrato sindical desdibuja la razón de ser de los sindicatos. Recuperado de: <https://asmedasantioquia.org/2020/08/06/el-contrato-sindical-desdibuja-la-razon-de-ser-de-los-sindicatos/>

- López, J. D'Avalos, C. (2015). El contrato sindical: ¿un beneficio para el afiliado o una figura de intermediación y afectación de derechos laborales? Univ. Estud. Bogotá. 12: 13-32
- Machado, Y. (2020). La conciliación extrajudicial entre Agremiados Participes en el marco del contrato sindical. [Tesis]. Universidad militar nueva granada Campus. Colombia.
- Manzano, D. López, L. Zambrano, M. (2015). Los contratos sindicales en la ESE HUEM, una modalidad de tercerización laboral. Revista logos, ciencia y tecnología. 6(3):47
- Marín, E. (2013). El trabajo precario, un problema internacional. Boletín Internacional de Investigación Sindical. 5(1). 171-187
- 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), 171-190
- Ministerio de Trabajo (2018). Resolución 2021 de 2018 [Griselda Janeth Restrepo]
- Moncayo, C. (2016). ¿Qué es el contrato sindical en Colombia? Recuperado de: <https://incp.org.co/que-es-el-contrato-sindical-en-colombia/>
- Morales, F. Rocha, D. (2019). Controversias respecto a la representación sindical como protección del derecho sindical. [Tesis]. Universidad Cooperativa de Colombia. Cali, Colombia.
- Muñoz, S. (2018). El contrato sindical y sus efectos a la luz del concepto de trabajo decente. [Tesis]. Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín.
- Nájera, X. (2015). La afectación laboral en el esquema neoliberal. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. 9(17). 137-157

- Nogueira, M. (2011). El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales perspectiva constitucional reciente. *Revista de relaciones laborales* 25().19-52.
- Ostau de Lafont, F. (2017). La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia. Recuperado de: <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/libertad-sindical.pdf>
- Ocampo, B. (2021). El nuevo sindicalismo: entre el neoliberalismo, la flexibilización y la precarización laboral. Recuperado de: http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18926/1/OcampoBrahiam_2021_SindicalismoNeoliberalismoPrecarizacion.pdf
- Paipa, S. (2019). Empresas de servicios temporales y cooperativas de trabajo asociado: un flagelo para la clase obrera colombiana, Universidad Católica de Colombia. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/23423>
- Pineda, J. (2015). Colombia: el sesgo antilaboral del modelo de desarrollo y las políticas de formalización. *Cuadernos del CENDES*, 32(89),103-139
- Rico, J. (2016). El derecho de asociación sindical en los trabajadores de las flores. *Criterio Jurídico Garantista*. 9(15). 142-163.
- Rojas, L. (2013). Contrato sindical en Colombia: ¿Una alternativa viable ante la intermediación laboral? Recuperado de: https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2017/02/CT_84.pdf
- Salazar, J. Marulanda, L. (2014). Móviles para determinar si existe o no un contrato realidad en las diferentes figuras de tercerización laboral. [Tesis]. Universidad de Manizales, Colombia.

Tangarife, C. (2015). Libertades sindicales: esenciales para lograr Trabajo Decente.

Recuperado de: <https://n9.cl/ykwh3>

Uribe, A. (2018). Colombia necesita más remuneración para los trabajadores. Recuperado

de: <https://alvarouribevelez.com.co/?s=contrato+sindical>

Utria, M. Palacios, W. (2014). Vulneración de las garantías laborales en las cooperativas de trabajo asociado de conformidad con lo expuesto por en las sentencias de tutela de la corte constitucional en el año 2010 a 2012. [Tesis]. Universidad Libre Seccional Pereira, Colombia.

Valderrama, L. Amado, A. (2019). El contrato sindical: un lobo con piel de oveja que devora el derecho fundamental a la Libertad Sindical

Vásquez, H. (2018). El modelo sindical de Uribe y el Centro Democrático. Recuperado de: <https://ail.ens.org.co/opinion/el-modelo-sindical-de-uribe-y-el-centro-democratico/>

Villa, F. (2019). El régimen jurídico del contrato sindical. [tesis]. Universidad Santiago de Cali, Colombia.

Zúñiga, M. (2012). El declive del sindicalismo en Colombia y sus consecuencias frente al conflicto colectivo. Revista De Derecho Universidad del Norte, Edición especial, PP 189-213.