Intermediación laboral de los conductores de vehículos tipo metro, tranviarios y buses del Metro de Medellín[1]

Julieth Paulina Bustamante Álvarez[2]

Samanta Molina Ramírez[3]

Resumen

Este estudio analiza la intermediación laboral de los conductores de vehículos tipo metro, tranviarios y buses del metro de Medellín. A través de una metodología cualitativa documental, se identifica un modelo de contratación indirecta que, a pesar de ofrecer beneficios sociales y académicos, incumple normativas laborales como la Ley 1429 de 2010 y el Decreto 583 de 2016, que requieren contratación directa para actividades misionales permanentes en empresas públicas. Los contratos llevados a cabo a través de Uniones temporales y acuerdos de formalización laboral afectan los derechos laborales, limitan los beneficios y dificultan la sindicalización. Además, se identifica la vulneración al principio de igualdad salarial y otros principios laborales constitucionales, como in dubio pro-operario y favorabilidad. El estudio concluye que la inestabilidad laboral y la falta de mejoras en las condiciones de trabajo destacan la necesidad de reformar la forma de contratación laboral para garantizar condiciones dignas para todos los conductores de vehículos tipo metro, tranviarios y buses del metro de Medellín.

Palabras claves: intermediación laboral, contratación indirecta, contratos interadministrativos.

Abstract

This study examines labor intermediation among Metro de Medellín drivers, focusing on hiring and training through foundations like the Fundación Universidad de Antioquia and the Fundación Pascual Bravo. Using a qualitative documentary methodology, an indirect hiring model was identified, which, despite offering social and academic benefits, violates labor regulations

[1] Artículo de revisión documental para optar por el titulo de abogado de la Universidad Católica Luis Amigó. Modalidad: Articulo de revisión. Asesor: Luis Alejandro Gómez Arango. 2024

[2] Julieth Paulina Bustamante Álvarez, estudiante de decimo semestre de Derecho, Julieth.bustamanteal@amigo.edu.co

[3] Samantha Molina Ramírez, estudiante de decimo semestre de Derecho, Samantha.molinara@amigo.edu.co

such as Law 1429 of 2010 and Decree 583 of 2016, which require direct hiring for permanent mission-related activities in public companies. The use of temporary contracts affects labor rights, limits benefits, and hinders unionization. Moreover, public resources are diverted to private companies without legal justification, violating the principle of equal pay for equal work and other constitutional labor principles, such as in dubio pro-operario and favorability. The study concludes that labor instability and the lack of improvements in working conditions underscore the urgent need for labor market reforms to ensure dignified conditions for all workers.

Keywords: labor outsourcing, indirect hiring, inter-administrative contracts.

Introducción

En el marco constitucional colombiano, el trabajo es reconocido como un derecho fundamental que busca enaltecer y dignificar las labores de las personas (Const., 1991, art. 25). A lo largo del tiempo, las relaciones laborales en Colombia han experimentado una serie de cambios y avances, lo que ha llevado a la legislación a adaptarse, adoptar y regular diversas modalidades de contratación, entre ellas la contratación indirecta que, si bien favorece en cierta medida a las empresas que la adoptan, planta desafíos significativos de cara a la salvaguarda e integridad de las relaciones laborales.

La tercerización, entendida como la práctica mediante la cual una empresa subcontrata parte de sus procesos o actividades con otra entidad (Vargas et. al, 2019), ha generado controversia en el ámbito laboral, en la medida que, si bien esta práctica puede ofrecer eficiencia y flexibilidad a las empresas, también ha sido objeto de críticas por su impacto en los derechos y condiciones laborales de los trabajadores subcontratados. De acuerdo con Neffa (2012), la intermediación laboral que se lleva a través de la tercerización a menudo conlleva a la precarización laboral pues, es común ver como los trabajadores subcontratados enfrentan salarios más bajos y una mayor inestabilidad laboral en comparación con los empleados directos de las empresas contratantes. Otro elemento que se considera como desventaja para los trabajadores subcontratados es la falta de representación sindical, de acuerdo con Fuentes y Martínez (2018), para este tipo de

trabajadores es difícil organizar sindicatos y negociar colectivamente, lo que los deja vulnerables a la explotación laboral y a la falta de protección social.

De igual modo, la intermediación laboral genera desigualdad entre los trabajadores subcontratados y los empleados directos de las empresas, lo que, por tanto, puede crear tensiones y conflictos en el lugar de trabajo, llegando a erosionar la cohesión laboral. Al respecto, Iranzo y Richter (2012), señalan que "en la externalización se ha legitimado el establecimiento de una desigualdad de trato en todos los terrenos entre individuos que pueden incluso estar haciendo las mismas tareas" (p.51). Según los autores, a partir de la intermediación laboral se evidencia que los trabajadores carecen de acceso a la formación y capacitación, enfrentan limitadas oportunidades de promoción y, en algunos casos, jornadas laborales más extenuantes y prolongadas, lo que hace que estén más expuestos a riesgos para su salud en comparación con los trabajadores permanentes.

Ahora bien, uno de los aspectos fundamentales para evaluar la contratación indirecta es la actividad misional permanente que determina si ciertas labores pueden ser tercerizadas o no. El ordenamiento jurídico colombiano define estas actividades como aquellas directamente relacionadas con la producción de bienes o servicios característicos de la empresa usuaria (Gobierno de Colombia, 2016) lo que implica que ciertas funciones no pueden ser delegadas a terceros debido a su importancia para la entidad.

En el caso específico de la Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá- Metro de Medellín, en la actualidad esta tiene una relación laboral subcontratada con algunos de los conductores de vehículos tipo metro, tranviarios y buses. A pesar de las reclamaciones realizadas por el Sindicato de Trabajadores (Sintrametro) y las acciones del Ministerio del Trabajo, que señalan la conducción de los buses y la venta de tiquetes como actividades misionales permanentes del Metro, la empresa ha optado por seguir tercerizando estas funciones. La situación se ha prolongado a lo largo de los años, evidenciando una falta de cumplimiento por parte del Metro de Medellín al acuerdo firmado con el Ministerio de trabajo en el año 2013, el cual se llevó a cabo para formalizar las relaciones laborales entre el Metro y conductores, de forma tal que se los vinculara a través de un contrato directo.

El problema central reside en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Metro de Medellín debido a su contratación bajo modalidades indirectas, a pesar de la existencia de disposiciones legales y acuerdos previos que instaban a su regularización. Esta situación plantea interrogantes sobre la efectividad de la regulación laboral y la protección de los derechos de los trabajadores en el contexto colombiano actual. Por lo anterior, el presente artículo de revisión se centra en comprender las características, regulaciones y repercusiones en el ámbito laboral y social de la intermediación laboral aplicada a los conductores de vehículos tipo metro, tranviarios y buses del Metro de Medellín.

Para cumplir con la pretensión, en primer lugar, se llevará a cabo una indagación sobre la modalidad laboral subyacente a los conductores de vehículos tipo metro, tranviarios y buses del Metro de Medellín. En segundo lugar, se procederá a identificar los principios fundamentales del Derecho laboral administrativo aplicables a los trabajadores subcontratados. Cabe resaltar que este estudio aborda un tema importante para la protección de los derechos laborales, lo cual representa una contribución novedosa al debate jurídico y social sobre la intermediación laboral, además, proporciona información para futuras acciones destinadas a mejorar las condiciones laborales en Colombia.

Metodología

Este estudio se realiza con base al paradigma hermenéutico-jurídico, el cual según Méndez (2023), proporciona un enfoque interpretativo profundo para comprender y abordar un problema jurídico, buscando desentrañar los significados subyacentes y las implicaciones normativas a través de la interpretación los textos legales y del contexto en el cual se desarrolla el fenómeno objeto de estudio. En consonancia con lo anterior, Quintana y Hermida (2019), señalan que la comprensión jurídica requiere un proceso de interpretación que tenga en cuenta tanto el texto de la ley como el contexto en el que se aplica. Bajo estas visiones, el paradigma Hermenéutico-jurídico permite abordar desde una perspectiva profunda y contextualizada de las complejidades legales y sociales involucradas en la intermediación laboral de los conductores de vehículos del Metro de Medellín.

De igual modo, se indica que esta investigación se lleva a cabo utilizando un enfoque cualitativo, cuyo alcance es descriptivo. Este enfoque, en palabras de Nizama y Nizama (2020), permite "analizar teóricamente los problemas jurídicos y hacer cuestionamientos sobre la realidad jurídico social" (p.80). Por tanto, el enfoque cualitativo posibilita explorar en profundidad las implicaciones legales y normativas de la intermediación laboral en el contexto específico de los conductores del metro de Medellín, así como identificar posibles lagunas o inconsistencias en la aplicación de la legislación laboral.

Respecto a los instrumentos de recolección de información, se desarrolla un proceso de revisión documental, a través del cual se hizo una revisión exhaustiva de la legislación laboral colombiana pertinente, así como de documentos institucionales relacionados con las políticas de contratación y condiciones laborales en el Metro de Medellín. Es importante destacar que en este estudio se utilizaron diversas fuentes de información, incluyendo bases de datos, revistas indexadas y páginas web gubernamentales oficiales.

Para análisis de la información, en un primer momento, se hace la codificación de datos, es decir, la identificación de temas y categorías relevantes de los documentos. Posteriormente, se agrupan los datos en categorías temáticas para identificar patrones y tendencias. Finalmente, se hace la contextualización de los hallazgos y la discusión de implicaciones legales y prácticas.

Desarrollo

Capítulo I. Modalidad laboral subyacente a los conductores de vehículos tipo metro, tranviarios y buses del Metro de Medellín

El tipo de relación laboral que está presente entre los conductores de vehículos tipo metro, tranviarios y buses del Metro de Medellín es contratación indirecta o tercerizada (Londoño, 2021), la cual se hace principalmente través de la Fundación Universidad de Antioquia (en adelante FUA), quien gestiona el Proyecto de Conducción de Vehículos de Transporte Masivo desde el año 2005,

supervisando la operación de vehículos ferroviarios en la ciudad de Medellín. Otra de las fundaciones que tiene un contrato de intermediación laboral con el Metro de Medellín es la de la Institución Universitaria Pascual Bravo (en adelante FPB) quien, además, se encarga de llevar a cabo la capacitación del personal para la operación comercial y la prestación eficiente del servicio de transporte público de pasajeros.

Adicionalmente, en la actualidad existe una "Unión Temporal conformada por la Universidad Nacional de Colombia sede Medellín, Universidad de Antioquia y Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid cuyo propósito es seleccionar estudiantes universitarios para ser formados como Conductores de vehículos de pasajeros tipo Metro" (Fundación UdeA, 2024, p.1). En esta unión temporal se acordó entre las partes llevar a cabo la operación logística, convocatoria de estudiantes y procesos de contratación a tiempo parcial para que el horario de trabajo de estos sea compatible con sus estudios (Resolución 2318, Min. Trabajo, 2023).

Frente a la vinculación que pueda emerger entre estas Instituciones de Educación Superior (en adelante IES) y el Metro Medellín, se distingue una interacción formal de compromisos institucionales explícitos, que consolida una necesidad general a cargo de la sociedad, para el fortalecimiento de habilidades intelectuales como la creatividad e innovación (Caban, 2012, p. 12), pues en tiempos donde la globalización impulsa la transformación de nuevas dinámicas del mercado y desarrollo tecnológico, es usual que se requiera del talento humano necesario para afrontarlo, de forma que la vinculación universidad-empresa como carácter teórico para el fundamento de una relación contractual entre las instituciones de educación superior y el Metro Medellín, permite conocer la presentación de nuevos retos en función de la sociedad, dicho de otra manera, es lo que Ankrah y Omar (2015) indicaban cómo el intercambio de conocimientos y tecnología de los dos sectores.

Es decir que, dicha teoría sostiene que el conocimiento transfiera a las empresas, aportando distintos enfoques que favorecen la innovación y de otra parte, la competitividad, pues coadyuva la creación de saberes superiores, los cuales dependerán de la capacidad de absorción de las empresas, tal como lo prevén Bellucci y Pennacchio (2016). Como consecuencia de lo anterior,

tiene mayor prevalencia en el entorno empresarial; la búsqueda de soluciones y la educación de estrategias aplicables a la realidad, por lo que la universidad, según Zelaya (2010) estará obligada a convertirse en un pilar activo de nuevos proyectos de innovación.

También al concretarse dicha vinculación, se estimula la estructura de un modelo de gestión y de organización a favor de la empresa, lo que en consecuencia mejoraría el desempeño con base en la transferencia de conocimiento y tecnología procedente de la universidad (Palacio et al., 2017). Esto puede verse reflejado con el crecimiento de la organización al edificar políticas que incentiven la creación y desarrollo de nuevos saberes de carácter científico y tecnológico, lo cual se asocia con términos como alianza, cooperación y transferencia de conocimiento, métodos que en Colombia se han acuñado al tenor de una vinculación de estudiantes en pasantías y prácticas profesionales al sector productivo (Granados y Ariza, 2020, p. 47), ofreciendo oportunidades laborales a los recién graduados.

Al respecto, cobra especial importancia un marco legal que permita desarrollar con claridad las responsabilidades y roles de cada sector frente a la colaboración que se plantea, pues al transferirse conocimientos, tecnologías y recursos entre universidades y empresas, conlleva prever pautas para la elaboración de contratos y acuerdos, que se contraían regidos por una regulación formal, como lo es la Ley 1551 de 2012, que si bien no alude específicamente sobre la vinculación emergente entre el sector empresarial y del conocimiento, promueve el desarrollo tecnológico y la innovación, como aspectos necesarios dentro del sector productivo (Ley 1551, 2012), lo que exige para tales efectos, definir las funciones a cargo de la educación, el Estado y el sector productivo, pues según el artículo 5 de la citada Ley, las instituciones de educación superior contribuirán al desarrollo científico, social, cultural y demás anexos a la formación profesional de quienes conformaran en un futuro la estructura profesional del país; así mismo, el artículo 9 de esta Ley indica que dispondrá a cargo del Estado el deber de promover la vinculación entre las universidades, como representantes de la educación superior y el sector productivo, permitiendo un mecanismo de transferencia de conocimientos.

Así pues, es plausible encontrar que dentro de la Unión Temporal y los acuerdos de formalización laboral entre las IES y el Metro Medellín, existen diferentes vertientes que permiten una cooperación conjunta entre las entidades, considerando la naturaleza de dicha relación, tanto los objetivos como el tipo de la actividad pretendida permiten identificar convenios, acuerdos o contratos de carácter civil, administrativo o comercial, que favorecen la interacción con el sector empresarial.

El Metro Medellín, al tener como objetivo principal proporcionar un servicio eficiente y seguro al usuario, velando por la capacitación técnica y legal de quienes fungen como conductores, argumenta la importancia de este tipo de uniones temporales. Adicional a lo anterior, se ha demostrado que este tipo de contratos de intermediación laboral reviste de una serie de ventajas entre las cuales se mencionan: mejoramiento en la competitividad y eficiencia de la empresa contratante dado que se disminuyen los costos de producción al subcontratar actividades a compañías especializadas en el área (Herrera, 2020); se brinda la posibilidad a terceros de participar en la producción de bienes o en la prestación de servicios, lo que incentiva el empleo (Montoya et. al, 2021); fomento a la innovación en la prestación de servicios mediante el aprovechamiento de conocimientos especializados por parte de los contratistas (Castañeda, 2016); apoya la gestión empresarial, en el entendido que la empresa contratante se ocupará de su actividad principal, delegando actividades secundarias a la empresa contratista (Meléndez y Mira, 2023).

Frente a la última ventaja señalada en el párrafo anterior, se evidencia que, particularmente el Metro de Medellín, subcontrata actividades primarias o misionales, lo que, al ser contrastado con la normativa vigente deja entrever lagunas en lo que respecta a este tipo de contratos y las garantías de relación laboral con los conductores de vehículos tipo metro, tranviarios y buses del Metro de Medellín. Al respecto, Montoya (2022), manifiesta que en la actualidad el tipo de uniones temporales suscritas a través de las instituciones de educación superior, impiden que exista una protección constitucional de los trabajadores del Metro de Medellín, en la medida que, estos contratos generalmente son por 3,4 o máximo 6 meses a término fijo, lo que ocasiona que, por ejemplo, los conductores pierdan vacaciones, primas y el derecho a sindicalizarse.

Siguiendo esta línea, Córdoba (2023) señala que el uso de este tipo de contratación de personal para llevar a cabo tareas misionales no solo contraviene el principio fundamental de igual remuneración por igual trabajo, sino también porque los recursos del Metro de Medellín (una empresa pública) se han desviado hacia el pago de empresas privadas de contratación y suministro de personal, sin contar con los estudios y documentos legales que respalden esta decisión.

Respecto al tema, la Escuela Nacional Sindical- ENS (2020) manifiesta que "el propósito principal, la infraestructura y la planta de personal del Metro de Medellín están diseñados para la contratación directa, especialmente cuando las actividades que desempeñan son continuas y esenciales para el adecuado funcionamiento de la empresa" (p.1), de allí que la contratación de sus conductores a través de terceros sea inaceptable y contrario a la Ley, en la medida que la Ley 1429 de 2010, establece:

> 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 (Ley 1429, 2010, art. 63).

De igual modo, el en Decreto 583 de 2016 se constata que una actividad misional permanente, es aquella que guarda una relación directa con la producción de los bienes o servicios característicos de la empresa, es decir, aquellas que son fundamentales, intrínsecas, esenciales o cuya ejecución afectaría la producción de los bienes o servicios característicos del beneficiario. En este caso, la conducción de vehículos tipo metro, tranviarios y buses, es una actividad misional del del metro de Medellín, por tanto, no debería ser tercerizada.

Hasta este punto se logró identificar que la modalidad laboral subyacente a los conductores de vehículos tipo metro, tranviarios y buses del Metro de Medellín es la intermediación laboral a través de terceros, en este caso instituciones de educación superior, sin embargo, es necesario profundizar en aquellos principios fundamentales del Derecho laboral administrativo, que son

transversales a este tipo de contratación y que deben ser tenidos en cuenta en el presente caso de estudio.

Capitulo II. Principios fundamentales del Derecho laboral administrativo a los conductores de vehículos tipo metro, tranviarios y buses del Metro de Medellín.

2.1 Algunos avances normativos y jurisprudenciales en materia

Para que la intermediación laboral sea legalmente válida, es importante garantizar el respeto de los derechos y protecciones laborales de los trabajadores. El Decreto 583 de 2016 introdujo medidas para combatir la intermediación laboral ilegal, que se considera principal amenaza para los derechos de los trabajadores. Aunque los esfuerzos para formalizar el empleo son importantes, los verdaderos mecanismos para proteger los derechos laborales de los trabajadores frente a esta práctica de contratación son:

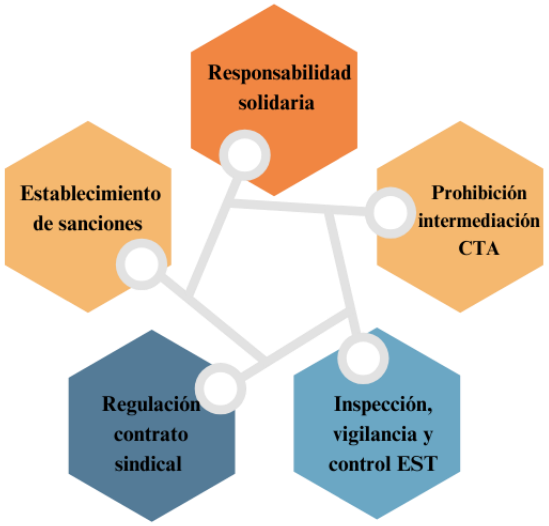

Figura 1. Mecanismos para proteger los derechos laborales de trabajadores

Fuente: elaboración propia.

A través del Decreto 583 de 2016 se establece la responsabilidad solidaria entre el subcontratista y la empresa usuaria, otorgando al trabajador el derecho de demandar, tanto al contratista, como a la empresa beneficiaria por salarios o prestaciones adeudadas. De igual modo,

se prohíbe a las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) realizar intermediación laboral, evitando así prácticas abusivas donde se suministraban trabajadores a empresas sin respetar sus derechos laborales.

De acuerdo con Herrera (2020), también existe una rigurosa inspección y control sobre las Empresas de Servicios Temporales (EST) para garantizar que la intermediación laboral se realice de manera legal y respetando los derechos de los trabajadores. Este esfuerzo se ve respaldado por la creación de una Guía Práctica para inspectores de trabajo por parte de la Organización Internacional del Trabajo y las autoridades nacionales. Así mismo, la expedición del Decreto 36 de 2016 ofrece una regulación más efectiva del contrato sindical, previniendo su uso indebido en la intermediación laboral y protegiendo así los derechos de los trabajadores.

Frente a las sanciones establecidas en el Decreto 583 de 2016, estas se consideran como el principal mecanismo para combatir la intermediación laboral ilegal y proteger los derechos de los trabajadores. Este decreto establece que los beneficiarios y proveedores que violen las prohibiciones establecidas pueden enfrentar multas de hasta 5 mil salarios mínimos legales mensuales vigentes. No obstante, pese a que en el 2017 el Ministerio de Trabajo impulsó un proceso sancionatorio contra el Metro de Medellín donde la empresa podría ser multada por 1.171 millones por la intermediación ilegal de conductores (Revista Semana, 2017), este no fue concretado.

Es crucial destacar que los empleados del Metro de Medellín tienen acceso a los procedimientos judiciales convencionales para buscar la intervención de los tribunales laborales en caso de que se les adeuden salarios, indemnizaciones o prestaciones sociales. Incluso, tienen la posibilidad de acudir a la jurisdicción para que se reconozca la existencia de un contrato real oculto detrás de la intermediación laboral, lo que les otorgaría todos los beneficios asociados a una relación laboral genuina. Lo anterior, conforme al recuento jurisprudencial que se expone en la Tabla 1.

Como complemento a lo expuesto anteriormente y como preámbulo para explorar los principios fundamentales del Derecho laboral administrativo, los cuales son relevantes para el tema en discusión, a continuación, se presentan algunas sentencias de las Altas Cortes colombianas relacionadas con la intermediación laboral.

Tabla 1. Jurisprudencia intermediación laboral

Sentencia	Descripción
Sentencia C-211 de 2000	Obligación del Estado de vigilar los mecanismos de tercerización para evitar el desconocimiento de los derechos de los trabajadores.
Sentencia C-614 de 2009	Principio de la realidad sobre las formas
Sentencia 2013-01143 de 2021 Consejo de Estado	La Corte rechaza todas las formas donde el contrato de prestación de servicio sea utilizado como una forma de intermediación laboral en la contratación con el Estado
C-593-14 Corte Constitucional de Colombia	Importancia de que la tercerización no sea utilizada como una forma de encubrimiento de una verdadera relación laboral.
Sentencia 00485 de 2017 Consejo de Estado	No puede una norma de menor jerarquía modificar la prohibición de tercerizar la mano de obra por otras modalidades de contrato que no sean por las empresas de servicios temporales.
Corte Suprema de Justicia – SL467 de 2019	Toda empresa que acuda a la contratación irregular de servicios temporales para suplir necesidades permanentes, se hará acreedora de una sanción moratoria.
Sentencia T-378-23 Corte Constitucional de Colombia	Derecho a la estabilidad laboral reforzada.
Sentencia C-200/19 Corte Constitucional de Colombia	Aplicación del principio de realidad sobre las formas para que en caso de demostrarse que existía una verdadera relación laboral, el beneficiario del trabajo debía responder por todos los salarios y prestaciones sociales.
Corte Suprema de Justicia - SL955-2021	La intermediación laboral se da cuando el único objetivo de la relación contractual es el suministro de mano de obra, siendo la empresa usuaria la beneficiaria y la subcontratista quien realiza el suministro.

Fuente: propia basada en revisión de la jurisprudencia.

Las anteriores sentencias de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado de Colombia han abordado de manera exhaustiva el tema de la tercerización y las relaciones laborales en el país.

Como puede observarse, la Sentencia C-211 establece la responsabilidad del Estado en la supervisión de los mecanismos de tercerización utilizados por las empresas. En esta sentencia, la Corte Constitucional (2000), subraya que es obligación del Estado vigilar estos mecanismos para evitar que se utilicen con el fin de desconocer los derechos de los trabajadores. De esta manera, se busca asegurar que la tercerización no se convierta en una herramienta para eludir obligaciones laborales esenciales como el pago de salarios y prestaciones sociales, protegiendo así a los trabajadores subcontratados y garantizando que reciban un trato justo.

Por su parte, en la Sentencia C-614, la Corte Constitucional (2009), reafirma el principio de la primacía de la realidad sobre las formas contractuales. Esto significa que, independientemente de la denominación de la relación laboral en los contratos, si en la práctica se presentan los elementos de una verdadera relación laboral (subordinación, prestación personal del servicio y remuneración), el trabajador debe ser reconocido como tal. (Corte Constitucional, 2009). En otras palabras, la sentencia garantiza que los derechos laborales no puedan ser evadidos mediante acuerdos contractuales que intenten disimular la verdadera naturaleza de la relación laboral.

En la Sentencia 2013-01143 del Consejo de Estado (2021) condena el uso de contratos de prestación de servicios como mecanismos de intermediación laboral en la contratación estatal. La sentencia resalta que tales prácticas son inaceptables cuando buscan sustituir una verdadera relación laboral. Al rechazar esta forma de contratación, el Consejo de Estado protege a los trabajadores contra la precarización laboral y garantiza que los contratos estatales respeten los derechos laborales pues, como lo menciona Curtidor Linares (2022):

> si se oculta una verdadera relación laboral bajo un contrato de prestación de servicios, por disposición del ordenamiento jurídico se da lugar a la retribución de prestación sociales a favor del trabajador y a cargo de la entidad estatal del que fue contratado, de acuerdo a la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades (p.8).

Aunada a la anterior jurisprudencia, a través de la Sentencia C-593-14, la Corte Constitucional enfatiza que la tercerización no debe ser utilizada para encubrir una relación laboral genuina, buscando, de este modo, proteger a los trabajadores subcontratados, asegurando que la tercerización no sea una estrategia para evadir responsabilidades laborales. Al respecto, Saavedra Garzón (2020), menciona que la Sentencia C-593/14 de la Corte Constitucional establece un marco claro del derecho al trabajo en tres dimensiones, a saber: valor en un estado social de derecho, principio rector del ordenamiento jurídico, derecho y deber social con protección fundamental.

Frente a la primera dimensión, cuando se emplea la tercerización correctamente, se debe respetar el valor al asegurar que los trabajadores subcontratados también disfruten de condiciones laborales dignas y justas. No obstante, como lo mencionan Giraldo y Hurtado (2020), en la práctica la tercerización se convierta en una herramienta para evadir estas garantías fundamentales.

Respecto a la segunda dimensión, el trabajo es reconocido como un principio rector que estructura el ordenamiento jurídico de un Estado. Este principio establece límites al legislador en la configuración normativa, obligándolos a respetar y aplicar un conjunto de reglas mínimas laborales. Bajo esta premisa, no puede haber normativa que permita la tercerización sin estos mínimos, de lo contrario, se estaría violando este principio rector.

Igualmente, bajo la tercera dimensión se indica que el trabajo es tanto un derecho como un deber social, que goza de especial protección subjetiva e inmediata, lo que le otorga un carácter fundamental. Dado que el trabajo es un derecho fundamental, cualquier forma de tercerización debe asegurar que los trabajadores reciban la misma protección que aquellos contratados directamente (Baracaldo Rincón, 2019). Dicho de otro modo, la práctica de tercerización no debe socavar la protección inmediata y especial que el derecho al trabajo exige.

Continuando con el análisis, en la Sentencia 00485 de 2017 el Consejo de Estado refuerza la idea de que las normas de menor jerarquía no pueden contradecir disposiciones legales superiores que prohíben la tercerización de mano de obra a través de contratos no autorizados, como aquellos que no sean gestionados por empresas de servicios temporales. Lo anterior, como

indican Sánchez y Mera (2023), permite asegurar que las prácticas de tercerización cumplan con la ley y que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados mediante la creación de contratos que intenten evadir las regulaciones laborales establecidas.

Por su parte, en la Sentencia SL467 de Corte Suprema de Justicia (2019), se sanciona severamente a las empresas que utilizan la contratación irregular de servicios temporales para cubrir necesidades permanentes. Esta práctica es vista como una forma de eludir las obligaciones laborales. La sentencia impone sanciones moratorias y responsabiliza a las empresas por el reconocimiento de las prestaciones y derechos de los trabajadores afectados.

En la Sentencia T-378 de la Corte Constitucional (2023), reafirma el derecho a la estabilidad laboral reforzada, protegiendo a trabajadores en condiciones vulnerables, como aquellos con discapacidades o mujeres embarazadas, contra despidos injustificados. La estabilidad laboral reforzada asegura que estos trabajadores no sean despedidos sin una causa justa y previa autorización de una autoridad competente, proporcionando una capa adicional de protección para aquellos en situaciones de vulnerabilidad. Desde esta perspectiva, las empresas no pueden utilizar la tercerización como un medio para evadir las obligaciones relacionadas con la estabilidad laboral reforzada (Ferrer y Orozco, 2023). En otras palabras, no está permitido que las empresas despidan a empleados protegidos para reemplazarlos con personal contratado a través de terceros sin justificación. Además, las empresas deben garantizar que los trabajadores que no son contratados directamente por la empresa que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad reciban el mismo nivel de protección contra despidos injustificados que los empleados contratados directamente.

Finalmente, en la Sentencia SL955 de la Corte Suprema de Justicia (2021) se aborda de manera precisa la intermediación laboral mediante el análisis de un caso en el que se cuestiona la validez de la tercerización usada para ocultar una relación laboral directa entre los demandantes y la empresa que realmente controlaba sus actividades. En esta sentencia, se examina la situación de trabajadores que, aunque estaban formalmente vinculados a través de una cooperativa de trabajo asociado, desempeñaban funciones misionales propias de la empresa principal bajo condiciones que evidenciaban una relación laboral directa.

El fallo establece que la cooperativa actuaba meramente como intermediaria, sin un control real sobre las labores de los trabajadores ni sobre los medios con que se ejecutaban. Rodríguez y Valbuena Serrano (2023) señalan que la Sentencia SL955-2021 ilustra claramente cómo la tercerización no debe ser utilizada para eludir responsabilidades laborales ni para imponer condiciones injustas o diferenciadas a los trabajadores.

2.2 Principios constitucionales del Derecho laboral administrativo aplicables a los conductores de vehículos tipo metro, tranviarios y buses del Metro de Medellín.

En Colombia, el surgimiento del constitucionalismo ha promovido un notable desarrollo en los principios del derecho laboral, abarcando tanto el ámbito individual como colectivo de los empleados públicos (Sandoval y Delacruz, 2019). En este apartado, se exploran algunos de los principios constitucionales del derecho laboral administrativo teniendo como referencia el contexto de los conductores de vehículos tipo metro, tranvías y buses del Metro de Medellín.

2.2.1 Principio de la protección al servidor público

De acuerdo con Carmona (2019), la administración pública depende de la labor de personas naturales al servicio del Estado, quienes deben estar protegidas por regímenes laborales específicos. El principio de protección al servidor público tiene como objetivo garantizar que los empleados del Estado disfruten de todas las garantías y protecciones laborales disponibles (Gómez y Pérez, 2021). Este principio se manifiesta a través de la limitación de la autonomía de la voluntad o del contractualismo y la promoción de la igualdad formal, con el fin de abordar las desigualdades reales existentes en el ámbito laboral (Romy, 2016); así mismo, se indica que este principio está diseñado para beneficiar a la parte más vulnerable en la relación laboral, que en el caso de este estudio hace referencia a los conductores del Metro de Medellín.

Ahora bien, los procesos actuales de intermediación laboral que afectan a los conductores del Metro de Medellín pueden socavar significativamente el principio de la Protección, ya que, al

no estar directamente contratados por el Estado, estos empleados no reciben la misma protección que aquellos que tienen una relación laboral directa con el Estado, situación que los expone a condiciones laborales menos favorables y reduce las garantías de sus derechos laborales.

Es importante destacar que, del principio de protección se derivan tres reglas o "subprincipios", a saber: el Principio de in dubio pro operario; el Principio de favorabilidad; y, el Principio de condición más benéfica. A continuación, se procederá a analizar cada uno de estos subprincipios en detalle.

2.2.2.1 Principio del in dubio pro-operario o situación más favorable

Este principio indica que, en caso de duda legítima sobre el sentido de la norma laboral se debe aplicar lo que más favorezca al trabajador (Lizama, 2023). Sin embargo, como lo señala Cadena Banquero (2022) "dicha favorabilidad es aplicable tan sólo cuando suscita duda en la interpretación y alcance de disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, es decir normas de derecho sustantivo[4]" (p.41). En este sentido, si por ejemplo, un conductor del Metro es requerido para realizar tareas fuera de sus funciones establecidas el principio in dubio pro operario podría protegerlo de sanciones disciplinarias, siempre que las órdenes no estén claramente relacionadas con su rol de conductor, de allí que este principio se reconozca como un mecanismo de protección valioso para los trabajadores en casos de ambigüedad normativa o contractual.

2.2.2.2 Principio de la favorabilidad

El principio de favorabilidad, según Vergara (2015), es uno de los pilares del derecho laboral, que implica que en la resolución de conflictos laborales se debe elegir la norma que resulte más beneficiosa para el trabajador cuando se presentan varias disposiciones sobre el mismo tema. Guerrero Figueroa (2013) considera que este principio es una expresión autónoma del derecho

[4] Se resalta que en Colombia este principio no se aplica en la valoración de pruebas, sino únicamente en la interpretación de normas jurídicas. Por lo tanto, en procesos disciplinarios basados en pruebas, este principio no podría ser utilizado para decidir en favor del trabajador.

laboral, mientras que Tosto (2009) lo describe como una regla del principio protectorio, que formula una premisa de condición más favorable para el trabajador.

Un ejemplo del principio de favorabilidad ocurre cuando un trabajador tiene derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicio, según lo establece el Código Sustantivo del Trabajo (Ley 50 de 1990). Si existen otras normas o estipulaciones especiales que definan diferentes períodos de vacaciones, se aplicará aquella que otorgue el mayor beneficio al trabajador. En este caso, prevalecería la norma superior que concede los quince días de vacaciones, siempre y cuando sea la disposición más favorable en comparación con otras normativas aplicables.

Adicional a lo anterior, en la sentencia SU 241 la Corte Constitucional (2015), confirma que la favorabilidad debe guiar la interpretación de las convenciones colectivas. La Corte sostiene que el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia (1991) ordena a los jueces optar por la interpretación más favorable al trabajador, no solo en conflictos normativos, sino también cuando una disposición admite múltiples interpretaciones.

Frente a la diferenciación entre el principio “In Dubio Pro Operario” y el principio de “favorabilidad” se basa en sus aplicaciones específicas en el ámbito del derecho laboral. El principio “In Dubio Pro Operario” se emplea cuando una norma es ambigua o admite múltiples interpretaciones. En tales casos, este principio establece que debe preferirse la interpretación que resulte más favorable para el trabajador. Por otro lado, el principio de “favorabilidad” se aplica en contextos donde existen varias normas concurrentes que regulan un aspecto particular de la relación laboral. En estos casos, se debe seleccionar la norma que ofrezca mayores beneficios al trabajador. Es decir, cuando diferentes disposiciones normativas pueden ser aplicables al mismo caso, se debe optar por la que resulte más favorable para el trabajador.

2.2.2.3 Principio de la condición más benéfica

El principio de condición más benéfica, o principio del no menoscabo de los derechos, juega un papel esencial en la protección de los derechos laborales cuando se introducen cambios en la normativa. Este principio, según Barona Betancur (2010), asegura que la situación jurídica de los trabajadores no se vea perjudicada por la entrada en vigor de nuevas leyes. En esencia, busca garantizar que, al sustituirse una norma por otra, la nueva legislación no reduzca el nivel de protección previamente establecido para el trabajador.

De acuerdo con Barrios y Romero (2019), el principio de condición más beneficiosa protege los derechos laborales ya adquiridos por un trabajador cuando se modifica la legislación. Es decir, si un cambio en la ley resulta en condiciones menos favorables para el empleado, este último puede mantener las condiciones más ventajosas que ya disfrutaba. En consonancia con lo anterior, Rincón Serrano (2023), añade que el principio de condición más beneficiosa garantiza que si una nueva ley resulta menos favorable para el empleado, se aplicará la norma anterior que le otorgue mejores condiciones. Ardila Cohetato (2023), refuerza este concepto al afirmar que las modificaciones normativas no deben empeorar la situación previamente disfrutada. De hecho, si una nueva norma reduce el nivel de protección del trabajador, esta será considerada inoperante en relación con la situación más favorable establecida anteriormente.

López, Morad y González (2019), mencionan un caso concreto que ilustra la aplicación de este principio es la reforma pensional introducida por el Acto Legislativo 01 de 2005 en Colombia. Esta reforma impuso requisitos más estrictos para la adquisición del derecho a pensión, como el aumento de la edad mínima y las semanas de cotización. Al desmejorar las condiciones de pensión en comparación con la normativa anterior, la reforma contravino el principio de protección más benéfica y el régimen de transición, que busca proteger a quienes ya estaban en el sistema bajo condiciones más favorables.

Este principio resulta particularmente relevante para los conductores de metro, quienes a pueden enfrentar condiciones laborales cambiantes debido a reformas normativas. En tales casos,

es importante asegurar que se respete la situación más benéfica previamente establecida para proteger adecuadamente sus derechos laborales.

2.2.2 Principio de la primacía de la realidad

Como lo explica Cortés Morales (2019), el principio de la primacía de la realidad establece que la realidad de la relación laboral prevalece sobre las formas o denominaciones contractuales utilizadas. Este principio, según Grisales Monroy (2019), busca garantizar que los derechos laborales no sean vulnerados mediante la utilización de figuras contractuales que desvirtúen la verdadera naturaleza de la relación laboral.

La doctrina laboral ha establecido el principio de primacía de la realidad laboral, el cual sostiene que la naturaleza jurídica de una relación laboral debe determinarse a partir de los elementos fácticos que la caracterizan, y no únicamente del tipo de contrato suscrito. Este principio, defendido por autores como Cortés Morales (2018), cobra especial relevancia en casos como el de los conductores del Metro de Medellín, en el que hay una evidente precarización laboral, caracterizada por el uso abusivo de la modalidad de contratación a través de Uniones Temporales e incluso de acuerdos de formalización para disfrazar relaciones laborales subordinadas. En este caso, la labor esencial y permanente, sujeta a horarios y órdenes de los conductores del Metro, evidencia una relación laboral que debe ser reconocida y protegida, lo que se traduce en que el Metro de Medellín les asegure a estos empleados todas las prestaciones y beneficios laborales que corresponderían a un trabajador oficial.

Dicho de otro modo, bajo este Principio no es aceptable que un contratista desarrolle labores bajo condiciones de subordinación y no tenga acceso a las mismas garantías y beneficios que un trabajador oficial. Este problema es particularmente relevante para los conductores del Metro de Medellín, quienes, a pesar de desempeñar funciones misionales y permanentes para la operación del sistema de transporte, son contratados a través terceros (instituciones de educación superior) lo que implica un desequilibrio en las relaciones laborales e impide que la verdad empírica prevalezca sobre las formas contractuales.

2.2.3 Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales

Para mejorar la calidad del empleo en el país, es fundamental que las relaciones laborales evolucionen hacia un modelo más humano y justo. Esto implica que las empresas asuman un papel proactivo en la promoción del bienestar de sus empleados, a partir de una clara responsabilidad normativa (Almanza, 2018) y teniendo con premisa que los derechos laborales son pilares fundamentales de la justicia social, inalienables por naturaleza, por tanto, irrenunciables (Guachetá y Rojas, 2022). Por tanto, cuando un conductor no es contratado directamente por la empresa Metro de Medellín, el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales cobra especial relevancia, ya que les permite reclamar sus derechos y garantizar que se les reconozca una relación laboral justa y equitativa, independientemente de la forma en que esta haya sido formalizada.

2.2.4 Principio de la estabilidad laboral

El principio de estabilidad laboral, consagrado en la legislación laboral colombiana, busca garantizar la permanencia en el empleo y la protección de los derechos de los trabajadores (Delacruz y Gordillo, 2024). La jurisprudencia colombiana, como lo demuestra la Sentencia C-003-1998 de la Corte Constitucional, ha reconocido la importancia de la estabilidad laboral y ha establecido criterios para la interpretación de los contratos de trabajo. No obstante, en la práctica, la aplicación de estos criterios puede resultar compleja en casos de contratación de los conductores a través de las instituciones de educación superior, al fragmentar la relación laboral y dificultar el ejercicio de los derechos de los trabajadores.

2.2.5 Principio de igualdad de oportunidades

De acuerdo con Montoya (2022) la práctica la contratación de conductores del Metro de Medellín a través de terceros, que en este caso son instituciones de educación superior, genera desigualdades significativas en las condiciones laborales y vulnera el principio de igualdad de oportunidades consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia (1991).

Los conductores se encuentran en una situación de mayor precariedad laboral, con menor acceso a beneficios sociales, oportunidades de desarrollo profesional y estabilidad en el empleo en comparación con los trabajadores de planta. Esta situación contraviene la jurisprudencia constitucional, que ha señalado de manera reiterada que la igualdad de oportunidades no se limita a la igualdad formal ante la ley, sino que implica una igualdad real en las condiciones y oportunidades. Al respecto, la Corte Constitucional ha afirmado que "la igualdad no es una simple declaración de principios, sino un mandato que exige una actuación positiva del Estado y de los particulares para eliminar las desigualdades existentes y garantizar que todos los individuos tengan las mismas oportunidades de desarrollo" (Sentencia C-003 de 1998).

En el caso del Metro de Medellín (2021), la entidad, mediante la Circular Conjunta 70 "Garantías Sindicales", establece los lineamientos para los funcionarios protegidos por fuero sindical, definiéndolos como los servidores públicos vinculados. En este contexto, la intermediación laboral ha restringido significativamente la capacidad de los conductores para ejercer sus derechos sindicales y ha obstaculizado el proceso de negociación colectiva. Estos derechos y el proceso de negociación deben llevarse a cabo dentro de las organizaciones responsables de la operación de vehículos (tipo bus) y vehículos ferroviarios, según los acuerdos de formalización y la Unión Temporal, aun cuando la actividad es prestada para el Metro de Medellín. Lo anterior, puede incrementar la vulnerabilidad de los conductores ante las decisiones empresariales y ha puesto de manifiesto una violación al principio constitucional de igualdad de oportunidades.

2.2.6 Principio de la remuneración

El principio de remuneración, fundamentado en los componentes mínimo, vital y móvil, constituye un pilar fundamental en la garantía de condiciones laborales justas y adecuadas (Moreno Melo, 2022) Este principio asegura que los empleados reciban una compensación que no solo les permita subsistir, sino también desarrollar una vida digna.

Con relación a lo anterior, “la remuneración mínima”, representa un piso salarial establecido por ley, cuyo objetivo es asegurar que ningún empleado perciba una remuneración

inferior a este valor. Por su parte, "La remuneración vital", va más allá de cubrir las necesidades básicas. Implica que el salario debe ser suficiente para permitir al empleado acceder a bienes y servicios que le permitan desarrollarse integralmente.[5] Finalmente, la remuneración móvil busca preservar el poder adquisitivo del salario frente a la inflación y los cambios en el costo de vida[6.] (Pérez Castro, 2019).

La jurisprudencia colombiana, representada por la Corte Suprema de Justicia, ha sido enfática en resaltar la importancia del principio de remuneración. La sentencia SL-12220 (Corte Suprema de Justicia, 2017) en particular, ha subrayado que el salario es cualquier contraprestación que el trabajador recibe por su labor, independientemente de su denominación o forma de pago. Esto significa que no es válido que las partes intenten disfrazar un salario como otro tipo de pago a través de cláusulas contractuales.

Sin embargo, al observar la realidad de los conductores del Metro de Medellín, se encuentra un claro contraste con los ideales previamente mencionados. Estos trabajadores, responsables de transportar a miles de personas diariamente, a menudo quedan al margen de las protecciones laborales que disfrutan los empleados directos de la empresa. Sus salarios, en muchos casos, no son equiparables con los de un empleado público, lo que erosiona su poder adquisitivo e incluso les impide acceder a bienes y servicios esenciales para su desarrollo integral. Esta situación se agrava aún más debido a la naturaleza generalmente corta de sus contratos.

2.2.7 Principio de derecho de asociación

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 39, reconoce explícitamente el derecho de los trabajadores, incluyendo a los servidores públicos, a formar y unirse a sindicatos sin injerencia estatal. Esta disposición legal sienta las bases para que los empleados públicos puedan organizarse colectivamente y defender sus derechos laborales de manera conjunta. De igual modo, el Código Sustantivo del Trabajo, así como diversas leyes y decretos complementarios, regulan en detalle el ejercicio del derecho de asociación y negociación colectiva en el sector

[5] Alimentación, vivienda, educación, salud, transporte y esparcimiento
[6] Mediante ajustes periódicos, se evita que el salario se devalúe y se pierde su capacidad para adquirir los mismos bienes y servicios con el paso del tiempo

público, estableciendo los procedimientos para la constitución de sindicatos, la elección de representantes, la presentación de pliegos de peticiones y la resolución de conflictos colectivos. Por su parte, la jurisprudencia ha jugado un papel fundamental en la consolidación de este derecho. Sentencias como la C-1234 de la Corte Constitucional (2005), han profundizado en temas clave como la negociación colectiva y han contribuido a mejorar los procedimientos establecidos en la legislación.

En este sentido, el principio del derecho de asociación es un instrumento esencial para que los empleados puedan incidir en la definición de sus condiciones laborales. A través de este derecho, los empleados pueden pertenecer a sindicatos, mediante los cuales pueden presentar pliegos de peticiones que incluyan demandas salariales, mejoras en las condiciones de trabajo y otros beneficios.

Ahora bien, los conductores del metro enfrentan varios desafíos específicos en el ejercicio de sus derechos sindicales. Uno de los principales obstáculos es la interferencia de las instituciones de educación superior con las cuales se tienen los acuerdos de formalización o las uniones temporales y, en ocasiones, de la empresa principal. Estas entidades pueden ejercer presiones para obstaculizar la organización sindical o dificultar las negociaciones colectivas, afectando la capacidad de los trabajadores para defender sus intereses de manera efectiva.

Además, existe una significativa falta de conocimiento entre los trabajadores sobre sus derechos laborales y las herramientas legales disponibles para protegerlos, desconocimiento que limita su capacidad para ejercer plenamente sus derechos y enfrentar situaciones adversas (Ramírez Bustamante, 2021). Otro desafío importante es el miedo a represalias. El temor a perder el empleo o enfrentar otras consecuencias negativas puede disuadir a los trabajadores de participar activamente en actividades sindicales, limitando aún más sus posibilidades de organización y defensa colectiva (Baltera Santander, 2016).

Discusiones

Tras el desarrollo de los objetivos específicos de este estudio, se ha revelado una dicotomía significativa entre la normativa vigente y las modalidades de contratación de los conductores del Metro de Medellín. La normativa laboral en Colombia establece claramente que la intermediación laboral no debe aplicarse para trabajos en misión, lo que implica que los trabajadores deben ser contratados directamente por la empresa que se beneficia de sus servicios, en este caso, el Metro de Medellín.

Sin embargo, en la práctica, esta directriz parece no cumplirse en su totalidad. El Metro de Medellín emplea la figura de Unión Temporal con instituciones de educación superior (IES) para contratar a jóvenes estudiantes con el propósito de que participen en las operaciones del movimiento ferroviario. Aunque esta estrategia busca ofrecer oportunidades laborales a los estudiantes y potenciar su desarrollo profesional, el empleo resultante esto, en realidad, no garantiza estabilidad a largo plazo. Los conductores contratados bajo este esquema deben rotar constantemente, lo que impide el establecimiento de una relación laboral estable y continua.

La Intermediación laboral de los conductores de vehículos tipo metro, tranviarios y buses del metro de Medellín, es considerada como una práctica abusiva que ha sido el punto de partida para que organizaciones sindicales como Sintrametro alcen la voz y denuncien a la administración del Metro de Medellín. Sintrametro (2024) afirma que la empresa está implementando estrategias como la tercerización de servicios y el uso de cláusulas contractuales obsoletas para despedir a los trabajadores sin justificación, y a partir de allí, contratar de forma externa. Estas acciones, según Sintrametro (2024), no solo vulneran los derechos laborales de los empleados, sino que también forman parte de un plan más amplio para privatizar gradualmente el sistema de transporte y reducir costos a expensas de la calidad del servicio y el bienestar de los trabajadores.

Con relación a lo anterior, Montoya (2024), indica que la administración del Metro está aplicando una cláusula presuntiva de 1945[7], que permite despedir servidores sin seguir un debido proceso, lo cual es percibido como una práctica arcaica y retrograda para una empresa que se considera innovadora. La utilización de esta cláusula ha llevado a la pérdida de numerosos puestos de trabajo, siendo reemplazados por contratistas, lo que ha generado una considerable inestabilidad laboral entre los empleados del Metro.

En el caso específico de los conductores del metro, se han establecido Uniones Temporales para contratar a jóvenes universitarios a través de la Corporación Interuniversitaria de Servicios (CIS) e instituciones de educación superior. Estos jóvenes, que se encuentran en una situación económica vulnerable, reciben salarios bajos en comparación a lo que deberían estar devengando, estando vinculados como empleados de esta organización pública. De acuerdo con datos de Sintrametro, aproximadamente el 60% de las operaciones del sistema metro —una proporción que sigue creciendo— está a cargo de trabajadores tercerizados que enfrentan condiciones laborales deficientes (Kavilando, 2024). Esta proliferación de esquemas laborales deficientes no solo vulnera los derechos de los empleados, sino que también compromete la calidad del servicio público al crear un entorno laboral inestable y desmotivador.

Las implicaciones de esta situación son significativas. En primer lugar, los derechos laborales de los empleados del Metro están siendo erosionados, con la pérdida de estabilidad laboral y el derecho a un debido proceso, lo cual afecta directamente su calidad de vida y seguridad en el empleo. En segundo lugar, la inestabilidad laboral podría deteriorar la calidad del servicio del Metro, impactando negativamente en la experiencia de los usuarios. La situación también podría dar lugar a conflictos sociales, generando tensiones entre los trabajadores, la administración y los usuarios del sistema de transporte. A largo plazo, estas prácticas podrían debilitar la estructura operativa y financiera del Metro, afectando su sostenibilidad y eficiencia.

[7] Decreto 2127 de 1945 prevé, en su literal a), que la terminación del contrato se da por expiración del plazo presuntivo o por el pactado, sin indemnización alguna.

Por otro lado, llama la atención que el Metro de Medellín también utiliza acuerdos de formalización para contratar a adultos que operan buses y vehículos articulados del Metroplus. En estos casos, muchos de los conductores provienen de rutas integradas antiguas y eran anteriormente empleados directos de otras empresas de transporte. Sin embargo, cuando el Metro de Medellín comenzó a operar estas rutas, en lugar de incorporar directamente a los conductores, estos fueron contratados a través de la Fundación Pascual Bravo. Este método de contratación mediante terceros, a pesar de ser formalizado, también plantea problemas pues, los trabajadores no tienen una relación laboral directa con el Metro, lo que podría afectar sus derechos laborales y su seguridad en el empleo.

Así pues, desde hace una década, los conductores de buses de Metroplús han estado trabajando bajo un esquema de tercerización que consideran ilegal. Según Quinchía (2024), "los 372 conductores de las líneas 1, 2 y O del Metroplús están vinculados a través de un acuerdo de formalización laboral entre la Fundación Pascual Bravo y el Metro de Medellín" (p.1). Según Pulgarín (2023), "la Fundación no está habilitada para llevar este acuerdo de formalización según el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, el cual indica que el personal misional como nosotros no podrá estar vinculado bajo ninguna otra modalidad que haga intermediación laboral" (p.1). No obstante, la Fundación Pascual Bravo expresó que el acuerdo de formalización no constituye forma alguna de intermediación laboral (Álvarez, 2023).

En el análisis de la situación de los conductores de estos buses y articulados, se destaca un problema significativo relacionado con la gestión de sus quejas y problemas laborales. Según Neira (2024), estos conductores enfrentan una dificultad importante ya que, en lugar de poder comunicarse directamente con la administración del Metro de Medellín para resolver sus inconvenientes, deben canalizar sus peticiones a través de intermediarios. Un ejemplo concreto de esto es la Fundación Pascual Bravo, que ha recibido 200 solicitudes de los conductores afiliados a la empresa; estas solicitudes indican una necesidad crítica de acompañamiento por parte del Metro de Medellín para garantizar la seguridad de los conductores en su desplazamiento.

Este proceso indirecto para presentar quejas y buscar soluciones puede contribuir a la falta de eficacia en la resolución de problemas laborales, ya que los conductores deben atravesar

múltiples barreras para abordar sus inquietudes, escenario que refleja una falta de acceso directo a los mecanismos adecuados para abordar y resolver los problemas que enfrentan los conductores, exacerbando así su situación laboral ya precaria.

A pesar de un acuerdo en el año 2013 que estipulaba la contratación directa de estos trabajadores, el Metro continúa delegado esta responsabilidad a fundaciones universitarias, aun cuando el Ministerio de Trabajo (2013) ha denunciado que esta práctica no es legal, ya que las fundaciones no están autorizadas para proveer personal para funciones permanentes, como la conducción de buses. Este conflicto revela una tensión entre el objetivo de inserción laboral para jóvenes y los requisitos legales de contratación directa. Aunque el uso de fundaciones para la contratación y formación de personal puede tener intenciones loables, no cumple con las disposiciones legales establecidas para la formalización del empleo en el sector del transporte público.

Esta dicotomía entre las prácticas de contratación y la normativa laboral vigente genera una serie de interrogantes sobre la coherencia y la equidad del sistema de empleo en el Metro de Medellín. Si bien, por un lado, la Resolución 2318 de 2023 indica que el Metro de Medellín no ha incurrido en conductas o hechos para dar inicio a un procedimiento administrativo sancionatorio frente a la tercerización laboral ilegal, en la práctica la salvaguarda de los derechos laborales de los conductores queda en vilo a partir de la contratación externa por medio de la Unión Temporal. Dicho de otro modo, aunque esta Resolución pueda dar una impresión de conformidad, las prácticas de contratación actuales del Metro de Medellín revelan una brecha significativa entre los principios legales y la realidad laboral de los conductores.

La Resolución 2318 de 2023 establece que es válido para el Metro de Medellín contratar externamente a través de Instituciones de Educación Superior (IES) y sus respectivas fundaciones, siempre que estas realicen el trabajo utilizando sus propios recursos, capital y personal, y asuman los riesgos inherentes a la operación. Desde esta perspectiva, la intermediación laboral actual a través de las Uniones Temporales es considerada legítima, ya que su objetivo es participar en la ejecución y administración del proceso de movimiento ferroviario para el Metro de Medellín, el cual no es precisamente el objeto social de la empresa contratante el cual es: "la planeación,

construcción, operación, recaudo y administración de servicios de transporte público de pasajeros en el Valle de Aburrá (…) Esta función principal si bien parece no estar en conflicto con el uso extensivo de intermediarios para tareas clave como la operación de buses y la administración del movimiento ferroviario ofrecido por las IES.

La disonancia entre el marco normativo que permite la intermediación y la realidad operativa plantea interrogantes sobre la adecuada aplicación de la normativa laboral y su impacto en los derechos de los trabajadores. La contratación externa, aunque aceptada bajo ciertas condiciones, podría estar contribuyendo a la inestabilidad laboral y a la falta de seguridad en el empleo para los conductores, al introducir una capa adicional de intermediación que puede diluir la responsabilidad y la protección directa que debería proporcionar el Metro de Medellín. Esta discrepancia subraya la necesidad urgente de una revisión más exhaustiva de las prácticas de contratación para asegurar que se respeten plenamente los derechos laborales y se garantice un empleo justo y estable para todos los trabajadores involucrados.

Ahora bien, en la actualidad el Metro de Medellín no enfrenta un proceso sancionatorio formal. Según su declaración, sólo ha sido notificado del inicio de una averiguación preliminar (Metro de Medellín, 2024), lo que implica que, hasta el momento, no hay sanciones aplicadas ni un proceso judicial en curso que implique consecuencias legales inmediatas para la empresa.

En cuanto al programa de contratación con las fundaciones, el Metro continua defendiendo esta estrategia como una iniciativa educativa y laboral de largo plazo. Argumenta que, en colaboración con instituciones de educación superior públicas, el programa ha estado en funcionamiento durante 27 años, proporcionando oportunidades laborales a jóvenes estudiantes y permitiéndoles iniciar su carrera profesional como conductores en el sistema de transporte masivo. El Metro destaca que más de 4.000 estudiantes se han beneficiado de esta oportunidad, subrayando la dimensión social y educativa del programa (Metro de Medellín, 2024).

La situación continúa sin resolverse completamente, y los conductores siguen organizando protestas para expresar su descontento (Quinchía (2024). Mientras persiste la disputa, queda por definir si se realizará un cambio en el modelo de contratación o si se mantendrá el esquema actual.

Este caso, como se mencionó anteriormente, destaca la urgencia de una revisión exhaustiva y ajuste de los modelos de contratación y formalización laboral en el transporte público para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y la adecuada protección de los derechos de los trabajadores.

Conclusiones

Tras el desarrollo del estudio, se concluye que la relación laboral de los conductores de vehículos tipo metro, tranviarios y buses del Metro de Medellín se basa en un modelo de contratación indirecta o tercerizada a través de figuras como la Unión temporal y los acuerdos de formalización laboral. Este modelo implica que las IES gestionan tanto la contratación como la capacitación del personal. Aunque estas colaboraciones ofrecen beneficios sociales y académicos, el modelo de intermediación laboral utilizado por el Metro de Medellín presenta inconsistencias con la normativa laboral vigente. Las leyes colombianas, como la Ley 1429 de 2010 y el Decreto 583 de 2016, establecen que las actividades misionales permanentes de una empresa pública deben realizarse mediante contratación directa, garantizando así los derechos laborales de los trabajadores. Por lo tanto, la tercerización de actividades esenciales, como la conducción de vehículos, no se ajusta a estas disposiciones legales.

Asimismo, se concluye que el uso de contratos temporales por parte de las fundaciones afecta negativamente los derechos laborales de los conductores. Los contratos a corto plazo impiden a los empleados disfrutar de beneficios como vacaciones, primas y la posibilidad de sindicalización. Además, estos contratos desvían recursos públicos hacia empresas privadas sin una justificación legal adecuada, contraviniendo el principio de igualdad de remuneración por igual trabajo y la correcta utilización de los recursos públicos.

En cuanto a los principios fundamentales del derecho laboral constitucional que se ven afectados por la intermediación laboral en el caso de los conductores de metro, se observa que el principio in dubio pro operario (que favorece al trabajador en caso de duda) y el principio de favorabilidad (que exige aplicar la norma más beneficiosa) no se aplican de manera efectiva. A pesar de compromisos asumidos por el Metro de Medellín, las condiciones de los conductores no

han mejorado significativamente. Estos trabajadores enfrentan condiciones laborales inferiores a las de los empleados directos y tienen dificultades para beneficiarse de normas más favorables debido a su vínculo contractual más débil.

El principio de la condición más benéfica también se incumple, ya que estos trabajadores no pueden disfrutar de las mejores condiciones disponibles, como las establecidas en convenios colectivos. El principio de la primacía de la realidad, que debería reconocer su rol esencial en el servicio, no se respeta adecuadamente. La estabilidad laboral es limitada debido a los contratos temporales, y aunque el derecho de asociación no está directamente afectado, los conductores enfrentan desafíos adicionales para organizarse sindicalmente debido a su dispersión y las presiones empresariales.

Cabe resaltar, que el Metro de Medellín actualmente no enfrenta sanciones formales, ya que ha sido notificado únicamente del inicio de una averiguación preliminar. Hasta la fecha, no existen sanciones aplicadas ni un proceso judicial en curso que implique consecuencias legales inmediatas para la empresa; sin embargo, la precariedad de estas condiciones laborales que en la actualidad se identifica en esta organización es latente y no solo afecta a los trabajadores, sino también a la calidad del servicio prestado a los usuarios del metro. En definitiva, el caso de los conductores del metro pone de manifiesto la necesidad de una reforma profunda del mercado laboral que priorice los derechos de los trabajadores y garantice que todos, independientemente de su condición, puedan vivir dignamente del fruto de su trabajo.

Referencias bibliográficas

Almanza-Junco, J. E. (2018). Intermediación y tercerización laboral: relaciones contractuales y cumplimiento de los derechos mínimos laborales irrenunciables del trabajador. En L. A. Diazgranados-Quimbaya, L. F. Vallecilla-Baena, C. M. Diazgranados-Quimbaya, S. Gómez-Escobar, J. D. Montenegro-Timón & J. E. Almanza-Junco. (pp. 167-182). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. https://hdl.handle.net/10983/23059

Álvarez, C. (2023). Conductores de Metroplús están rebotados por contratación. https://www.elcolombiano.com/medellin/falla-contrato-conductores-metroplus-LD22124359

Ankrah, S., y Omar, AT (2015). Colaboración entre universidades e industria: una revisión sistemática. *Revista escandinava de gestión*, 31(3), 387-408

Ardila Cohetato, L. J. (2023). *Aplicación de la condición más beneficiosa en la pensión de invalidez en Colombia*. https://hdl.handle.net/10901/25548

Asamblea Constituyente de Colombia, d. 1. (1991). Constitución Política de Colombia. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia (CP). Bogotá, Colombia.

Baltera Santander (2016). La libertad sindical: Incertidumbre de un derecho de los trabajadores. Cuaderno de Investigación, 59.

Baracaldo-Rincón, L. P. (2019). *El outsourcing en las entidades públicas de Colombia* (Trabajo de grado). Universidad Católica de Colombia.

Barona Betancourt, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. *Criterio Jurídico Garantista*, *2*(2), 252-264.

Barrios Lozano, A. E., & Romero Marín, L. C. (2019). La condición más beneficiosa en la pensión de invalidez y sobrevivientes desde la jurisprudencia colombiana. Revista Jurídica de la Universidad de la Costa, 15(1), 135-162 https://doi.org/10.17981/juridcuc.15.1.2019.05

Bedoya Gómez, C. R., & Botero, Y. A. (2019). Análisis al proceso de tercerización de la contratación de servicios en una institución de educación superior pública del municipio de Palmira en el Valle del Cauca. *Criterio Libre Jurídico*, 16(2), 123-145. https://doi.org/10.18041/1794-7200/clj.2019.v16n2.6401

Bellucci, A. y L. Pennacchio (2016). University knowledge and firm innovation: evidence from European countries, *The journal of technology transfer*, 41(4), 730-752.

Bernal Velasco, A y Vargas Villalba, P. (2022). Tensiones entre la prestación social de las cesantías y los principios de autonomía y buena fe en las relaciones laborales. Corporación Universidad de la Costa.

Caban, M. J. (2012). Cooperación universidad-empresa: Prácticas emergentes entre las instituciones universitarias y las empresas en Puerto Rico. Tesis doctoral, University of Puerto Rico, Rio Piedras (Puerto Rico). https://www.proquest.com/openview/2c5efd400c4f0db0d90de894b7033419/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750

Cadena Baquero M. (2022). El in dubio pro operario y su correcta aplicación para los administradores de justicia. *USFQ Law Review.* 9(2) 41 - 55, doi: 10.18272/ulr.v9i2.2754

Cámara de Comercio de Medellín para antioquia. (23 de abril de 2018). Certificado de existencia y representación. https://www.fundacionudea.com/sitio/img/Documentos%20Permanencia/8.%20certificado%20de%20existencia%20y%20representacion.pdf

Castañeda, J. (2016.) La tercerización laboral en Colombia. (Tesis). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia

Córdoba, P. (2023). Senadora Piedad Córdoba denuncia corrupción en el Metro de Medellín. https://www.minuto30.com/piedad-cordoba-denuncia-corrupcion-en-el-metro-de-medellin/1537233/

Cortés Morales, 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.

Curtidor Linares, L. E. (2022). *Los contratos laborales ocultos en los contratos de prestación de servicios en la Gobernación del Meta en Secretaría de Educación* (Tesis de maestría). Universidad Libre.

Delacruz-Giraldo, G. y Gordillo-Mafla, E. (2024). Tercerización y precarización laboral en el sector público colombiano. FORUM. *Revista Departamento Ciencia Política*, 26, 129-155. https://doi.org/10.15446/frdcp.n26.109492

Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburra Limitada. (2023). Relación Bienes y Servicios del 1 al 30 de junio de 2023. https://www.metrodemedellin.gov.co/hubfs/proveedores-y-contratistas/Consecutivo-contratos-junio-2023.pdf

Ferrer Vanegas, V., & Orozco Galvis, M. C. (2023). *Los trabajadores en misión y la estabilidad laboral reforzada del fuero de salud* (Tesis). Universidad EAFIT.

https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/c3e9f588-01a0-4f4b-9c39-f9c5de20e542/content

Fuentes, C. Martínez, I. (2018). El *impacto de la tercerización en las condiciones laborales: el caso de los trabajadores encargados de implementar las políticas de infancia y juventud.* (tesis). Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Fundación universidad de Antioquia. (2023). Proyecto de Conducción de Vehículos de Transporte Masivo. https://www.fundacionudea.com/sitio/proyectometro/

Giraldo Gómez, R. F., & Hurtado Maya, A. (2020). Garantía de los derechos laborales de los trabajadores del sector salud contratados a partir de figuras de tercerización laboral en Colombia (Tesis de maestría). Universidad Libre.

Gómez, J. Pérez, M. (2021). Derechos fundamentales del trabajo. El principio protectorio y la no discriminación. *Revista Derechos en Acción*, 6(20), 125-180. https://doi.org/10.24215/25251678e540

Granados, J. C., Morales, J. L., & Ariza, L. B. (2020). Caracterización de la cultura innovativa en la cooperación universidad-empresa. Revista científica Multidisciplinaria, 5(1), 46-53. https://www.researchgate.net/publication/348319120_Caracterizacion_de_la_cultura_innovativa_en_la_cooperacion_universidad-empresa

Grisales Monroy, A. M. (2023). Desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios del estado colombiano sobre los particulares frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formas entre los años 2015-2020 [Trabajo de grado]. Universidad de la Costa.

Guachetá Torres, J. Rojas Toledo, J. (2021). Empleados públicos y trabajadores oficiales en Colombia ¿Desigualdad en el acceso a la administración de justicia en materia laboral?. *Revista de Derecho*, (56), 94-116. Epub May 30, 2022.https://doi.org/10.14482/dere.56.345.73

Guerrero Figueroa, G. (2013). Principios fundamentales del derecho del trabajo. Bogotá: Leyer.

Hermida, J. Quintana, L. (2019). La hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica. *Perspectivas en Psicología*. 16(2). 73-80

Herrera, RA. (2020). Análisis de la constitucionalización de la tercerización laboral en Colombia. https://repositorio.cecar.edu.co/handle/cecar/8779

Iñaki P.L, y María J. A. Q, (2022). Transferencia de conocimiento mediante acuerdos de colaboración. https://www.mintur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/346/07%20INAKI%20PENA.pdf

Jaramillo Jassir, I. D. (2010). *Principios constitucionales y legales del Derecho del Trabajo colombiano*. Editorial Universidad del Rosario

Ley 1551 de 2012. Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios. Diario Oficial No. 48.483 de 6 de julio de 2012. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1551_2012.html

Ley 1955 de 2019. Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad". Diario Oficial No. 50.964 de 25 de mayo 2019 http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1955_2019.html

Lizama Castro, D. F. (2023). Una aproximación crítica a la aplicación de la regla in dubio pro operario en Chile. Nombre de la revista, 12(3), 45-60. DOI: 10.24822/rjduandes.0502.4

Londoño, D. (2021). Manejo del personal del Sistema Integrado de Transporte del Valle de Aburrá (SITVA). (Tesis). Tecnológico de Antioquia - Institución Universitaria. Medellín.

López-Moreno, J. Morad Acero, J. González Umbarila, G. (2019). Apuntes sobre la prohibición constitucional de pensiones convencionales. *Revista de Derecho*, (52), 193-218

Meléndez, J. Gabriel, S. (2023*). Análisis financiero en la tercerización del servicio de reparto de Transportes y Servicios Omega.* (Tesis). Unitec. Honduras.

Méndez, C. (2023). La hermenéutica en el ámbito investigativo jurídico. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 8(14), 2-3.

Mesa, H. (2015). La regla de favorabilidad laboral y el principio pro homine en la función pública colombiana. A propósito del problema del nombramiento provisional. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 45(123), 453-480.

Ministerio de trabajo. (2023) Resolución 2318 de 2023.

Montoya-Agudelo, C. A., Boyero-Saavedra, M. R., Arango-Benjumea, J. J., Bedoya-Gómez, D. C., García-Teruel, L. de la C., & Palomares-Vaughan, F. J. (2021). Determinación de las implicaciones de la tercerización en el trabajo decente. *Revista Lasallista de Investigación*, 18(2), 125-143. https://doi.org/10.17981/rlinv18.2.2021.05

Montoya, C. (2022). Los efectos de la Tercerización en el Metro de Medellín. https://sintrametro.com/la-voz-de-los-trabajadores/%F0%9F%8E%A7podcast%F0%9F%8E%A7-los-efectos-de-la-tercerizacion-en-el-metro-de-medellin/

Moreno Melo, M. N. (2023). Estabilidad laboral de los trabajadores provisionales en entidades gubernamentales de Colombia. Estudios Socio-Jurídicos, 25(1), 1-25. https://doi.org/10.12804/revistas. urosario.edu.co/sociojuridicos/a.12061

Nizama, M. Nizama, L. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. Vox Juris. 38. 69-90. 10.24265/voxjuris.2020.v38n2.05.

Palacio, A., Arévalo, P. & Guadalupe; J. (2017). Tipología de la Innovación Empresarial según Manual de Oslo. *CienciAmérica*: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica, 6(1), 97-102.

Pérez Castro, M. (2019). El salario mínimo vital y móvil: Marco normativo nacional e internacional, obligaciones y retos del Estado colombiano (Trabajo de grado). Universidad EAFIT, Facultad de Derecho, Medellín, Colombia

Presidencia de la República de Colombia. (2016). Decreto 583 de 2016. Por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un capítulo 2 que reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015. Diario Oficial del 08 de abril de 2016. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=68914

Otero Márquez, J. L., & Cahuana Arias, L. J. (2023). *Análisis jurisprudencial del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades legales en la legislación laboral colombiana* (Trabajo de grado). Universidad de la Costa, CUC. https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/10256?show=full

Ramírez Bustamante, N. (2021). *Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. Contribución a la misión de empleo 2021*. Borrador 3 Trabajo y Derecho, Universidad de los Andes.

Rincón Serrano, J. G. (2023). *El principio de la condición más beneficiosa originada en el contrato de trabajo en Colombia*. (Trabajo de grado de Maestría). Universidad Externado de Colombia.

Rodríguez Cruz, M. E., & Valbuena Serrano, C. A. (2023). Tercerización laboral con relación a las cooperativas de trabajo asociado en Colombia: Análisis del marco normativo y jurisprudencial de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. *Revista IUS-Praxis*, 1(1), 15-30. https://www.universidadlibre.edu.co/revista-ius-praxis/enero-junio-2023

Romy Quijano, R. F. (2016). *La restricción de la autonomía de la voluntad del trabajador en el contrato laboral en Colombia como determinante en la constitución de un contrato de adhesión* (Trabajo de grado Especialización). Universidad San Buenaventura, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

Rosenbaum Carli, F. (2023). Debate: Actualidad y vigencia de los principios del Derecho del Trabajo. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 4(10), 130–135.

Saavedra Garzón, M. (2020). Implementación de la agregación militar en el nuevo régimen disciplinario de las Fuerzas Militares de Colombia (Tesis de maestría). Universidad Militar Nueva Granada.

Saenz Clavijo, O. (2021). Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación en las fuentes formales del derecho. Revista de Derecho Laboral, 12(1), 55-70.

Sandoval Quintero, H. Delacruz Giraldo, G. (2019). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano. Prolegómenos, 22(44), 11-34. https://doi.org/10.18359/prole.3101

Sánchez Rodríguez, D. C., & Mera, G. L. (2023). *El uso inadecuado de la tercerización por parte de las entidades públicas en Colombia: Precedente jurisprudencial* (Tesis de maestría). Universidad Libre.

Tabarquino Muñoz, R. A., Caicedo-Álvarez, J. F., Arias Durán, J. M., & Patiño Giraldo, M. A. (2023). Lineamientos para el análisis de la tercerización en la garantía de los derechos humanos en el distrito de Santiago de Cali. *Academia & Derecho*, 16(27). https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.27.11223

Tosto, G. (2009). "El" principio de protección y "las" normas favorables. En M. Ackerman, La relación de trabajo (163-208). Buenos Aires: Rubinzal-Culzioni

Universidad de Medellín. El Metro de Medellín busca conductores. https://estudiantes.udemedellin.edu.co/metro-medellin-busca-conductores-2024-1/#:~:text=Se%20pueden%20postular%20estudiantes%20de,de%20la%20Universidad%20de%20Medell%C3%ADn.

Velez, C. I., Afcha, S. M., y Bustamante, M. A. (2019). Cooperación universidad-empresa y su efecto sobre el desempeño innovador empresarial. *Información tecnológica*, 30(1), 159-168. https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n1/0718-0764-infotec-30-01-159.pdf

Vergara, H. (2015). La regla de favorabilidad laboral y el principio pro homine en la función pública colombiana. A propósito del problema del nombramiento provisional. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 45(123), 453-480.

Zelaya, J. R. (2010). La Vinculación Universidad-Empresa y la Provisión de Servicios Tecnológicos, 1ª Ed., Vol. 1, San Salvador, San Salvador, UFG Editores