

**ALGUNAS REFLEXIONES  
PRESENTES PARA  
EL FUTURO DEL DERECHO  
DEL TRABAJO\***

*Some reflections present for the future of labor law*

*Recibido: 29 de septiembre del 2012*

*Revisado: 3 de noviembre de 2012*

*Aceptado: 20 de enero del 2013*

*Sandro José Jácome Sánchez\*\**

**RESUMEN:**

Frente a las nuevas estrategias del 'capital', que de muchas maneras disfraza el trabajo subordinado de trabajo 'autónomo e independiente' (mediante la tercerización ilícita con ropajes formales de licitud), los trabajadores cuentan, gracias a las conquistas laborales de vieja data, con instrumentos jurídicos que protegen el trabajo dependiente, los cuales tienen una dogmática *pro operario* que hay que hacerles valer en los escenarios administrativos, políticos y judiciales de la mano con una justicia comprometida con la defensa de los derechos que dimanan el trabajo humano.

Así como el 'capital' ha utilizado las nuevas tecnologías y formas de administración para evadir la responsabilidad de protección del trabajo humano, la clase trabajadora cuenta con las tecnologías de las comunicaciones para integrarse y reivindicarse, como cuando se organizaban en el entorno físico de la empresa. Este debe ser el nuevo rol para hacerle frente a la aplicación inadecuada de instrumentos formales que son distractores del mundo real y que pueden llevar a decisiones ajustadas al derecho civil (de iguales), pero no al espíritu de la justicia material que protege el derecho del trabajo, orientado desde la cúspide normativa del ordenamiento colombiano.

**PALABRAS CLAVES:**

Subordinación, simulación del trabajo dependiente, simulación del contrato de trabajo, tercerización, ampliación del concepto de subordinación.

**ABSTRACT:**

Faced with new strategies of 'capital', which in many ways subordinate work disguises work 'separate and independent' (through outsourcing unlawful lawful formal robes), workers have, thanks to long-standing labor gains, legal instruments that protect dependent work, which have a dogmatic *pro worker* to be on stage to assert administrative, political and judicial hand with a justice committed to the defense of the rights deriving human labor.

---

\* Artículo inédito. Este artículo es producto de la investigación en el proyecto «Derecho laboral comparado Colombia-Venezuela» desarrollado por el Grupo de Investigación en Integración Fronteriza Estudios Jurídicos y Sociales de la Universidad Libre Seccional Cúcuta, perteneciente al Centro de Investigaciones Seccional.

\*\* Abogado Litigante y Asesor de empresas, Especialista en Derecho del Trabajo, Seguridad Social, Disciplinario. Msc. en Derecho del Trabajo; docente y Jefe del Área de Derecho Laboral de la Universidad Libre Seccional Cúcuta. Exconjuez Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta. Correo electrónico: sandro.jacome@unilibrecucuta.edu.co.

Just as the 'capital' has used new technologies and forms of administration to evade responsibility for protection of human labor, the working class has communication technologies to integrate and claimed, as when organized in the physical environment company. This should be the new role to deal with the inadequate implementation of formal instruments that are distracting from the real world and can lead to civil adjusted decisions (of the same), but not the spirit of justice material that protects the right of work, oriented from the top Colombian legal regulations .

**KEY WORDS:**

Subordination, dependent work simulation, simulation of the employment contract, outsourcing, expanding the concept of subordination.

## INTRODUCCIÓN

Es conocido en la historia, dependiendo de cada etapa que ha vivido la humanidad, que la relación individuo-trabajo ha tenido diversas formas de expresión, partiendo desde las etapas primitivas, cuando no se tenía plena conciencia del concepto de lo que se efectuaba como labor, se trabajaba para subsistir en circunstancias difíciles y, menos aún, observarse cualquier objeto de regulación de la actividad. Se trabajaba día a día sin otra pretensión más allá de la preservación en el inmediato presente.

Luego llegamos a etapas más recientes, cuando el trabajo humano ha sido objeto de regulación familiar, social y estatal con la creación del Estado de Derecho, encontrando en esos procesos de decantación histórica aspectos que van desde conceptos del hombre solidario, el hombre como objeto o mercancía<sup>1</sup>, el trabajo del hombre como bien objeto de trueque o como mercancía<sup>2</sup>, el trabajo regulado por el derecho civil (o de iguales), hasta llegar a un punto en el que comenzó a regularse la labor humana desde un contexto dirigido por la lógica de una relación jurídica desigual (protectora del trabajador, como parte débil de la relación), para tratar de igualar la diferencia que en la vida real tiene quien ofrece su fuerza de trabajo (trabajador) con el que la utiliza y se lucra de la misma (empleador).

Esta última concepción nace de la unión, organización y acción de los trabajadores en el entorno de las primeras fábricas, que en la revolución industrial comienzan con una serie de estrategias dirigidas a torpedear la producción con el

fin de lograr la atención que permitiera reivindicar el trabajo humano en cuanto a trato, condición, jornada, retribución, amparo frente a los riesgos que deriva, etcétera.

A nuestro juicio, dentro ese proceso histórico de las regulaciones de la relación de trabajo, siempre ha existido una constante en todas las etapas, que yace en la clara limitación que hace de su libertad quien ofrece el servicio para la complacencia de quien lo recibe y entrega algo a cambio por el favor obtenido. En este contexto vemos cómo el hombre esclavo, siervo, aprendiz, artesano, arrendador de su fuerza de trabajo, hasta llegar a ser modernamente llamado trabajador independiente, autónomo o dependiente, según sea el grado menor o mayor de la entrega de la libertad, conocida también como deberes de obediencia, fidelidad y lealtad, que albergan el concepto en la jerga de este derecho, como la subordinación, con sus dos caras de la moneda, de un lado el poder de mando del empleador y, del otro, el deber de acatar el mandato o la instrucción por parte del trabajador dentro del marco de la ejecución de la actividad convenida.

En el actual panorama donde existe un punto de numerosos debates sobre cuáles son los conceptos que debe apropiarse la comunidad organizada o el 'capital', para salir al paso de las crisis económicas, enfrentando las tesis respecto si el trabajo independiente visto como más barato, por estar exento de las cargas de protección al individuo, por parte de quien emplea, frente al trabajo dependiente al que en muchos casos se acusa injustamente de ser el culpable de las crisis y del estanco de la

1 En el esclavismo el hombre trabajador bajo el concepto de esclavo era considerado un objeto de propiedad de otros hombres, que adquiría esta condición producto de procesos de colonización, producto de la guerra o por deudas.

2 El periodo del esclavismo en la historia del derecho del trabajo, en su ocaso comienza a dar paso al feudalismo donde el hombre deja de ser propiedad del hombre, pero intercambia su trabajo como mercancía con los dueños de la tierra, a cambio de la permanencia en un pedazo de tierra ajena para vivir y producir su alimento y el de su familia.

economía micro o globalizada, no se encuentran propuestas unificadas por las ciencias sociales (el derecho y la economía), que planteen de manera pacífica fórmulas de regulación del trabajo humano que se adecuen a los intereses del nuevo capital, sin cercenar la dignidad humana del trabajador, que gira en torno a los principios del derecho del trabajo conquistados.

### REFLEXIONES SOBRE LA SITUACIÓN DE CONTEXTO EN EL DERECHO COMPARADO

Los principios del derecho del trabajo hacen parte de la mayoría de las regulaciones internas de cada país y son pregonados por organismos, instrumentos y fuentes formales internacionales. Estos principios son el de protección al trabajador, la primacía de la realidad sobre las formalidades, la irrenunciabilidad de derechos mínimos, la estabilidad en el empleo, la norma más favorable, la indubio pro-operario, la condición más beneficiosa, la no regresividad de los derechos sociales; en unión con las demás garantías laborales también de vieja conquista<sup>3</sup> (igualdad de oportunidades, remuneración mínima, jornada máxima, capacitación, adiestramiento, descanso necesario, seguridad social, protección especial a menores de edad, trabajadoras embarazadas y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, etcétera).

Hoy, nos encontramos en la búsqueda de la mejor estrategia que regule el trabajo humano y existen, en el caso de América Latina, muchas formas y prácticas de administrar el empleo. Marcadamente, se

encuentran empresas que manejan enfoques fordistas y tayloristas, grupos que laboran autónomamente, contratistas independientes y hasta nuevas formas que rompen esquemas tradicionales de autoridad laboral interna, como en Brasil, modelos anárquicos de administración de personal. Todas esas prácticas en sí, no son malas, grave es que se utilicen en detrimento de la protección social que brindan los instrumentos jurídicos al trabajo y que se conoce formalmente como dependiente y subordinado.

La nueva estrategia del capital, quizás para frenar la acción de los trabajadores en la búsqueda de nuevos derechos y para evadir responsabilidades sociales, apunta a conceptos que vienen denominándose ‘la flexibilización laboral’ y la ‘tercerización del empleo’. Las organizaciones empleadoras que aplican estos conceptos, combinan de manera perversa y descarada las formas de administración del empleo (que debe darse en condiciones dignas y justas para el trabajador) con un esclavismo camuflado con uniformes y lindas instalaciones, como es el caso de algunas entidades bancarias, donde los trabajadores laboran por procesos armónicamente sistematizados, sometidos a jornadas de más de 13 horas diarias, sin tener una remuneración por el trabajo que excede la jornada legal y el que es cumplido en jornada nocturna.

Encontramos, también, el trabajo ‘autónomo’ que se cumple en entidades de tipo cooperativo, empresas donde los trabajadores actúan de manera independiente, que se remunera bien y con consideración, organizaciones que han

3 Por ejemplo, en el caso de Colombia, todos estos derechos y garantías están amparados desde la Constitución Política que guarda especial atención por el trabajo como eje fundamental del Estado social y democrático de derecho, desde el preámbulo, pasando por los artículos 1,25,26,38,39,48,53,54,55,56.

optado por utilizar métodos ‘anárquicos’<sup>4</sup>. En Brasil, en la empresa Semco S.A. los trabajadores no cumplen horario, no hay jefes, no hay jerarquías, y en la empresa cada quien presta el servicio de acuerdo con unas metas establecidas. Lo grave es que a la par de las buenas prácticas laborales, que todavía existen, las nuevas formas de relaciones de trabajo, que encubren el elemento subordinación con

el falaz pretexto del otorgamiento de autonomía e independencia al que desarrolla una labor material o intelectual, han llegado con fuerza, quizás como una nueva estrategia del capital.

Los conceptos de la mal llamada flexibilización que pretende reducir costos operativos a cambio de la explotación de los trabajadores han encontrado como

4 La empresa Semco S.A de Brasil ha logrado combinar prácticas de absoluto y extremo respeto por los trabajadores, sin autoritarismo, sin formalismos ortodoxos, logrando buenos resultados. Nos permitimos citar algunos apartes de la experiencia, contada por el propietario, tomada de [http://html.rincondelvago.com/administración sin administradores](http://html.rincondelvago.com/administración_sin_administradores). «LA ADMINISTRACIÓN SIN ADMINISTRADORES De cómo una compañía no ortodoxa produce dinero evitando las decisiones, las reglas y la autoridad ejecutiva. Ricardo Semler, 30 años, es presidente de Semco S.A., la más grande compañía manufacturera marina y de maquinaria procesadora de alimentos de Brasil, y su libro «Girando las Mesas» se ha mantenido como Bestseller durante 60 semanas. Es vicepresidente de la Federación de Industrias del Brasil y miembro de la junta de SOS Atlantic Forest, la más importante organización de defensa del medio ambiente. En Brasil, donde todavía florecen el paternalismo y el feudalismo del negocio familiar, me desempeño como presidente de una compañía manufacturera que trata a sus 800 empleados como adultos responsables. La mayoría de ellos, incluyendo a los trabajadores de la fábrica, establecen sus propias horas de trabajo. Todos tienen acceso a los libros de la compañía. La gran mayoría vota sobre varias decisiones corporativas importantes. Todos reciben salario mensual sin importar la descripción del puesto. Más de 150 de nuestros administradores estipulan sus propios salarios y primas. Lo anterior puede sonar a una forma no convencional de manejar un negocio, pero parece funcionar. Muy cerca del desastre financiero de 1980, Semco es hoy una de las compañías brasileñas de más rápido crecimiento, con un margen de utilidades del 10 % sobre ventas de \$ 37 millones, en 1988. Nuestras cinco fábricas producen un rango de productos sofisticados, incluyendo bombas marinas, escáneres digitales, lavadoras comerciales de platos, filtros para camión y equipo de mezcla para cualquier cosa desde chicle hasta combustible para cohetes. Entre nuestros clientes se encuentran Alcoa, Saab y General Motors. Hemos construido varias fábricas de galletas para Nabisco, Nestlé y United Biscuits. Nuestros competidores multinacionales son, entre otros, AMF, Worthington Industries, Mitsubishi Heavy Industries y Carrier. Asociaciones de Administración, sindicatos y la prensa repetidamente nos han señalado como la mejor compañía para trabajar en Brasil. En realidad, ya no promocionamos puntos de trabajo. Estas palabras generan hasta 300 solicitudes para cada posición disponible. Los cinco administradores principales - los llamamos asesores- incluyen un director de recursos humanos que trabajó en Ford de Brasil, un ejecutivo veterano de 15 años de Chrysler y un hombre que dejó su puesto como presidente de una compañía más grande para unirse a Semco (...) Y eso es exactamente lo que sucedió. Sólo que aún más. Por ejemplo, un hombre que quería comenzar a las 7:00 a.m., pero como el operador de la grúa no entraba hasta las 8:00 a.m., él no podía comenzar. Entonces se inició una discusión general, y el resultado final fue que ahora todos saben operar la grúa. En realidad, la mayoría de personas puede ahora desempeñar varios puestos. El sindicato nunca ha puesto reparos porque la iniciativa surgió de los mismos trabajadores, Fue idea de ellos. Más aún, la gente del piso de la fábrica organizó el horario, y si dicen que este mes construirán 48 lavadoras comerciales de platos, entonces podemos ir a jugar tenis, porque 48 será lo que construyan. (...) En el caso de Semco, cada división cuenta con un programa de participación de utilidades individual. Dos veces al año calculamos el 23 % de la utilidad posterior a los impuestos sobre el estado de ingresos de cada división y le damos un cheque a tres empleados que han sido elegidos por quienes trabajan en esa división. Estos tres trabajadores invierten el dinero hasta que cada unidad puede reunirse y decidir por simple mayoría de votos lo que desean hacer. En la mayoría de las unidades, se ha decidido una distribución por igual. Si la unidad tiene 150 trabajadores, se divide el total por 150 y se le entrega a cada uno su parte. Así de simple. Quien barre el piso recibe igual que el socio de la división. Una división escogió utilizar el dinero como un fondo para préstamos para construcción de vivienda. Se trató de una votación muy estrecha y es posible que los trabajadores cambien de parecer el año entrante. Mientras tanto, algunos de ellos ya han recibido préstamos y han comenzado a construir sus casas. En cualquier caso, los empleados hacen lo que quieren con el dinero. Los asesores no intervienen. La experiencia de Semco me ha llevado al convencimiento de que la participación de utilidades tiene una excelente oportunidad de funcionar cuando corona en un amplio programa de participación de los empleados, cuando el criterio sobre las utilidades es tan claro y simple que el empleado menos favorecido puede entenderlo y, quizás lo más importante, cuando los empleados tienen acceso cada mes a las estadísticas más vitales de la compañía, costos, gastos generales, ventas, nómina, impuestos, utilidades. TRANSPARENCIA: Son muchas las cosas que contribuyen a un exitoso programa de participación de utilidades: bajo nivel de cambio de empleados, pago competitivo, ausencia de paternalismo, negativa a otorgar premios de consolación cuando las utilidades bajan, distribución frecuente (trimestral o semestral) de utilidades y muchas oportunidades para que los empleados cuestionen las decisiones de la administración que afectan las futuras utilidades. Pero nada es más importante que aquellas estadísticas vitales de reportes frecuentes, cortos, francos sobre cómo se desempeña la compañía. Transparencia total. Sin tretas, sin simplificaciones. Por el contrario, todos los empleados de Semco asisten a clases para aprender a leer y entender las cifras, y uno de sus sindicatos es el que dicta las clases. Cada mes, cada empleado recibe un hoja de balance, un análisis de pérdidas y ganancias, y un estado de flujo de caja de su división. Los informes contienen unos 70 items (más, incidentalmente, de los que utilizamos para manejar la compañía, pero no queremos que nadie piense que tratamos de retener información). (...) Muchos de nuestros ejecutivos se alarmaron por la decisión de compartir mensualmente los resultados financieros con todos los empleados. Temían que los trabajadores desearan saberlo todo, hasta la forma en que pagamos a nuestros ejecutivos. Cuando realizamos la primera gran reunión para discutir estos informes financieros con los comités de la fábrica y los líderes del sindicato de trabajadores del metal, la primera pregunta que recibimos fue «¿Cuánto se ganan los jefes de división?» Les contestamos. Respiraron. Desde ese día los trabajadores de la fábrica les dicen «maharajás». ¿Y qué? Si los ejecutivos se sienten turbados por sus salarios, significa posiblemente que no se los están ganando. Las nóminas confidenciales son para aquellos que no pueden mirarse al espejo y decir con convicción, «vivo en un sistema capitalista que remunera en escala geométrica. Gasté mis años en la escuela, poseo años de experiencia, soy capaz, consagrado e inteligente. Me merezco lo que recibo». En Semco, eliminamos la segmentación y especialización del trabajo de Frederick Winslow Taylor. Terminamos con los Cien años de Soledad del analista de salarios. Terminamos con el pago por horas y ahora le damos a todos un salario mensual. Organizamos los salarios de la siguiente forma: Muchos de nuestros trabajadores pertenecen a los sindicatos, y negocian sus salarios en forma colectiva. El salario del resto de trabajadores involucra un elemento de autodeterminación (...).»

principales instrumentos las estrategias que se conocen como la tercerización interna y externa<sup>5</sup>, donde se evaden responsabilidades de la empresa que se beneficia del servicio, respecto de los trabajadores que confluyen a cumplir los procesos productivos como partes de un engranaje, y que a su vez se encuentran con unos precarios salarios y elevadas jornadas de trabajo. Así mismo, acuden las formas posibles de simulación del contrato de trabajo a figuras como las cooperativas, contratistas independientes, contratos sindicales, sociedades simplificadas por acciones, etcétera, que son combinadas con las prácticas de la tercerización, para ocultar de manera formal la relación de trabajo dependiente que es evidente en la vida real.

Si el panorama es así, para hacerles frente a las malas prácticas laborales que atentan contra la dignidad del hombre tenemos un presente en el que gracias a las conquistas laborales de vieja data se cuenta con instrumentos jurídicos que protegen el trabajo dependiente, que tienen su dogmática eminentemente *pro hómine*, pero hay que hacerlos valer en los escenarios políticos, administrativos y judiciales de la mano con una justicia que debe estar comprometida con desterrar lo que contravenga la dimensión protectora al trabajo humano.

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Bajo ese contexto, se pueden hacer varias especulaciones sobre el futuro del derecho laboral, desde la óptica de conservar los mínimos derechos de los trabajadores sin que se deslaboralice la

relación. Pretendemos especular cómo con los instrumentos jurídicos que se tienen, que se encuentran categorizados como principios, se puede hacer frente en el presente y el futuro a esas nuevas formas de esclavismo que tratan de imponerse por el 'capital', las cuales no son más que unas modestas recomendaciones, por lo menos para el caso colombiano.

### METODOLOGÍA

La metodología empleada se fundamentó en el análisis comparado de distintos referentes normativos, doctrinales y de las fuentes del derecho internacional público en la especialidad del derecho laboral, teniendo como instrumento la ficha de análisis documental y técnica el análisis de contenidos.

#### 1. FRENTE A LA SIMULACIÓN DEL TRABAJO DEPENDIENTE QUE SE DISFRAZA CON LA FORMA DE TRABAJO INDEPENDIENTE

En el marco de nuestro Estado Social y democrático de derecho desde la Constitución misma se apropian los instrumentos jurídicos para combatir el fenómeno de simulación del contrato de trabajo. En el artículo 53, se estatuye como principio del derecho del trabajo la primacía de la realidad sobre las formalidades. Este principio encuentra su desarrollo en la ley colombiana, en el Código Sustantivo del Trabajo, en los artículos 23 y 24<sup>6</sup>. En similar forma ocurre para el régimen de los trabajadores oficiales que trata el Decreto 2127 de 1945. Los precitados artículos señalan:

5 Como tercerización se ha conocido la forma de administración de empresas que han adoptado dividir un proceso productivo en varios subprocesos que se asignan para su realización con empresas externas, que a veces pueden hacer parte del mismo grupo empresarial. Como tercerización interna, se conoce la forma de administración donde se contratan trabajadores de empresas externas para que realicen en las mismas instalaciones de la empresa contratante subprocesos ligados a un proceso de producción.

6 Código Sustantivo del Trabajo Arts. 23 y 24.

**ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES:** 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, ejecutada por sí mismo.

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos sobre los que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

**ARTICULO 24. PRESUNCIÓN:** Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

Aunque este principio es utilizado ordinariamente por los operadores jurídicos colombianos, se observa que en muchas ocasiones expresamente no se desconoce

este postulado, pero sí de manera tácita, cuando se dejan de apreciar las pruebas que, aportadas en los procesos laborales, indican de manera inequívoca las prácticas simulatorias que pretenden ocultar la relación de trabajo, de las cuales es evidente su reproche, por ejemplo cuando se exime de responsabilidad de la relación laboral a entidades prestadoras de servicios de salud, que han contratado personal médico y paramédico para el cumplimiento permanente del objeto social, bajo la figura del contrato de prestación de servicios profesionales o bajo la figura de contratación con entidades comerciales u organizaciones sin ánimo de lucro que envían personal en misión con carácter temporal, para efectuar actividades de carácter permanente de la esencia del objeto social de la entidad empleadora prestadora del servicio de salud.

Da grima ver cómo los operadores jurídicos hacen una precaria utilización de las reglas de la sana crítica, especialmente las subreglas de la experiencia y de la lógica, para desmontar una simulación y declarar un contrato realidad.

Consideramos que si en el futuro este derecho que da prelación a la primacía de la realidad sobre las formas, que en muchos casos se ha dejado de aplicar, se utiliza sin vacilación formal, como debe ser, el futuro del derecho del trabajo tendrá una fortaleza que no lo hará sucumbir fácilmente.

## 2. FRENTE A LA TERCERIZACIÓN ILÍCITA

Además de los instrumentos jurídicos, proclamados en el derecho positivo interno, como el de la primacía de la realidad sobre las formalidades, la legislación cuenta con instrumentos jurídicos que protegen el trabajo que se disgrega en apariencia, no se permite de manera generalizada y permanente la intermediación laboral, y recientemente se

han expedido normas que prohíben que el trabajo de las organizaciones cooperativas<sup>7</sup> pueda fungir de intermediario laboral, así:

Existe un concepto de unidad de empresa contemplado en el artículo 194<sup>8</sup> CST, que indica:

#### DEFINICIÓN DE EMPRESA

1. Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.

2. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declararse la unidad de empresa solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial o subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones económicas similares a las de la principal, a juicio del

Ministerio o del juez del trabajo.

3. No obstante lo anterior, cuando una empresa establezca una nueva unidad de producción, planta o factoría para desarrollar actividades similares, conexas o complementarias del objeto social de las mismas, en función de la descentralización industrial, las explotaciones, el interés social o la rehabilitación de una región deprimida, sólo podrá declararse la unidad de empresa entre aquellas y estas después de un plazo de gracia de 10 años de funcionamiento. Para gozar de este beneficio el empleador requiere concepto previo y favorable del Ministerio de Desarrollo Económico.

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o por solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de la que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.

La Ley 50 de 1990<sup>9</sup> autoriza a las empresas de servicios temporales, como únicos intermediarios laborales en caso de empleo que no puede ser superior a un año así:

**ART. 71 LEY 50/1990:** Es empresa de servicios

7 Con estas nuevas disposiciones se pretende que las Cooperativas de Trabajo Asociado utilizadas para cumplir los objetivos de trabajo autónomo y para efectuar una perversa intermediación laboral no lo puedan seguir haciendo

8 Código Sustantivo del Trabajo Art. 194.

9 Ley 50 de 1990 Arts. 71 y 77.



temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

**ART. 77 LEY 50/1990:** Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de 6 meses prorrogable hasta por 6 meses más.

La Ley 1429 de 2010<sup>10</sup>, conocida como Ley de Primer Empleo, prohíbe a las cooperativas de trabajo asociado ser intermediarios laborales, teniendo en cuenta que con este tipo de asociaciones

se ha efectuado intermediación interna ilegal de manera inescrupulosa, con el fin de evadir responsabilidades laborales que recaen de manera directa en los beneficiarios de los servicios contratados que son verdaderos empleadores. El artículo 63 de la norma dispone:

**ART. 63 LEY 1429/2010:** Contratación de personal por medio de cooperativas de trabajo asociado. El personal requerido en toda institución o empresa pública y privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado por Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo tercero de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos excepcionales previstos por la ley tengan trabajadores, retribuirán a estos y a los trabajadores asociados por las labores cumplidas de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

El Ministerio de la Protección Social mediante las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta 5000

10 Ley 1249 de 2010 Art. 63.

salarios mínimos legales mensuales vigentes a las instituciones públicas y empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las precooperativas y cooperativas que incurran en falta al incumplir lo establecido en la ley. El servidor público que contrate con Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave.

Así mismo, el Decreto 2025 de junio de 2011<sup>11</sup>, dispuso toda una reglamentación tendiente a conjurar de manera definitiva esta perversa forma de tercerización ilegal del trabajo, con la que ha pretendido evadirse las obligaciones y responsabilidades directas del empleador que se beneficia y lucra del trabajo subordinado ajeno. No obstante las críticas técnicas bien fundadas, que se hacen desde los sectores académicos a la redacción y confección de la norma, se refleja una voluntad gubernamental de acabar con esa mala práctica. Aquí los considerandos de la norma:

«...Que mediante la Ley 1233 de 2008, se dictaron normas en relación con las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, así como las condiciones para la contratación de estas con terceros, paralelo con lo cual, se contemplaron las prohibiciones para el evento en que dichas entidades

actúen como empresas de intermediación laboral o envíen trabajadores en misión; razón por la que a través del presente decreto se hace necesario dictar normas orientadas a su reglamentación parcial, en cuanto a las conductas objeto de sanción.

«Que, adicionalmente, es necesario reglamentar el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, en concordancia con la Ley 79 de 1988 y la Ley 1233 de 2008, en lo referente a la contratación de personal a través de cooperativas y precooperativas de trabajo asociado y terceros contratantes que infrinjan las prohibiciones contenidas en dichas normas (...)»

### 3. EL PAPEL DE NUESTROS JUECES DEL TRABAJO

Si contamos con unos jueces internos del trabajo que en su consciente posición de operadores jurídicos comprendan la lógica propia del derecho laboral, entendida como protectora al trabajador y a la dignidad humana, en la que la voluntad de las partes se encuentra limitada a unos derechos mínimos del trabajador en condiciones dignas y justas, en cuanto a remuneración, jornada de trabajo y protección social, verdaderamente este derecho social podrá tener un futuro en la medida que todos los principios fundantes positivados desde la cúspide del ordenamiento jurídico tengan en la administración de justicia unos interlocutores que imposibiliten, ante la investida de cualquier teoría económica

deshumanizante, que dicha dogmática protectora entre en desuso.

Consideramos que en nuestro modelo de Estado, día a día debe contar con más eco en el escenario judicial una teoría fuerte y sólida en procura del respeto por el trabajo decente, máxime si se tiene en cuenta que, en nuestro criterio, la principal fuente que mantiene la economía de mercado es la posibilidad de gasto y de consumo, que con los excedentes del salario hace la población laboralmente activa, que al encontrarse debidamente asistida, en cuanto a las contingencias que puedan afectar la salud y los ingresos, y debidamente remuneradas, podrán seguir consumiendo mayor número de bienes y servicios, que a su vez permitirá que los ciclos de mercado mantengan la dinámica de producción, comercialización, venta y consumo, que es lo que mantiene la economía y garantiza el empleo.

Acorde con lo anterior, resaltamos las consideraciones que recoge la Organización Internacional del Trabajo, oficina regional para América Latina y el Caribe en la página web, como las que lleva a cabo sobre trabajo decente<sup>12</sup> Virgilio Levaggi en el siguiente sentido:

«¿QUÉ ES EL TRABAJO DECENTE? Virgilio Levaggi (\*)

Los términos ‘empleo’ y ‘trabajo’ se usan como sinónimos. Sin embargo, este alude a una categoría de actividad humana más amplia que aquel.

El Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El

empleo es definido como «trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)» sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se adelanta sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

En 1999, Juan Somavia –primer director general de la OIT (fundada en 1919) proveniente del hemisferio sur– presentó su memoria «Trabajo decente». En ella introduce el mencionado concepto, caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno cumple, además, una función en el logro de metas amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.

Siete años después, los ministros que –en representación de los países – forman parte del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas declararon: «Estamos convencidos de la urgente necesidad de crear un entorno a escala nacional e internacional que propicie el logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos como base del desarrollo sostenible. Para la creación de

12 <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>, tomado 20 de Agosto de 2011, 11:30 am.

oportunidades laborales es imprescindible contar con un entorno que fomente la inversión, el crecimiento y la capacidad empresarial. Es fundamental que hombres y mujeres tengan oportunidad de conseguir un empleo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana para lograr la erradicación del hambre y la pobreza, el mejoramiento del bienestar económico y social de todos, el crecimiento económico sostenido y el desarrollo sostenible de todas las naciones, así como una globalización plenamente incluyente y equitativa».

El trabajo ha sido, es y – previsiblemente– será componente sustantivo del contrato social que sustenta la gobernanza de las sociedades. Por ello, los cimientos de la paz mundial se refuerzan al crearse más oportunidades de trabajo decente.

Si se acepta la posibilidad de gerenciar el gran cambio en que vivimos y no solo ser sujetos pasivos, se debe civilizar la globalización a partir de la humanización del mundo del trabajo. Civilizar la globalización es dar un rostro humano al desarrollo mundial, mediante la reafirmación de los valores esenciales y universales que sintetizan aspiraciones comunes a la humanidad.

En Latinoamérica hay ocho países para cuyos ciudadanos el principal problema que afrontan es el desempleo. Simultáneamente, en la región estamos en proceso de crecimiento económico sostenido. En el caso peruano no se veía desde mediados de la década del 70. Las circunstancias favorecen la acción a favor de que disminuyan los desposeídos en nuestras tierras. Ello, a su vez, contribuirá con el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática y a enfrentar el principal problema que caracteriza a nuestros países:

no son los más pobres del mundo, pero sí aquellos con los mayores índices de desigualdad.

Luego de que –en los últimos meses– América Latina ha pasado por una docena de procesos electorales con resultados diversos, las mayorías deben tener motivos no solo para apoyar la democracia, sino para sentirse satisfechas al participar en las oportunidades de progreso.

Promover el trabajo decente contribuirá a estabilizar un modelo de desarrollo –en democracia– que ponga al centro a la persona y resulte, por ende, promotor de la inclusión. Así crecerá el número de satisfechos con el régimen democrático que hoy caracteriza al hemisferio.

(\*) Director Regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe»

#### 4. LA AMPLIACIÓN DEL CONCEPTO DE SUBORDINACIÓN

En nuestro ordenamiento jurídico es común que se haya entendido el concepto de subordinación, en el escenario de la relación de trabajo, desde una perspectiva limitada, centrando solamente este elemento esencial y que caracteriza el contrato de trabajo, como la facultad que tiene el empleador de ir dando órdenes durante el transcurso de la relación, es decir, desde la perspectiva de ordenar directamente y obedecer en el mismo sentido, dejando de un lado el enfoque de la subordinación desde la óptica de la actividad, que se cumple cuando un proceso productivo es disgregado en varios subprocesos, que si son mirados aisladamente por ser desarrollados por distintas empresas<sup>13</sup>, aparentemente no se

13 Cada empresa desarrolla una fase de un proceso productivo tendiente a la consolidación de un producto, por ejemplo: Una empresa fabrica las llantas, otra los chasises, otra los frenos, otra los motores, y así sucesivamente, con el objetivo de armar un vehículo que ensambla la empresa que contrata todas las fases.

observa conexión directa entre quien recibe el servicio para un fin último y el trabajador individualizado que labora en una empresa contratada o subcontratada para cumplir con un proceso que hará parte de un producto final.

Esa actividad de la cual nos hemos referido, si se mira de manera agregada, como parte de ese fin último o producto final, es notable que existe una actividad principal que subordina las actividades contratadas o subcontratadas para la consecución de un mismo objeto. Piénsese, por ejemplo, en la fábrica de automóviles que contrata con terceros la fabricación de las piezas de los vehículos que regenta con su marca y que finalmente lo que hace es unir las partes ¿será que ese trabajo disgregado no está dirigido al mismo objeto?

Esta imposición de actividades por una empresa hacia otras que participan de la misma cadena de producción, debe ser mirada por el mundo jurídico como una sola actividad en cabeza de un empleador principal, el que se beneficia con ese producto final como resultado de la unión de los procesos que de manera consciente disgregó para diluir responsabilidades, con la creación de este complejo artificio como una forma sofisticada de encubrir trabajo verdaderamente subordinado a un solo mando central que presenta o comercializa un producto final como suyo. El Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 23, presenta la subordinación de la siguiente manera:

**«ARTICULO 23. CST  
ELEMENTOS ESENCIALES.**

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

b. ...La continuada subordinación o dependencia

del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país...».

Consideramos que el concepto de subordinación, que a su vez impone al empleador no solo un poder directivo, sino también unos deberes de protección al trabajador, para que genere responsabilidad respecto de quien se beneficia del trabajo subordinado, y en consecuencia de la producción, venta y comercialización de un bien o servicio que se origina en un proceso que hoy trata de disgregarse en varias empresas para evadir las responsabilidades de protección directa, debe extenderse más allá del contexto formal del objeto social del empleador y llevarlo al plano de la actividad en sentido amplio, que utiliza el disfraz de varios objetos sociales, pero conexos y afines a una ejecución.

En ese sentido, la solidaridad patronal debe extenderse a los empleadores que participaron en la cadena productiva. En esta vía, el concepto de solidaridad en materia patronal debe verse más allá de la identidad de objeto social, de cómo está limitado en la legislación en el artículo 36 del CST, en armonía con el artículo 34 ibidem, y debe extenderse a la actividad o ramo de la industria como tal, en sentido general, el cual en apariencia formal puede estar en cabeza de varios objetos sociales distintos, pero que hacen

parte de una actividad que no logra el resultado final sin la unión de todos ellos. Al respecto nos permitimos citar los artículos en mención<sup>14</sup>:

**El artículo 34 del CST** establece la solidaridad entre contratantes y contratistas independientes así:  
**C O N T R A T I S T A S INDEPENDIENTES:** Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios. Las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos para ejecutarlos con sus medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos de que se trate de labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

2. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra será solidariamente responsable en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las

obligaciones de los subcontratistas frente a los trabajadores aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

**El artículo 36 CST** establece la solidaridad entre socios así:  
**RESPONSABILIDAD SOLIDARIA:** Son solidariamente responsables de todas de las obligaciones que emanen del contrato de trabajo las sociedades de personas y sus miembros y estos entre sí en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de responsabilidad de cada socio, y los condueños o comuneros de una empresa entre sí, mientras permanezcan en indivisión.

## 5. EL NUEVO ROL DE LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES. CONCLUSIONES

Las grandes conquistas en la mejora de las condiciones laborales que se han suscitado en la historia de la humanidad, que han dado a la existencia de lo que conocemos como derecho del trabajo, han sido producto de la organización y acción constante de los trabajadores y que, en países como Colombia, estos derechos alcanzados en otras latitudes se han copiado e incorporado al ordenamiento interno producto de la presión internacional, y como lo sostiene Francisco Rafael Ostau de Lafon de León, mediante el discurso paternalista de la clase política, legisladores y jueces.

Gracias a estos procesos tenemos en el país un derecho laboral al que se le conoce una lógica y una dogmática propia, y que se nutre con la conceptualización externa que

cada día es más conocida y apropiada en nuestro medio, así sea a pasos cortos, por algunos de los que tienen a cargo la administración de justicia, que en últimas son quienes hacen que estos derechos se materialicen ante la presencia del conflicto.

Las organizaciones sindicales tienen el reto, por lo menos, de no dejar que se extinga lo alcanzado, y para ello deberán asumir estrategias de apoyo en la tecnología, como lo hacen las organizaciones empresariales, que producen sin agrupar trabajadores en un mismo entorno físico, como se observa con las estrategias de tercerización externa e interna, a tal punto que se cuenta con una capacidad de persuasión mental que justifica la disgregación de los trabajadores fuera de la empresa, sin prescindir del trabajo, poniéndolos a laborar en un esquema igual al que se conoció con los artesanos en el feudalismo, con la diferencia que el empresario actual tiene cómo controlar el proceso productivo que disgrega, a costa de la explotación brutal del trabajador en cuanto al ingreso, que se disminuye y la jornada de labor que triplica la legal.

Con esa nueva estrategia de denominación de trabajo 'independiente' se disfraza de moderna y libre la labor subordinada que debe ser protegida, y con cargo al ahorro de los costos de protección

del trabajador se incrementa la pobreza de muchos y aumenta de forma escandalosa e injusta la riqueza de pocos. Nos referimos, entonces, a que la estrategia de la organización trabajadora con destino a no disgregarse y a agruparse necesariamente deberá hacerse utilizando nuevas tecnologías, teniendo en la conexión virtual una buena herramienta, en la medida que físicamente cada vez se imposibilita más la agrupación de los trabajadores, como se observaba antes alrededor de la empresa o la fábrica. Este tipo de herramientas los puede volver a acercar.

Hoy, está demostrado que mediante el internet la ciudadanía se puede convocar masivamente para la consecución de fines concretos<sup>15</sup>, por lo que el trabajador habrá de utilizar las posibilidades de la posmodernidad a su favor, para unirse y fortalecerse, así como lo ha hecho el empleador para producir sin la afluencia masiva de trabajadores en el mismo sitio.

La organización trabajadora deberá asumir la estrategia de participar en los espacios que ofrece la democracia, para que desde los escenarios de poder coadyuve con la preservación de las conquistas laborales que son derecho positivo, y propugnar porque nuevas reivindicaciones se incorporen por lo que la presencia en los escenarios de poder político debe ser inevitable.

15 Se han conocido experiencias exitosas en las que se puede convocar a las personas para hacer causa común, utilizando herramientas que pueden aprovechar los trabajadores para los fines de convocatoria y agrupación. Al respecto, me permito citar parte de la vivencia conocida en Colombia, tomada de [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com): «Marcha contra las Farc, mayor movilización en la historia del país: Los colombianos inauguraron, ayer, una nueva era de la protesta social en el mundo. La globalización del repudio. La historia dirá que la primera gran marcha realizada en distintas partes del planeta, de manera simultánea y convocada por una red social (Facebook), se hizo contra las Farc, un grupo «terrorista» acusado de secuestrar y asesinar en Colombia, y que millones de personas reaccionaron en su contra marchando de manera pacífica en todos los continentes. El éxito de la jornada se debe, principalmente, a la 'magia' de Internet. Al llamado marketing viral, capaz de hacer que un mensaje se despliegue a gran velocidad, en cuestión minutos, en grandes masas o audiencias, sin importar fronteras, idiomas o culturas. En este caso el puente fue Facebook, que en la actualidad tiene 64 millones de personas activas, cifra que crece a una tasa diaria de 250.000 nuevos inscritos. «Ni siquiera las convocatorias de Barack Obama o Hillary Clinton en Facebook han tenido una respuesta como esta contra las Farc», dijo Alberto Pardo, experto de Internet. El llamado contra las Farc llegó a 193 ciudades de Colombia y del mundo. Y fueron millones de colombianos los que salieron a marchar. Desde pequeños grupos como el de Irak (3 personas), con un cartel artesanal en español que decía: «Soy Julio, vivo en el Kurdistan irakí. Desde aquí, paz para Colombia, fin para las Farc»; el del desierto del Sahara (en Argelia, de 5 personas), con una pequeña pancarta que reza: «No más Farc, rompamos esas cadenas»; o los millones que desbordaron las vías y las plazas de la capital colombiana (la más grande de todos los tiempos), con todo tipo de condenas a esta organización alzada en armas desde hace casi 50 años. Tampoco se había visto, jamás, así como ayer, la capacidad de convocatoria y de respuesta ciudadana, alejada de intereses partidistas. Fue un solo hombre, Oscar Morales, un ingeniero civil, quien desde la soledad de su casa, en Barranquilla, originó la convocatoria. Y tampoco se había visto que millones de colombianos respondieran de manera tan espontánea. En Colombia hubo un desbordamiento humano en veredas, barrios, pueblos y ciudades, hastiado de la violencia. Los políticos y sociólogos, acostumbrados los primeros a generar movimientos de masas y los segundos a estudiar estos fenómenos, apenas empiezan a digerir lo de ayer (...)»

Podríamos decir que así como el movimiento obrero aprovechó la agrupación en la empresa para organizarse sindicalmente, en la transición del feudalismo al capitalismo, hoy, cuando el empleador quiere sacar al trabajador de la empresa por el avance tecnológico que le permite producir sin agrupar, estos avances tecnológicos deben constituirse para la clase trabajadora en una nueva herramienta que les permita, de igual manera, agruparse y ejercer la presión que origina el Derecho del Trabajo.

## REFERENTES

Beaudonnet, Xavier, Derecho Internacional del Trabajo y Derecho Interno, manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho, 1 ed., Centro Internacional de Formación de la OIT, Turin, Italia, 2009.

Cosmópolis, Mario Pasco y Otros. *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Discusiones y Debates*, 'Crisis Económica Mundial y Derecho del Trabajo', 1º ed., Bogotá. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, 2009.

Delgue, Juan Raso y Otros. *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Discusiones y Debates*, 'El Impacto de la crisis en las relaciones de trabajo», 1º ed., Bogotá. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, 2009.

Jácome Sánchez, Sandro José y otros. *Compendio teórico práctico de derecho del trabajo individual y colectivo*. 1ª ed., Bogotá, Legis. 2013.

López Cárdenas, Jairo Alonso. *Derecho Laboral Individual*. Medellín, Colombia. 2008.

López Fajardo, Alberto. *Elementos de Derecho del Trabajo*. Bogotá, D.C. Edit. Librería Ediciones del Profesional Ltda. Cuarta Edición. 2010.

Ostau de Lafont, Francisco Rafael. *El discurso paternalista en la formación de la norma laboral*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2006.

Constitución Política de Colombia 1991

Código Sustantivo del Trabajo - Colombia

Decreto 2025 de 2011.

Ley 50 de 1990.

Ley 1429 de 2010.

Manual de Derecho Laboral, Universidad Externado de Colombia, Bogotá D.C, 1 ed, 2008.

## REFERENTES VIRTUALES

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>

<http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-3945957>, *Marcha contra las Farc, mayor movilización en la historia del país, 2008.*

<http://html.rincondelvago.com/administracion-sin-administradores.html>, *tomado 21 de Agosto de 2011, 11:42 am*

<http://es.shvoong.com/humanities/140457-concepto-trabajo/> *hora 10: 21*

<http://es.shvoong.com/humanities/140457-concepto-trabajo/> *hora 10:21*