

**LAS NUEVAS FORMAS CONTRACTUALES DE TRABAJO QUE NO ESTÁN
REGULADAS POR LA NORMATIVIDAD LABORAL Y QUE VULNERAN LOS
DERECHOS LABORALES**

ANGÉLICA MARÍA BOCANEGRA OLIVERA

**UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FACULTAD DE DERECHO
PROGRAMA DE DERECHO
DIPLOMADO EN PROCESAL Y JURISPRUDENCIA
BOGOTÁ D.C.
13 DE NOVIEMBRE DE 2014**

RESUMEN:

En Colombia han venido surgiendo diferentes modalidades de contratación laboral, que han sido utilizados por los empleadores para obtener beneficios o evadir obligaciones coartando con este tipo de prácticas los derechos laborales de sus empleados, entre ellos se encuentran las cooperativas de trabajo asociado, las empresas asociativas de trabajo, contrato de prestación de servicios, contrato sindical, de consignación y comisión. Figuras que contradicen la definición de un contrato de trabajo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social y que vulneran los derechos constitucionales que ha de tener un trabajador.

ABSTRACT:

In Colombia have been emerging different modes of recruitment, which have been used by employers to profit or evade obligations restricting to this type of practice the labor rights of employees, among them are the worker cooperative, associative enterprises labor, contract of service, union contract, consignment and commission. Figures that contradict the definition of a contract of employment provided for in the Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social and violate constitutional rights that a worker must have.

Trabajo, derechos laborales, cooperativas de trabajo asociado, empresas asociativas de trabajo, contrato de prestación de servicios, contrato sindical, consignación y comisión.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se presentan varias formas de contratación laboral que vulneran los derechos de los trabajadores, esto se da por la falta de pago de las prestaciones sociales a los trabajadores, el trabajo desde la nueva Constitución se convirtió en una institución importante en la sociedad, ya que este es generador de mecanismos de orden social, necesario para la subsistencia del ser humano. El hombre busca constantemente la realización de sus deseos por medio de la remuneración que es producto de esfuerzos laborales, por ello el trabajo se ve consustanciado con la vida, esencia y personalidad jurídica, y es por esto que el Estado en búsqueda del bienestar social general se ve obligado a proveer mecanismos que logre la efectividad del derecho constitucional y sus principios rectores.

Es necesario aclarar algunos términos como lo son el trabajo que se entiende como todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias, siendo la base del bienestar general y fuente principal del desarrollo material y espiritual para cada persona; por otra parte el Contrato de trabajo: “es un acuerdo por virtud del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra natural o jurídica bajo continúa subordinación cumpliendo órdenes e instrucciones y recibiendo por su labor una remuneración”. (Romero Flechas, 2013, pág. 0037), de igual forma la relación laboral es todo aquello que va encaminado a la realización del trabajo y se configura en el momento en que se presenten los tres elementos los cuales son subordinación, remuneración y prestación del servicio.

De lo anterior se puede deducir que existe una problemática que está afectando a los empleados colombianos y es por ello que se puede formular la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las nuevas formas contractuales de trabajo que no están reguladas por la normatividad laboral y que vulneran los derechos laborales?

Respondiendo el anterior interrogante es posible establecer que las nuevas formas contractuales de trabajo que vulneran los derechos de los trabajadores son las empresas asociativas de trabajo, las cooperativas de trabajo asociado, el contrato de prestación de servicios, el contrato sindical, la comisión, la consignación y entre otros; son contratos que debido a su regulación evaden el pago legal de las prestaciones sociales a los trabajadores además no están sujetos a la legislación laboral si no que están reguladas por otras normatividades como lo son la comercial, civil y por algunas otras normatividades.

Para desarrollar el problema planteado en primer lugar se pretende hacer una descripción de la situación que están enfrentando los trabajadores colombianos por la falta de regulación en las nuevas modalidades de contratación laboral, en las cuales los empleadores se ven ampliamente favorecidos pues al contratar con alguna de estas formas están ahorrando todo lo que acarrea contratar mediante un contrato de trabajo a término definido o indefinido. En segundo lugar se expondrán cada una de las nuevas formas contractuales de trabajo, determinando así su normatividad y características, su funcionamiento, su ente regulador para así establecer de qué manera se vulneran los derechos de los trabajadores comparando con todo aquello que respalda un contrato de trabajo.

DESARROLLO

Desde la nueva constitución, el trabajo se convirtió en una institución importante en la sociedad, ya que este es generador de mecanismos de orden social, necesario para la subsistencia del ser humano. El hombre busca constantemente la realización de sus deseos por medio de la remuneración que es producto de esfuerzos laborales, por ello el trabajo se ve consustanciado con la vida, esencia y personalidad jurídica, y es por esto que el Estado en búsqueda del bienestar social general se ve obligado a proveer mecanismos que logre la efectividad del derecho constitucional y sus principios rectores.

Depende del estado provocar o incentivar el trabajo y depende del trabajo el crecimiento económico y calidad de vida del hombre. Ciertamente el Estado debe cumplir con la normatividad que busca el cumplimiento de los principios mínimos fundamentales del trabajo; igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil proporcional a la calidad de trabajo, estabilidad de empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, situación más favorable al trabajador, y la ley no debe menoscabar por convenios, acuerdos y contratos, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Dentro del derecho laboral se constituye el Contrato laboral el cual se establece como un acto por el cual una parte se obliga para con otra para realizar alguna actividad laboral, además de contener los elementos de cualquier contrato como lo son la capacidad de las partes para contratar, consentimiento, causa lícita y objeto lícito también deben existir los elementos esenciales de que trata el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, como lo son la actividad personal del trabajador, la subordinación y el salario.

En Colombia es común que a la hora de contratar personal en las empresas se lleve a cabo formas de contratación que están por fuera de la normatividad laboral, como lo son; las

cooperativas de trabajo asociado que fueron prohibidas por la ley 1233 de 2006 pero a pesar de su prohibición ahora se conocen como S.A.S (Sociedades por Acciones Simplificadas), empresas asociativas de trabajo, contrato de prestación de servicios, contrato sindical, consignación y comisión, utilizados con el fin de eximirse de toda obligación que si implicaría contratar por medio de un contrato de trabajo definido o indefinido, como el pago de prestaciones sociales.

La utilización de estas modalidades de contratación que van en contravía de los derechos y garantías que brindan la constitución y la ley a los trabajadores es preocupante, toda vez que ante la existencia y permisibilidad legal para contratar de esta forma, cada vez es más frecuente la vulneración y el pisoteo de los derechos laborales a la población trabajadora en Colombia.

Es por eso que Fierro (2011), en su trabajo de grado: ¿el contrato de prestación de servicios genera relación laboral? (p.1) intenta demostrar en esta investigación la regulación que tiene este tipo de contrato de trabajo, y es así como Fierro (2011) afirma:

El contrato de prestación de servicios no puede seguir siendo utilizado para vincular a trabajadores con un claro desconocimiento de las finalidades del mencionado contrato. No puede el trabajador con aras de la necesidad sacrificar su dignidad y renuncias a los derechos y garantías que tanto la ley y la constitución le han otorgado. (p.32)

Lo que el autor quiere indicar es que el contrato de trabajo como es un acuerdo de voluntades que se celebra entre una persona natural el trabajador y una persona natural o jurídica el empleador para que el trabajador preste determinados servicios personales bajo continua subordinación y a cambio de una remuneración, es así que quiere demostrar que existe una clara diferencia entre las dos modalidades de contratación pero que se está utilizando de tal manera que termina vulnerando los derechos del trabajador por el simple hecho de que este necesita suplir sus necesidades básicas sin importar los derechos que pueda dejar a la deriva.

Como se decía anteriormente en Colombia se están utilizando modalidades de empleo que no están reguladas por la legislación laboral la primera forma que tenemos son las Cooperativas de Trabajo Asociado reguladas por la ley 79 de 1988, y el Decreto 4588 de 2006. Definidas como organizaciones sin ánimo de lucro, pertenecientes al sector solidario de la economía, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de las actividades económicas, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y en comunidad en general. (Decreto 4588 de 2006, 27 de diciembre de 2006).

Las cooperativas de trabajo tienen como características principales que el ingreso de los asociados como su retiro sean voluntarios, el número de asociados deberá ser variable e ilimitado; también se realizarán de modo permanente actividades de educación cooperativa, se integrarán económica y socialmente al sector cooperativo, garantizarán la igualdad de derechos y obligaciones de sus asociados sin consideración a sus aportes, se tenga una duración indefinida en los estatutos, y se promoverá la integración con otras organizaciones de carácter popular que tengan por fin promover el desarrollo integral del hombre. (Ley 79 de 1988, Diciembre de 1988).

Esta clase de contratación vulnera algunos derechos laborales, ya que muchas de estas cooperativas son utilizadas como medio de explotación, aparte el trabajador asociado no devenga un salario sin compensaciones. Muchas empresas para contratar personal, exigen que se debe estar afiliado a una cooperativa, y la empresa misma decide a que cooperativa ha de afiliarse el empleado, que por lo general es una cooperativa creada por alguien de la empresa o cercano a ella, esto es hecho con el fin de no pagar prestaciones sociales ni recargos por horas extras o trabajo nocturno, aparte de esto las cooperativas de trabajo le retiene a el trabajador un porcentaje de compensación puesto que no es trabajador subordinado sino asociado, esto lo hacen para beneficio de la misma cooperativa.

Por otro lado las empresas asociativas de trabajo reguladas por la ley 10 de 1990 y reglamentadas por el decreto 1100 de 1992.

Las empresas asociativas de trabajo son organizaciones económicas productivas, cuyos asociados aportan su capacidad laboral, por tiempo indefinido y algunos además entregan al servicio de la organización una tecnología o destreza, y otros activos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la empresa. (Ley 10 de 1991, 21 de Enero de 1991).

“En este tipo de instituciones sus integrantes adquieren la calidad de socios de una empresa solidaria de la cual no solo participan activamente, sino que les pertenece en la proporción de los aportes que efectúen ya sea de trabajo o de tecnología. Esto indica que se trata de una verdadera empresa de orden asociativo que cumple su objeto social frente a terceros como un resultado final, sino que su caracterización la identifique como una intermediadora o que tenga la condición de empleadora con sus asociados como si se tratara de una vinculación de tipo laboral. De ahí que se aclare que los asociados tienen una relación típicamente comercial con la empresa asociativa de trabajo de la cual son socios, de manera que los aportes de tipo laboral que dan no se rigen por el código sustantivo del trabajo, sino por la normas del código de comercio” (Pérez García, 2009, págs. 231, 232).

Este tipo de empresas se caracteriza por tener mínimo tres socios y máximo diez asociados para la producción de bienes y veinte para servicios. Tributariamente están exentas de rentas y complementarios.

Sabemos que las EAT son empresas de orden asociativo que cumple su objeto social frente a terceros como un resultado final, sin que su caracterización la identifique como una intermediadora o que tenga la condición de empleadora con sus asociados como si se tratara de una vinculación laboral. Los asociados tienen una relación solamente comercial con la empresa asociativa de trabajo pues simplemente son socios que hacen aportes de tipo laboral dando así por entendido que no se rigen por disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo sino por las normas del Código de Comercio. (Pérez García, 2009, pág. 232).

Estas empresas se ubican en la figura del outsourcing, ya que sus asociados tienen total autonomía e independencia para desarrollar su objeto social de modo que los terceros que contratan con ellos lo que reciben es un producto o servicio como resultado final por un precio determinado, y no consiste su actividad en el manejo de trabajadores que envían a terceros, ni pueden funcionar como empleadores.

El contrato de prestación de servicios está regulado por la normatividad Civil y Comercial pero no por la normatividad laboral. En la normatividad civil este contrato se define en el artículo 1973, del contrato de arrendamiento que expresa que es aquel en que dos partes se obligan recíprocamente, la una ejecutar una obra o servicio y la otra a pagar por la ejecución del mismo. El contrato de prestación de servicios se conoce en la legislación comercial como contrato de suministro, artículo 968; que es contrato por el cual una parte se obliga, a cambio de una contraprestación, a cumplir en favor de otra, en forma independiente, prestaciones periódicas o continuadas de cosas o servicios.

“El contrato de prestación de servicios es aquel mediante el cual una persona se obliga a cumplir a favor de otra, en forma independiente y a cambio de una contraprestación, con la ejecución de una obra de carácter o periódica, partiendo de la base de que se cuenta con los conocimientos específicos en la materia. Lo afirmado nos indica que este tipo de contrato puede tener dos caminos dependiendo de que si se trata de la ejecución de una obra inmaterial o de la prestación de un servicio, requiriéndose en el primer caso la intervención de una persona física que por sus conocimientos, habilidades destreza o experiencia es la indicada e idónea para el objeto de la relación jurídica, abriéndose la alternativa para la segunda eventualidad, ósea cuando se trata de la prestación de servicios, de la contratación de personas jurídicas. (Pérez García, 2009, págs. 242, 243).

El contrato de prestación de servicios tiene como características que la prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer, es de forma independiente basado en la capacitación de una persona en determinada materia, la autonomía; no hay que cumplir un horario, la vigencia del contrato es temporal o lo suficiente para ejecutar el objeto contractual pactado.

En el contrato laboral, se presume lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y otras normas, por ello el contrato laboral resulta muy complicado pues las empresas se ven en el compromiso de cumplir todas las obligaciones legales que este acarrea, como son las prestaciones sociales y aportes parafiscales, razón por la cual las empresas prefieren contratar el personal mediante contrato de servicios, ya que se ahorra la complejidad del contrato laboral y se paga nada más que el valor y las condiciones que se pacten.

La existencia de fenómenos así, provoca una falta gravísima en la dignidad de los individuos y sus familias ya que el trabajo hace parte del fundamento básico del ser humano, puesto que este hace que cada quien se forme como persona integrante de un núcleo familiar; y a los principios mínimos fundamentales del trabajo, igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil proporcional a la calidad de trabajo y estabilidad de empleo.

El trabajador en Colombia se ve perjudicado por el contrato de prestación de servicios, ya que es protegido por la normatividad o mejor dicho por la falta de ella, pues no está sujeto a la legislación laboral, lo que le da la oportunidad al empleador de liberarse de todas las obligaciones prestacionales, y porque al trabajador no le queda de otra alternativa que acoplarse o adherirse a la voluntad del empleador por la simple y llana necesidad.

De otro modo el Contrato Sindical está regulado por el Decreto 1429 de 2010 y por el Código Sustantivo del Trabajo en su segunda parte Derecho Colectivo del Trabajo.

El contrato sindical es una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, a través de la cual los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo (Decreto 1429 de 2010, 28 de Abril de 2010).

Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados, (Campos Rivera, 2003).

El artículo 1 del Decreto 1429 de 2010 establece que el contrato sindical es de naturaleza colectivo laboral, tiene las características de un contrato solemne, nominado y principal cuya celebración y ejecución puede darse entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos empleadores.

Es solemne por cuanto uno de los ejemplares tiene que depositarse ante el Ministerio del Trabajo; además se debe elaborar un reglamento para cada contrato sindical por tanto siempre debe darse por escrito. El sindicato de trabajadores que suscriba un contrato sindical responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo, como por el cumplimiento de las que estipulen para sus afiliados, y tiene personería para ejercer tanto los derechos como las acciones que le correspondan a cada uno de sus afiliados.

Como ya sabemos el contrato sindical es de naturaleza colectivo laboral y se rige por las normas del derecho colectivo del trabajo; se piensa que el trabajador sindicalizado y que trabaja mediante contrato sindical tendría derecho a los mínimos establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo pero es claro que esto no sucede pues no es nada más que una fachada.

El decreto 1429 de 2010 señala como objeto de los contratos sindicales, la prestación de servicios y la ejecución de obras, para lo cual se debe indicar, en dicho contrato, el valor total del mismo, se estipula también que debe haber un reglamento para cada contrato sindical, establece que la solución de controversias que se susciten entre las partes contratantes podrán ser resueltas por un tribunal de arbitramento, por un mecanismo alternativo previamente acordado o por autoridades judiciales.

Es claro que en ningún momento aparece la figura del contrato laboral individual de los trabajadores, sino un contrato sindical por realización de obra o prestación de servicios que según la jurisprudencia es de naturaleza civil, ya que no hay subordinación y no existe vínculo laboral. Tampoco aparece el salario ni las prestaciones sociales reduciéndose a lo que se reglamente en materia de compensación del trabajo y si tenemos en cuenta que también se reglamenta el retiro, el ingreso y la seguridad social, estamos frente a una

relación muy diferente a la laboral, o ante una relación laboral completamente. (Giraldo H. 2011).

Igualmente existe el contrato de comisión este tipo de contrato se encuentra regulado por el código de comercio en capítulo VI, artículo 1287.

La comisión es una especie de mandato por el cual se encomienda a una persona que se dedica profesionalmente a ello, la ejecución de uno o varios negocios, en nombre propio, pero por cuenta ajena.(Código de Comercio, artículo 1287). En el contrato de comisión una persona está obligada a prestar un servicio o a hacer alguna cosa por encargo de otra, en este contrato intervienen dos partes el comisionista y el comitente, el comisionista es quien se encarga de prestar el servicio en nombre propio, pero por cuenta ajena, y se llama comitente quien encomienda al comisionista.

El contrato de comisión tiene como características que:

“el comisionista requiere obrar, necesaria para llevar a cabo las gestiones, negocios o contratos, de los que se ha hecho cargo, y el comitente la capacidad necesaria para realizar el acto encargado; el objeto del contrato es la realización de una operación mercantil, pero no se garantiza en el mismo el resultado del encargo. La actividad necesaria para obtener el fin deseado puede ser hecha en nombre propio y por cuenta ajena; la causa del contrato es la consumación de la operación convenida que es a su vez la causa de la obligación del comitente” (Ruiz de Velazco, pág. 836).

Este contrato cuenta con una serie de obligaciones para las partes intervinientes, el comisionista tiene por obligación el cumplimiento del encargo, realizar el encargo en un plazo corto, dar cumplimiento a la comisión por sí mismo, deberá atenerse a instrucciones recibidas por el comitente, de igual manera deberá cuidar del negocio como si fuera propio, en caso de “el incumplimiento de las obligaciones expuestas o de cualquier otra que haya podido pactarse, hace responsable al comisionista de las indemnización por daños y perjuicios causados” (Ruiz de Velasco, pág. 837); por otra parte el comitente tiene por

obligación pagar la remuneración al comisionista y darle al comisionista los recursos necesarios para la ejecución de la gestión.

Este tipo de contratación no se encuentra regulado por la normatividad laboral, si no por el Código del Comercio; generalmente en este tipo de contrato la remuneración se da por comisiones, es decir que se paga al trabajador por una venta realizada; por esto es que este contrato de comisión en algunos casos vulnera los derechos de los trabajadores ya que ellos son sometido al cumplimiento de un determinado horario y la suma de sus comisiones no alcanzan el salario mínimo, puesto que el salario mínimo está ligado a la jornada laboral, por lo tanto se le estaría vulnerando al trabajador el derecho a la remuneración mínima vital.

El contrato por consignación está regulado en Código de Comercio en el Título XVI, artículo 1377. El contrato de consignación o estimatorio una persona, denominada consignatario, contrae la obligación de vender mercancías de otra, llamada consignante, previa la fijación de un precio que aquél debe entregar a éste. El consignatario tendrá derecho a hacer suyo el mayor valor de la venta de las mercancías y deberá pagar al consignante el precio de las que hayan vendido o no le haya devuelto al vencimiento del plazo convenido, o en su defecto, del que resultare de la costumbre. (Código de Comercio, artículo 1377).

Artículo 1378. Responsabilidad en custodia de mercancías cumplimiento del contrato. Salvo estipulación distinta, el consignatario es responsable de culpa leve en la custodia de las mercancías y en el cumplimiento del contrato, pero no responde por el deterioro o pérdida de ellas provenientes de su naturaleza, de vicio propio o de fuerza mayor.

Artículo 1379. Facultades del consignatario para fijar precios o de obtener una comisión. El consignatario podrá vender las cosas por un precio mayor que el prefijado, a menos que esta facultad le haya sido limitada por el consignante, caso

en el cual tendrá derecho el consignatario a la comisión estipulada o usual y, en su defecto, a la que determinen peritos.

La normatividad y la definición anteriormente expuesta es lo único que regula la contratación de personas por esta forma, y como se puede observar no hay ningún indicio de pago de salud y pensiones ni de riesgos profesionales y ni hablar de aportes parafiscales, casi todo esto corre a cuenta del consignatario, y es aún más triste saber que lo generalmente devenga el trabajador no es suficiente o no alcanza para poder vivir dignamente.

Teniendo en cuenta todo lo anterior es evidente que en Colombia estamos frente a una problemática laboral preocupante, habida cuenta que en la mayoría de los casos las personas encargadas de ser empleadores están utilizando las diferentes modalidades de las que se ha venido hablando, todo esto con el único fin de evadir obligaciones que a la luz de un contrato de trabajo, no podrían rehusarse a cumplir, so pena de encontrarse frente a una demanda de carácter laboral.

La modalidad que sin duda alguna es el fiel ejemplo de vulneración de derechos laborales y evasión de obligaciones es el contrato de prestación de servicios, utilizado tanto por empresas del sector privado, y lo que es más preocupante, por entidades públicas en las que aparece que se vincula a personas por la mencionada modalidad, con la única diferencia que son los mismos trabajadores los encargados de realizar los aportes a seguridad social y no son beneficiarios de ningún tipo de acreencia prestacional, contrario al caso trabajadores que pertenecen a la misma entidad vinculados mediante contrato laboral, y que gozan de todas sus prestaciones y garantías laborales, lo que a simple vista resulta injusto e inexplicable.

Sucede lo mismo con los asociados a cooperativas de trabajo asociado quienes sin necesidad alguna entregan un porcentaje de su salario a dichas cooperativas para que supuestamente les faciliten y administren su actividad laboral.

En ese orden de ideas es importante que las entidades encargadas del control y vigilancia de los temas laborales hagan una revisión detallada y profunda sobre esta falencia que invade las relaciones laborales en Colombia, que no es un secreto para nadie; tomando las determinaciones que sean del caso a fin de llegar a una relativa justicia laboral en Colombia, que es un fin del estado.

REFERENCIAS

Romero Flechas, E.(2013). Cartilla laboral, Bogotá: Legis 27a ed.

Fierro Castro, J.(2001). *¿El contrato de prestación de servicios genera relación laboral?* (Tesis de posgrado). Universidad De La Sabana, Chía.

Colombia, Presidente de la República. Decreto 4588 de 2006. *Organización y Funcionamiento de las Cooperativas y Pre cooperativos de Trabajo Asociado*, (27 diciembre). Diario Oficial No. 46494 de diciembre 27 de 2006.

Colombia, Presidente de la República. Ley 79 de 1988. *Por la cual se actualiza la legislación cooperativa*, (23 diciembre). Diario Oficial No. 38.648 de enero 10 de 1989.

Colombia, Congreso de la República. Ley 10 de 1990. *Las empresas asociativas de Trabajo*, (21 de Enero de 1991). Diario Oficial No. 39.638 del 21 de enero de 1991.

Pérez,G.M. (2009). *El servicio temporal y otras formas de contratación*. Bogotá: Carrera 7a.

Giraldo H., H. (/2011). *Revista Cultura y Trabajo*. Escuela Nacional Sindical, De la cooperativa de trabajo asociado al contrato sindical: no hay ni un paso. <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=ba--;1;-;&x=20166821>

Campos Rivera, D. (2003). *Derecho Laboral*. Bogotá: Temis.

Ruiz de Velasco, a. (s.f.). Manual de Derecho Mercantil.