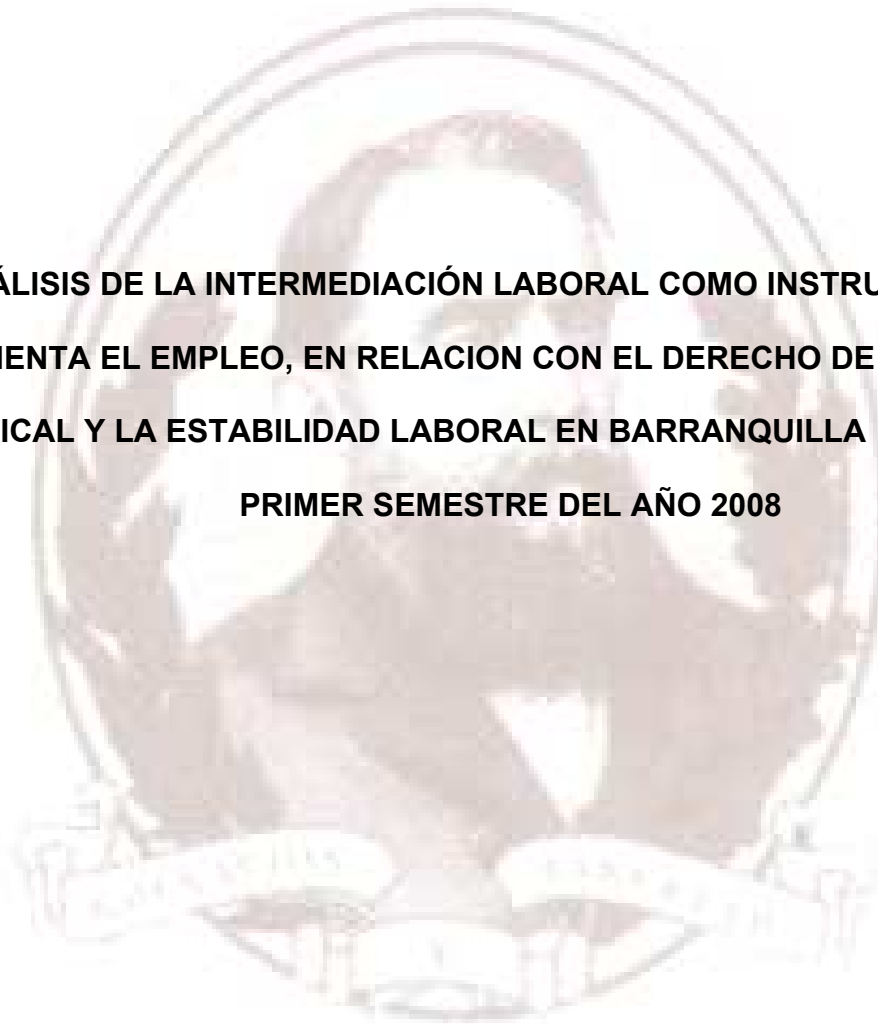


CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
RAFAEL NÚÑEZ

**ANÁLISIS DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL COMO INSTRUMENTO QUE
FOMENTA EL EMPLEO, EN RELACION CON EL DERECHO DE ASOCIACIÓN
SINDICAL Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN BARRANQUILLA D.E.I.P. EN EL
PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2008**



**SEDE. BARRANQUILLA
COORDINACIÓN DE PROYECTOS**

**ANÁLISIS DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL COMO INSTRUMENTO QUE
FOMENTA EL EMPLEO, EN RELACION CON EL DERECHO DE ASOCIACIÓN
SINDICAL Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN BARRANQUILLA D.E.I.P. EN EL
PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2008**

**DOCENTE ASESOR
DR. JUAN CARLOS BERROCAL**

**PRESENTADO POR EL ESTUDIANTE EGRESADO
JOSE RAFAEL FONTALVO CHARRIS**

CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	
ABSTRAC	
INTRODUCCION	
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
2. OBJETIVOS.....	15
2.1 Objetivo general.....	15
2.2 Objetivos específicos.....	15
3. IMPACTO INTERNO.....	16
4. REFERENTES TEÓRICOS.....	17
4.1 Marco histórico.....	17
4.2 Marco teórico.....	19
4.2.1 El Trabajo como derecho fundamental en la Constitución Nacional.....	20
4.2.1.1 Principios fundamentales del derecho del trabajo.....	21
4.2.1.1.1 Principio de estabilidad o continuidad laboral.....	22
4.2.1.1.1.1 Clases de estabilidad laboral.....	23
4.2.1.1.1.2 Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	24

4.2.2 Derecho de asociación profesional.....	25
4.2.2.1 Principales doctrinas sindicales.....	27
4.2.3 La Intermediación Laboral.....	30
4.2.3.1 Empresas de Servicios Temporales.....	35
4.2.3.1.1 Aspectos jurídicos y jurisprudenciales relacionados con las Empresas de Servicios Temporales.....	37
4.2.3.1.2 Definición de trabajadores de planta en servicios temporales.....	39
4.2.3.1.3 Inspección y vigilancia sobre las Empresas de Servicios Temporales.....	39
4.2.4.1.4 Definición de trabajadores en misión.....	41
4.2.4.1.4.1 Del contrato de trabajo con los trabajadores en misión.....	42
4.2.4.1.4.2 Pago de prestaciones sociales y demás beneficios a favor de los trabajadores en misión.....	43
4.2.4.1.4.3 Disposiciones legales tendientes a evitar la evasión y alusión de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los trabajadores en misión...43	
4.2.4.1.4.4 Exclusión de la solidaridad entre el usuario y la empresa de servicios temporales por las obligaciones emanadas del contrato de trabajo de los trabajadores en misión.....	44
4.2.4.1.4.5 Estabilidad laboral del trabajador en misión.....	45

4.2.4.1.4.6 Derechos de asociación sobre los trabajadores de Empresas de Servicios Temporales.....	46
4.3 Marco legal.....	52
4.4 Marco conceptual.....	57
5. METODOLOGÍA PROPUESTA.....	60
5.1 Entrevista calificadas	64
5.2 Entrevista general.....	70
6.IMPACTO Y RESULTADOS.....	80
7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	85
CONCLUSIONES.....	90
RECOMENDACIONES.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	98
ANEXOS.....	104
A. Solicitud de información a Ministerio de Protección Social	
B. Listado de Juntas Directivas de Sindicatos en Barranquilla 2007 y 20	

RESUMEN

La intermediación laboral se ha fortalecido con el paso del tiempo debido a la reducción de los costos operacionales, aumento de la productividad y generación de utilidades limitando o anulando la creación de organizaciones sindicales y/o asociaciones. La proliferación de empresas alternas o terciarias, según esta investigación aumenta el número de ocupados pero no disminuye el desempleo, pues logran ubicarse en un puesto de trabajo, bajo ciertas condiciones caracterizadas con largas jornadas de trabajo y remuneración precaria. Se demuestra la inexistencia de organizaciones sindicales de trabajadores vinculados a través de empresas de servicios temporales, de conformidad con información suministrada por la Dirección Territorial del Atlántico del Ministerio de la Protección Social, a su vez se realizan entrevistas que determinan la vulneración de los derechos sindicales de los trabajadores y la estabilidad laboral de los mismos.

Palabras clave: Intermediación laboral, estabilidad, derecho de asociación sindical.

ABSTRACT

The labor has been strengthened with the passage of time due to the reduction of operational costs, increasing productivity and generating profits by limiting or canceling the establishment of trade unions and / or associations. The proliferation of alternate or tertiary firms, according to this research increases the number of employed but does not reduce unemployment, thus achieving placed in a job, under certain conditions characterized with long working hours and poor pay. Demonstrates the absence of trade union organizations linked through temporary services companies, according to information provided by the Regional Directorate of the Atlantic from the Ministry of Social Protection, in turn, will conduct interviews to determine the violation of trade union rights of workers and job stability for them.

Keywords: Job, stability, freedom of association.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio científico es un análisis sobre la intermediación laboral como instrumento que fomenta el empleo, limitando el derecho de asociación sindical y la estabilidad laboral en Barranquilla D.E.I.P, en el primer semestre de 2008. A través de la utilización de diferentes fuentes jurídicas, se buscó establecer cómo la intermediación laboral ha fomentado la creación de empleo en virtud de la reforma laboral¹ implementada por el gobierno actual para mitigar los efectos del desempleo²; bajo este supuesto han sido creadas diferentes personas jurídicas que cumplen funciones de intermediación laboral que, tal como se demostrará en el desarrollo del trabajo, limita el derecho de asociación sindical y la estabilidad laboral de los vinculados bajo esta modalidad en Barranquilla D.E.I.P primer semestre de 2.008.

A través de la utilización de fuentes primarias, secundarias y técnicas de investigación como entrevistas generales y calificadas se busca demostrar la limitación del derecho de asociación sindical y la estabilidad laboral a través de la

¹ Reforma implementada a través de la Ley 789 de 2002, disponible en Internet en <http://www.google.com>

² El desempleo está conformado por parte de la fuerza de trabajo de un país que estando en condiciones y dispuesta a trabajar no se encuentra ocupada en actividades productoras de bienes y servicios. Incluye a las personas cesantes y a las que buscan trabajo por primera vez. Para efectos estadísticos, se puede definir el desempleo como una proporción de la población económicamente activa, de un país que no encuentra trabajo, disponible en Internet en <http://www.colombialink.com>

intermediación laboral, ejercida especialmente en su genérica forma, las empresas de servicios temporales.

Por medio de esta labor investigativa se busca incentivar la promoción de nuevos análisis sobre el tema, a fin de investigarlo a fondo y plantear alternativas que en lo posible logren materializarse a través de los medios jurídicos necesarios; pues como lo argumenta el tratadista JAIRO IZASA: “el aumento en el desempleo ha estado acompañado de un deterioro sustancial de la situación social de los colombianos”.³

³ ISAZA, Jairo (2003). FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: UN ANÁLISIS DE SUS EFECTOS SOCIALES PARA EL CASO COLOMBIANO, Revista de Investigación Universidad de la Salle. Bogotá. 2003

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Cuando a alguien se le pregunta por la importancia de tener un empleo, la respuesta más frecuente que encontramos es la siguiente: “es necesario trabajar para obtener los medios de subsistencia”; es así como la venta de la fuerza de trabajo se eleva a rango de postulado ético-político en el artículo 25 de la Constitución Política.⁴

De igual forma, “los principios fundamentales del derecho del trabajo son los postulados que inspiran, y definen el sentido de las normas laborales con criterio diferente del de las otras disciplinas jurídicas y constituyen la armazón de la disciplina laboral que la mantiene firme, pese a su caracterización esencial de vivir en constante transformación, no basta que el jurista del trabajo estudie la realidad laboral sino los conceptos generales del derecho, utilizando e interpretando una teoría orientada por los principios esenciales del derecho del trabajo”.⁵ Esta es la gran importancia del tema objeto de nuestro estudio.

Con la presente investigación se buscó demostrar la limitación a la libre asociación sindical que afecta a trabajadores vinculados a través de empresas

⁴ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA (1991). Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de Julio de 1991

⁵ GUERRERO Figueroa, Guillermo (1999). PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO, pág. 31, Editorial LEYER, Bogotá Colombia

intermediadoras en Barranquilla D.E.I.P. en el primer semestre de 2008, denominadas Empresas de Servicios Temporales (E.S.T.) y las Cooperativas de Trabajo Asociado (C.T.A.), las primeras con ánimo de lucro y las segundas sin ánimo de lucro, pero que en la práctica han desvirtuado su objeto, cual es la defensa del trabajador asociado. Por lo anterior se planteó la siguiente pregunta problema: ¿Constituye la intermediación laboral una clara violación a las normas constitucionales en relación al derecho al Trabajo y la libre asociación sindical?

El presente tema ha despertado el interés de investigarlo pues implica conocer el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación, a través de la figura jurídica de la intermediación laboral⁶. “La legislación laboral colombiana confía la actividad de intermediación laboral en manos de las empresas de servicios temporales⁷, en las agencias de empleo⁸ y en el simple intermediario⁹. Estas entidades tienen como objeto ofrecer a los demandantes de mano de obra, el

⁶ La intermediación laboral son el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación, disponible en Internet en www.fukl.edu.co/index.php

⁷ De conformidad con el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 es 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, disponible en Internet en <http://www.actualicese.com>

⁸ El concepto de agencia de empleo expuesto en el artículo 2° del decreto 3115 de 1997 indica que son aquellas personas naturales o jurídicas que ejercen la intermediación laboral. disponible en Internet en <http://www.actualicese.com>

⁹ El artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo describe dos clases de intermediarios: las personas que contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un patrono y las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos por cuenta del empleador, disponible en Internet en <http://www.minproteccionsocial.gov.co/>

personal requerido para satisfacer sus necesidades de trabajo calificado, ofreciendo personal temporal o permanente, sea que los demandantes de mano de obra asuman la calidad de empleador del personal suministrado o no lo adquiera, siendo el agente intermediador el auténtico empleador.

Es necesario conocer la responsabilidad que en el ámbito de la relación laboral tienen los partícipes de la intermediación laboral”.¹⁰ En criterio del investigador de este trabajo la estabilidad laboral¹¹ permite crear una nueva forma de convivencia humana y de mejores condiciones laborales para el trabajador, contrario al carácter temporal del vínculo laboral que la propia ley le otorga al contrato de los trabajadores en misión.

“Es preocupante observar que algunos de los usuarios de la figura de la intermediación laboral, en especial de las empresas de servicios temporales, se han valido de este medio para simular la existencia de verdaderos contratos de trabajo indefinidos en el tiempo. La legislación y la jurisprudencia¹² han dedicado esfuerzos para evitar que la figura de la intermediación laboral sea empleada para cometer actos irregulares. Otra forma creada para el fomento de empleo como son

¹⁰ ROJAS Chavéz, Armando (2004), La intermediación laboral. pág, 2, Revista de Derecho, Universidad del Norte, Barranquilla Colombia

¹¹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, Op. Cit., artículo 53

¹² ARAUJO Rentería, Jaime, (2003), CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia T-862 de 26 de septiembre de 2003, Bogotá; HERRERA Vergara, José, (1997), CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 12 de marzo de 1997, Bogotá; ESCOBAR Henríquez, Francisco, (1997), CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia de 24 de abril de 1997, Bogotá, disponible en Internet en <http://www.ramajudicial.gov.co>

las cooperativas de trabajo asociado¹³, erróneamente ha sido utilizada como forma de intermediación laboral, sin saber que ello podría llevar a la configuración de verdaderos contratos de trabajo. En apartado independiente serán tratados algunos pronunciamientos de las altas cortes sobre esta problemática en el ámbito laboral”.¹⁴

Esta labor investigativa se encaminó en dar a conocer la intermediación laboral como elemento que fomenta el empleo y limita los derechos de estabilidad laboral y derecho de asociación, utilizando para ello fuentes formales del derecho como la ley, la jurisprudencia y la doctrina jurídica, en especial los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

El proyecto se dirigió a la comunidad universitaria tanto al sector docente como docente, así como a las personas vinculadas laboralmente a través de empresas intermediadoras que requieren conocer de esta propuesta que presenta el investigador y se permita expandir y trascender hacia los sectores legislativos locales y nacionales.

¹³ Son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios. Art. 70 Ley 79 de 1988, disponible en Internet en <http://www.sena.edu.co/downloads>

¹⁴ ROJAS CHAVEZ, Armando. Op. Cit, pág. 3

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Analizar el derecho de asociación sindical y la estabilidad laboral en relación con la intermediación laboral en Barranquilla D.E.I.P en el primer semestre del año 2008

2.2 Objetivos específicos

- Establecer las características esenciales de las empresas intermediadoras.
- Analizar las normas jurídicas que regulan a las empresas intermediadoras en el primer semestre del año 2008.
- Determinar si existe o no la violación de normas laborales de protección al derecho al trabajo y la libertad sindical por parte de las empresas intermediadoras en la ciudad de Barranquilla en el primer semestre del año 2008.

3. IMPACTO INTERNO

El conocimiento de los hechos sucedidos en espacio y tiempo determinados permiten la expedición de normas jurídicas que faciliten el control sobre la conducta de los seres humanos. La búsqueda de alternativas frente a la realidad actual es el fundamento científico de la investigación. Conocer el fenómeno de la intermediación laboral permite indagar sobre las razones por las cuales se ha posicionado en la realidad laboral colombiana. La investigación se desarrolló de manera consciente y veraz refleja un interés personal de especial defensa a los derechos colectivos de los trabajadores, quienes han buscado y han seguido haciendo ingentes esfuerzos por defender los intereses del sector sindical cada vez más afectado por la violencia social, política y económica de la cual se han visto perjudicados.

Constituye esta investigación una herramienta útil para la Corporación Universitaria Rafael Nuñez e incentiva la generación de ideas, encaminando al estudiante a la búsqueda del saber científico jurídico, extendiéndolo a la sociedad; además le será útil como fuente de consulta para desarrollar otros trabajos de investigación que fundamenten o refuten las ideas que se plasma en el mismo y el establecimiento de los debates jurídicos, garantizando el derecho de contradicción y oralidad.

4. REFERENTES TEÓRICOS

4.1 Marco histórico

“En los años que van desde fines de la segunda guerra mundial hasta fines de los años sesenta, el comercio y las finanzas internacionales tuvieron una expansión importante. Sin embargo, las economías centrales (o del Norte industrializado) y las de algunos países subdesarrollados (o periféricos o del Sur) se desarrollaron protegiendo sus producciones internas, el mercado interno era lo más importante para las empresas. La producción industrial se organizó según el modelo llamado taylorista-fordista de organización y gestión del trabajo y la producción. Las empresas trabajaban para un mercado que crecía regularmente y era previsible. Una de sus estrategias de expansión era la verticalización.¹⁵ Los crecimientos de la productividad se obtenían no sólo por la introducción de nuevas tecnologías sino también, en parte, operando a escalas de producción cada vez más grandes”.¹⁶

¹⁵ Es la incorporación a la empresa de actividades situadas unas a continuación de las otras dentro de un mismo proceso de producción o cadena productiva. Por ejemplo, una curtiembre que integre a su producción la confección de vestimenta de cuero, o una constructora de edificios que incorpore la producción de cemento. La verticalización (a la que también se llama integración vertical) puede ser hacia atrás, hacia las materias primas e insumos, sustituyendo proveedores por producción propia. O hacia adelante, procesando materias primas y materiales producidas por la empresa, y que anteriormente vendía a otros industrializadores. La integración vertical también puede ser lateral, hacia la manufactura de componentes utilizados en el proceso de producción principal de la empresa, disponible en Internet en <http://www.docencia.udea.edu.co/>

¹⁶ STOLOVICH, Luis, La tercerización ¿con qué se come? disponible en Internet en <http://www.biblioteca virtual.clacso.org.ar/ar/ar/libros/Uruguay/ciedur/stolovich.rtf>

El origen de la intermediación se remonta a la revolución mexicana en este sentido “parte de la Constitución Mexicana de 1917 (Art. 123), desarrollada por la Ley Federal Mexicana del Trabajo 1931 (Art. 5), de donde pasó a nuestra legislación a partir de 1945”.¹⁷

“En Colombia desde 1989 se le asignó al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la función de promoción y ejecución de la gestión e intermediación pública y gratuita del empleo que desarrollaba el Ministerio de Trabajo a través de la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo (SENALDE), en todo el territorio nacional”.¹⁸

El Servicio de Empleo del SENA deberá disponer de apoyo técnico en materia de información sobre ocupaciones, formas de vinculación y niveles de calificación, para el efecto diseñará y coordinará los programas de capacitación complementaria, recalificación, validación, certificación ocupacional y promoción de autoempleo.

El servicio de empleo deberá además incluir actividades de orientación y capacitación al trabajador para la consecución del empleo más conveniente a su formación y aptitudes y al empleador para vincular trabajadores de acuerdo a las necesidades.

¹⁷ ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS DE LOS TRABAJADORES, *Seminario sobre capacitación sobre riesgos profesionales en cooperativas de trabajo asociado y empresas asociativas de trabajo*, Bogotá, 1998.

¹⁸ Disponible en Internet en <http://www.colombianostrabajando.sena.edu.co/entrada/quienes-somos.html>

El fondo especial de capacitación, FEC creado por la Ley 20 de 1982 a cargo de Servicio Nacional de Aprendizaje, tiene como finalidad impartir instrucción para que los menores trabajadores tengan acceso al mercado laboral en forma calificada.

La actividad de intermediación de empleo podrá ser gratuita u onerosa, pero siempre será prestada en forma gratuita para el trabajador y solamente por las personas naturales, jurídicas o entidades de derecho público autorizadas por el Ministerio de Protección Social.

4.2 Marco teórico

“Es el conjunto de proposiciones y conceptos dirigidos a un enfoque determinado tendiente a explicar el fenómeno que se plantean. El marco teórico permite analizar e interpretar los hechos a partir de una determinada concepción de los mismos. Orienta a la investigación señalando los hechos significativos a estudiar y, además, predispone a formular determinadas preguntas”.¹⁹

¹⁹ TAMAYO TAMAYO, Mario (2000), El proceso de investigación 3ª edición, editorial Limusa Noriega editores, México

4.2.1 El Trabajo como derecho fundamental en la Constitución Nacional

“El trabajo es un Derecho Fundamental fundado en la concepción del Estado Social de Derecho, es ciertamente un Derecho Humano de conformidad con el artículo 25 de la Constitución Nacional) pero también constituye, al mismo nivel del respeto a la dignidad humana un principio o elemento fundamental del nuevo orden estatal en el artículo 1º de la Constitución Nacional). Es una manifestación de la libertad del hombre y por tanto en último término, tiene su fundamento en la dignidad de la persona humana”.²⁰

El trabajo como factor fundamental de los procesos económicos y sociales, resulta de primordial importancia al posibilitar los medios de subsistencia y calidad de ésta para el mayor número de la población y de él depende de manera general el crecimiento y desarrollo económico. También de él se desprenden variadas y complejas relaciones sociales que divergen a los intereses que en ellas se traban; esta naturaleza básica del trabajo, reconocida por el Constituyente de 1991 desde el preámbulo de la Carta, también manifiesta en su contenido finalístico el propósito de asegurarlo de manera prioritaria, ante otros objetivos del Estado.

²⁰ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo (1999), Principios fundamentales del derecho del trabajo, pág. 28-29, editorial Leyer, Santa Fé de Bogotá Colombia

4.2.1.1 Principios fundamentales del derecho del trabajo

“Son los postulados que inspiran y definen el sentido de las normas laborales con criterio diferente al de las otras disciplinas jurídicas. Son la armazón de la disciplina laboral que la mantiene firme, pese a su caracterización esencial de vivir en constante transformación, no basta que el jurista del trabajo estudie la realidad laboral, sino que debe utilizar y armarse para su interpretación de una teoría orientada por los principios esenciales del derecho del trabajo”.²¹ A consideración de este autor estos principios fundamentales sirven también de principios orientadores en la interpretación de sus normas, y otros como fuentes de las mismas, constituyendo la base primordial de la organización jurídico-laboral.

“Se pueden clasificar en dos grupos: los conocidos expresamente por la Constitución, y que tienen el valor de inspirar la referida legislación; y los eminentemente jurídicos reconocidos en forma expresa o tácita, en los diferentes textos que sirven de regulación del derecho del trabajo”.²² Entre los primeros tenemos los carácter general como el derecho al trabajo, dignidad del trabajo, protección al trabajo, la libertad de trabajo; los mínimos fundamentales relacionados en el artículo 53 de la Constitución Política; los de carácter colectivo como el derecho de asociación profesional o sindical, derecho al fuero sindical y

²¹ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, Op. Cit, pág. 31

²² *Ibíd*, pág. 31

gestión gremial, derecho a negociación colectiva y de huelga. Entre los segundos cabe mencionar el relacionado con la finalidad del derecho del trabajo que es el de lograr la justicia social en las relaciones obrero-patronales, el de la equidad, el de la razonabilidad, etc.

4.2.1.1.1 Principio de estabilidad o continuidad laboral

Este principio busca la conservación de la fuente de trabajo constituyendo un beneficio para las partes del contrato de trabajo y para la sociedad, puesto que contribuye a aumentar el rendimiento laboral. Hace referencia a la conservación del contrato de trabajo, por tener vocación de permanencia en el tiempo al no agotarse mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que se ejecuta a lo largo del tiempo. Le genera al trabajador una expectativa de conservación de su trabajo, independientemente a las modificaciones normales que imponga el transcurso del tiempo, en la medida en que se cumplen las obligaciones contractuales por parte del trabajador.

El derecho a la continuidad tiene como objetivo satisfacer la necesidad de seguridad por parte del trabajador, pero también debe supeditarse a la función social que el trabajador cumple como miembro de una comunidad productora de bienes y servicios a favor de la comunidad global. Por lo tanto, pueden darse situaciones en que, a causa del bien común, puede ese derecho diluirse con la

percepción de una indemnización. Tampoco el trabajador puede tener derecho a permanecer en el empleo contra la voluntad expresa del empleador, salvo en los casos en que se admita la estabilidad absoluta. No se presenta la condición de irrenunciabilidad del derecho a la continuidad, porque implicaría una obligación para el trabajador equivalente a una nueva forma de servidumbre.

4.2.1.1.1 Clases de estabilidad laboral

“El concepto de estabilidad en el trabajo está relacionado directamente con las consecuencias del despido injustificado sin justa causa. La doctrina ha distinguido entre estabilidad propia y estabilidad impropia.²³

La primera puede ser absoluta y relativa. En la absoluta, el empleador tiene vedada la posibilidad de despedir sin invocar como causa y está obligado a reincorporar al trabajador en caso contrario. En la relativa, en caso de despido debe pagarse una indemnización agravada. Generalmente, la estabilidad propia se da para la protección de los empleados públicos o para los representantes gremiales o sindicales con ocasión del llamado fuero sindical. En la estabilidad impropia, no se garantiza la perduración del vínculo jurídico laboral, sino una indemnización en caso de despido sin causa. Se trata de evitar el despido ilícito

²³ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo (1982), Introducción al Derecho al Trabajo, Pág. 33-38, Editorial Temis, Bogotá Colombia

imponiendo una sanción indemnizatoria al empleador que incurre en esa causal, indemnización normalmente pretasada y proporcional al salario y a la antigüedad del trabajador despedido sin justa causa. Por eso, respecto a la indemnización por despido sin justa causa, cabe preguntar si se trata únicamente de una indemnizatoria pretasada o el pago de la cuantía prevista previamente pro causa del despido injustificado, verbigracia, pagos predefinidos por preaviso o cesantía, prestaciones laborales como se le conoce en muchos de nuestros países; o si se trata de una indemnización plena o abierta de daños y perjuicios materiales y morales”.

El objetivo es asegurar la estabilidad laboral, que puede verse afectada a raíz de discriminación al trabajador. Así lo han entendido los Estados al promulgar normas constitucionales que garanticen la estabilidad laboral. La comunidad internacional ha establecido varias regulaciones que obligan a cumplir con dicha garantía a los Estados que han ratificado los instrumentos internacionales de protección jurídica.

4.2.1.1.2 Principio de irrenunciabilidad de derechos

“La irrenunciabilidad es el medio que el legislador utiliza para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas laborales responde al mismo propósito, lo que vale decir, que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios la observancia de las normas. El

fundamento social de este principio puede estribar en que su renuncia atenta contra el orden público, y se basa en la protección contra la desigualdad de las partes. En el derecho del trabajo, la regla general es que sus normas son de orden público, y en consecuencia, los derechos y prerrogativas que ellas concedes son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados en la ley”.²⁴

“Se protege la condición de debilidad del trabajador, que puede ser fácilmente víctima al renunciar el ejercicio de un derecho, ante al oferta interior, al resolver una necesidad urgente e inmediata”.²⁵ Se desprende de la naturaleza de orden público de los beneficios y garantías, con carácter de mínimos otorgados a los trabajadores.

4.2.2 Derecho de asociación profesional

“El derecho de asociación profesional o libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra, y esta oposición al capital es fundamento de la unión de los trabajadores en sindicatos. Las asociaciones profesionales tienen un carácter permanente con fin determinado, que se alcanza mediante la unión y la

²⁴ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo (2002), Teoría General Del Derecho Laboral, 54 editorial Leyer, Bogotá Colombia Citado por ROJAS CHAVEZ, Armando; HERNANDEZ MEZA, Nelson, El principio de consonancia en el procedimiento laboral, pág. 5, disponible en Internet en http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/derecho/21/11_

²⁵ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, Op. Cit, pág. 83

perseverancia de los asociados, y no por medios coactivos”.²⁶

La presión sobre los trabajadores para ingresar a un sindicato, ya sea por acción directa o indirecta, atenta contra el derecho de asociación sindical; este debe respetar los derechos de la persona humana y atenta contra ella cuando aspira a someterla contra su voluntad. “La Carta Política contempla una prohibición”²⁷, cuando señala que no gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la fuerza pública. Esta excepción se justifica plenamente, por cuando las fuerzas guardianas del orden público están dotadas de armas para la defensa del interés general. Dicha prohibición tiene su fundamento en la Constitución, puesto que los miembros de la policía y del ejército carecen de los derechos de reunión y asociación.

Según el doctrinante Guillermo Guerrero Figueroa: “Con base en la libertad sindical, las asociaciones pueden formarse, gestionar su personería jurídica, establecer los estatutos, etc., sin que el Estado pueda impedir su funcionamiento, salvo para que se cumplan las disposiciones legales que regulen la materia. El sindicato no es un organismo que dependa del Estado, como ocurre en los países totalitarios; es una entidad de derecho privado formada por particulares. Debe,

²⁶ Ibíd, pág. 112

²⁷ Dicha prohibición contenida en el artículo 39 de la Constitución Nacional al prohibir el derecho de asociación profesional en la fuerza pública. “No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública”, disponible en <http://www.ramajudicial.gov.co>

pues, conservar su libertad relativa ante los organismos estatales. Pero la libertad sindical no es absoluta hasta el extremo de aceptar como lo proclaman los defensores de las doctrinas pluralistas de la soberanía, que el sindicato constituye una especie de Estado dentro de otro Estado, porque la asociación profesional crea derechos, como lo hace ese organismo público: con las convenciones colectivas, fuente del derecho individual del trabajo, se crean nuevas situaciones jurídicas que mejoran las condiciones de trabajo y que superan las normas legales dictadas por el Estado, por medios diversos, a los trabajadores; también porque actúa independientemente del poder estatal, haciéndose parte de organizaciones internacionales. Esta libertad encuentra su límite en el orden público-jurídico, en el interés social, que ha de estar por encima del interés particular”.²⁸

4.2.2.1 Principales doctrinas sindicales

Estas son las principales doctrinas sindicales que se adecuan a los tiempos pasados y a las teorías económicas que se han implementado así:

“- *Doctrinas individualistas liberales*: Están resumidas en la máxima *laissez faire*, *laissez passer*; condenan toda intervención del Estado en las relaciones laborales y en las restricciones al derecho de propiedad. Su individualismo proclamó la

²⁸ GUERRERO Figueroa, Guillermo (2000), DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, 7ª edición, pág. 25, Editorial Leyer, Bogotá Colombia

libertad de trabajo, dando origen al actual capitalismo. Estos principios se caracterizan por su fe en leyes económicas inmutables e inexorables que deben regir la actividad social.²⁹

- *Doctrinas socialistas*: Estas varían desde un comunismo extremista hasta tendencias muy moderadas que han perdido el sentido revolucionario. Esto constituye la dificultad para definir con precisión lo que es el socialismo.

Persigue el imperio de una sociedad igualitaria y sustituir el capitalismo por un régimen sin propiedad privada de los instrumentos de producción y de cambio. En el socialismo, en general, hay que considerar dos aspectos: uno, destructivo, y otro, constructivo. El primero es el que, pintando con colores mágicos la situación de las clases trabajadoras, culpa como causante de los males sociales al capitalismo y pretende destruirlo de un modo más o menos violento; el aspecto constructivo es el que se refiere a la organización de la nueva sociedad que remplazará a la capitalista, reconstrucción social cuyos conceptos son diferentes según las diversas doctrinas socialistas.

- *El socialismo utópico*: Surge con posterioridad a la Revolución Francesa, sustentado por pensadores que proclaman las transformaciones sociales en señal

²⁹ GUERRERO Figueroa, Guillermo (2000), DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, 7ª edición, pág. 25, Editorial Leyer, Bogotá Colombia

de protesta contra la injusticia y explotación a que estaban sometidas las clases trabajadoras durante el régimen capitalista.

- *El marxismo (socialismo científico)*: A diferencia de los socialismos utópicos y abstractos, se fundamenta en ciencias económicas, sociológicas y en la historia. Es eje ideológico, de contenido revolucionario y político, del socialismo contemporáneo. En la formación del marxismo influyeron la filosofía y dialéctica de HEGEL (idealismo) y el materialismo de FEUERBACH. Antes de MARX forman dos fuerzas distintas el proletariado y el socialismo. MARX infundió al proletariado un alma. En el año de 1867, MARX dio a la luz pública el primer volumen de EL CAPITAL, en el que se encuentran las teorías económicas marxistas que tantas interpretaciones ha tenido. Con respecto al tema de la plusvalía, MARX señala en su obra que “no es el trabajo, el producto, lo que el capitalista paga, sino la fuerza de trabajo, la facultad de producción. Al comprar esta fuerza por un tiempo determinado, el capitalista obtiene en cambio el derecho de explotación durante ese tiempo.

Divídese en dos periodos el tiempo de explotación: durante uno, la actividad de sus fuerzas produce, por consiguiente, al capitalista un valor sobre el cual no paga equivalente alguno, que nada cuesta. El sobretrabajo de donde saca la plusvalía

puede, en este caso, denominarse trabajo no pagado”.³⁰ El sindicato es la forma asociativa actual de una figura social de carácter histórico natural y de fines económicos profesionales, dotada de un principio vital, producto de la naturaleza y de la sociedad y que se manifiesta en ciclos activos, mediante nuevas concepciones de personas jurídicas y nuevas formas asociativas y en ciclos de crisis como simples gentes sociales carentes de ropaje jurídico”.³¹

4.2.3 La Intermediación Laboral

El artículo 10 del Decreto 3115 de 1997 presenta una definición general de intermediación laboral: “Es la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra las personas naturales que están disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de la mano de obra, el reconocimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacantes, sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas”.³²

³⁰ MARX, Carlos (1968), EL CAPITAL, pág. 168, Editorial Sempere. Valencia (España)

³¹ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo (1982), Introducción al Derecho al Trabajo, Pág. 33-38, Editorial Temis, Bogotá Colombia

³² Decreto Ley No. 3115 DE 1997 del 30 de diciembre de 1997, publicado en el Diario Oficial No. 43.205. Bogotá, disponible en Internet: <http://www.presidencia.gov.co/prensa>

En la intermediación laboral confluyen tres sujetos: el oferente, el demandante y el intermediario. El trabajador es el oferente, sujeto que pone a disposición del demandante su fuerza de trabajo para ser empleada en las actividades requeridas por éste; actividad que ejecuta bajo su continuada subordinación, sin que ello signifique que en todos los eventos se configure un contrato de trabajo.³³ El intermediario es la persona natural o jurídica que sirve de vínculo para que el oferente (trabajador) sea incorporado como sujeto activo dentro del mercado laboral; puede decirse que es la parte que ubica al oferente al servicio de la empresa que necesita la prestación de la mano de obra. Dentro del campo de derecho laboral se distinguen tres modalidades de intermediario laboral, los cuales son totalmente distintos en cuanto a los sujetos que intervienen y sus responsabilidades. En primer lugar, se destaca la figura del simple intermediario, señalada en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo; en segundo lugar, las agencias de empleo, y en tercer lugar, las empresas de servicios temporales. Estas modalidades de intermediación laboral serán explicadas en este trabajo. Por último, el demandante, dentro de la intermediación laboral, es la persona natural o jurídica que requiere de la prestación de la mano de obra calificada.

³³ No cabe duda que el legislador ha empleado la ficción jurídica dentro de la regulación de la intermediación laboral. Como ejemplo de ello se puede citar la relación entre la empresa usuaria y el trabajador en misión, en lo que este último está obligado a atender las órdenes impartidas por la empresa usuaria; según ello, no cabría duda alguna que dentro de estos dos sujetos se configura un verdadero contrato de trabajo, según lo señalado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, esto sería desvirtuado con solo remitirse al artículo 71 de la Ley 50 de 1990, que señala que la empresa de servicios temporales tiene el carácter de empleador respecto a los trabajadores en misión. Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia ha indicado que la empresa de servicios temporales delega en la empresa usuaria el poder de subordinación, disponible en Internet en <http://www.ugt.es/DatoBasico/leyempleo>

La responsabilidad de cada una de estas agencias de intermediación varía dependiendo de su calidad; en algunos eventos, el mismo agente intermediador es el empleador del trabajador suministrado, tal como sucede frente a la empresa de servicios temporales; en otras, como el simple intermediario, su responsabilidad se limita exclusivamente al suministro de personal, aunque excepcionalmente puede responder solidariamente por las obligaciones laborales. En cuanto a las agencias de empleo, éstas no tienen obligación laboral alguna frente al trabajador suministrado.

“En la actividad de intermediación laboral ejercida por las empresas de servicios temporales intervienen tres sujetos: el usuario, el trabajador en misión y la empresa de servicios temporales. Ahora corresponde definir cada uno de ellos: “el usuario es toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales”³⁴; los trabajadores en misión “son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicios contratado por estos”³⁵; por último, la empresa servicios temporales es “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”.³⁶

³⁴ LEY 50 DE 1990 (enero 1), Diario Oficial No. 39.618, de 1 de enero de 1991, disponible en Internet en <http://www.dafp.gov.co>

³⁵ ROJAS CHAVEZ, Armando, Op. Cit, pág, 4

³⁶ *Ibidem*, artículo 71

La Asociación de Abogados Laboralistas en su revista Trabajo y Derecho señala lo siguiente en relación a la figura jurídica de la intermediación laboral que “en la relación de trabajo normalmente intervienen dos sujetos: uno que engancha y se apropia de la fuerza de trabajo ajena (empleador) y otro que es enganchado y vende su fuerza de trabajo (trabajador). Pero en ocasiones cada vez más frecuentes se presenta el caso de que en el extremo empresarial intervienen dos sujetos, desdoblándose los aspectos básicos de esa parte, vale decir, que en una persona se radica el *elemento formal* de la relación de trabajo, el enganche o contratación, y en otra, el *elemento sustancial de la misma*, el beneficio que reporta la obra o labor efectuada por el trabajador. Esta situación lleva a la dificultad de saber cuál de los dos sujetos es el empleador y en qué medida quedan obligados el uno y el otro para con el trabajador. Cuando el intermediario manifiesta la calidad en que actúa, no se desprende ninguna consecuencia jurídica para él de la relación de trabajo que se da entre el beneficiario de la obra o labor (empleador) y el trabajador. En efecto, la burla de los derechos laborales por el verdadero empleador acudiendo a terceras personas que se lucran de esa situación y la explotación abusiva de la mano de obra desempleada o en vía de empleo por un colocador, pueden verse desde el punto de vista de la relación individual de trabajo y da lugar a los conceptos de contratista e intermediario; pero si los vemos en tanto que intermediarios habituales organizados e

institucionalizados, dan lugar a las distintas modalidades de agencias u oficinas de colocación”.³⁷

Este tipo de contratación es defendida por las multinacionales, bancos internacionales y en general el sector empresarial por cuanto disminuye los gastos de personal y favorece la productividad de la empresa al invertir en maquinarias y bienes y servicios para el desarrollo productivo de la empresa, en este sentido señala el Banco Interamericano de Desarrollo que los servicios de intermediación laboral se usan para mejorar la conexión existente entre la persona que busca empleo y la vacante. “Se destinan no solamente a colocar a esas personas más rápidamente en nuevos empleos, sino también a hacer un ajuste de mejor calidad al colocar al trabajador más idóneo en el empleo correcto. Bien hecha, la intermediación laboral ayuda a reducir el desempleo a corto plazo, disminuir la rotación en el empleo, bajar el costo de las nuevas contrataciones, mejorar la productividad y el crecimiento de las empresas y -un asunto importante- disminuir la discriminación en el empleo. Por muchos años, los servicios de intermediación laboral estuvieron incorporados en un solo servicio nacional público de empleo en que variaban la calidad y la inversión. Hoy en día, encontramos una amplia gama de servicios de intermediación públicos y privados y otra aún más extensa de productos y servicios, incluso los que vinculan a los trabajadores a los servicios

³⁷ ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS, págs. 28, 31. Revista Trabajo y Derecho. Bogotá. 1984

sociales, de capacitación y de empleo autónomo. Los países desarrollados y en desarrollo, por igual, se dedican a reformar y reestructurar los servicios de intermediación laboral para ofrecer vínculos más eficaces entre la demanda de empleo y la oferta de trabajo.”³⁸

4.2.3.1 Empresas de Servicios Temporales

Las Empresas de Servicios Temporales (EST), “son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador”.³⁹

“La solicitud de autorización de funcionamiento de una empresa de servicios temporales deberá ser presentada por su representante legal, ante el funcionario competente de la dirección territorial del Ministerio de la Protección Social del domicilio principal, acompañada de los siguientes documentos:

³⁸ MAZZA, Jacqueline (2003). Jefe de División de Desarrollo Social, Departamento de Desarrollo Sostenible del Banco Interamericano de Desarrollo. SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL: UN ANÁLISIS PARA LOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. pág. 30, Nueva York, 2003

³⁹ DECRETO 4369 DE 2006 (diciembre 4) Diario oficial No. 46472, de 4 de diciembre de 2006, por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones, disponible en Internet en <http://www.presidencia.gov.co>

- Escritura pública de constitución y certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio, en los que conste que su único objeto social, es contratar la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de la empresa usuaria.

- Balances suscritos por el contador público y/o revisor fiscal, según sea el caso, y copia de los extractos bancarios correspondientes, a través de los cuales se acredite el capital social pagado, que debe ser igual o superior al trescientas veces el salario mínimo legal mensual vigente al momento de su constitución.

- El reglamento de trabajo de que trata el artículo 85 de la Ley 50 de 1990.

- Formatos de los contratos de trabajo que celebrarán con los trabajadores en misión y de los contratos que se suscribirán con los usuarios del servicio.

- Póliza de garantía. Las empresas de servicios temporales están obligadas a constituir una póliza de garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, a favor de los trabajadores en misión, para asegurar el pago de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, en caso de iliquidez de la empresa de servicios temporales, la cual deberá depositarse en el Ministerio de la Protección Social. La póliza de garantía deberá constituirse en

cuantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo legal mensual vigente, para asegurar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de los trabajadores en misión, en caso de iliquidez de la empresa de servicios temporales. Dicha póliza deberá actualizarse anualmente, tomando como base las modificaciones al salario mínimo legal mensual vigente. Esta póliza de garantía deberá constituirse por un año”.⁴⁰

4.2.3.1.1 Aspectos jurídicos y jurisprudenciales relacionados con las Empresas de Servicios Temporales

“Las empresas de servicios temporales son el auténtico empleador de los trabajadores en misión, razón por la cual le corresponde cumplir con todas las obligaciones que surjan del contrato de trabajo, como es el pago de salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones, pago de los aportes parafiscales. Por lógica se desprende que la empresa de servicios temporales está facultada del poder subordinante frente al trabajador en misión, por lo tanto le puede imponer sanciones disciplinarias por el incumplimiento del reglamento interno de trabajo, exigirle el cumplimiento de un horario de trabajo, exigirle el cumplimiento de órdenes; sin embargo, ello resultaría complejo cuando dentro de ese dúo - trabajador en misión y empresa de servicios temporales- interviene un tercero, el

⁴⁰ Decreto 24 de 1998, publicado en el Diario Oficial No. 43.213 de 13 de enero de 1998, Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales, art. 7, disponible en Internet en <http://www.presidencia.gov.co/prensanew/decretoslinea/1998>

usuario, quien frente a la obligación de satisfacer sus expectativas administrativas y técnicas de su labor, forzosamente debe imponerle órdenes al trabajador suministrado, y si es el del caso, imponerle el reglamento interno de trabajo”.⁴¹ A consideración del investigador de este trabajo, cuando se terceriza la relación con un tercero se bifurcan las obligaciones y se pierde la esencia de la estabilidad laboral, necesaria para la formación del derecho de asociación sindical.

Según lo señalado en la Corte Suprema de Justicia “al usuario le corresponde ejercer la potestad de subordinación frente a los trabajadores en misión, de manera que está facultado para exigirles el cumplimiento de órdenes, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo. Pero esa facultad no se ejercita por derecho propio sino en virtud de delegación o representación de la Empresa de Servicios Temporales pues el personal enviado depende exclusivamente de ella. En otros términos, el usuario hace las veces de representante convencional del patrono (Empresa de Servicios Temporales), con el alcance previsto por el artículo 1° del inciso 1° del decreto 2351 de 1965 (Código Sustantivo de Trabajo artículo 32), esto es, que lo obliga frente a los trabajadores, al paso que frente a éstos los representantes (usuarios para el caso) no se obligan a título personal, sino que su responsabilidad se contrae tan solo frente al representado, en caso de incumplir le

⁴¹ ROJAS CHAVEZ, Armando, Op.Cit, pág. 5

estipulado en el respectivo convenio que autoriza la representación”.⁴²

4.2.3.1.2 Definición de trabajadores de planta en servicios temporales

Los trabajadores de planta de las empresas de servicios temporales, señala el artículo 74 de la Ley 50 de 1990, “son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales”.⁴³ Estos tienen derecho a todas las prestaciones sociales, por cuanto por lo general son desarrollan sus labores en el sitio de trabajo de ubicación de las mencionadas empresas intermediadoras y figuran como trabajadores de las mismas.

4.2.3.1.3 Inspección y vigilancia sobre las Empresas de Servicios Temporales

“Las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social tendrán las siguientes funciones, en relación con las empresas de servicios temporales:

- Otorgar, suspender o cancelar las autorizaciones de funcionamiento de las empresas de servicios temporales.

⁴² ESCOBAR Henríquez, Francisco, (1997), CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia 9435, 24 de abril de 1997, disponible en Internet en <http://www.ramajudicial.gov.co>

⁴³ LEY 50 DE 1990, Op. Cit, art. 74

- Llevar el registro de las empresas de servicios temporales, principales y sucursales autorizadas o que operen en su jurisdicción.

- Exigir y mantener en depósito la póliza de garantía y hacerla efectiva en caso de iliquidez de la empresa de servicios temporales.

- Ordenar el reajuste de las pólizas de garantía, teniendo en cuenta el movimiento de trabajadores en misión en el año inmediatamente anterior, según conste en los informes estadísticos.

- Llevar el registro de los socios, representantes legales o administradores, que hayan pertenecido a empresas de servicios temporales sancionadas, con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento.

- Llevar el registro de las empresas de servicios temporales que han sido autorizadas, sancionadas con suspensión y/o cancelación de la autorización de funcionamiento en su jurisdicción.

- Registrar y consolidar la información estadística suministrada por las empresas de servicios temporales de los movimientos de mano de obra tanto de las principales como de las sucursales, de manera que cumplan con los fines estadísticos para los cuales se solicita.

- Ejercer inspección, vigilancia y control sobre las empresas de servicios temporales y sobre los usuarios, a efecto de garantizar el cumplimiento de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, el presente decreto y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.
- Sancionar a las personas o entidades que realizan la actividad propia de las empresas de servicios temporales, sin la debida autorización legal.
- Verificar el cumplimiento de las empresas de servicios temporales en el pago de aportes parafiscales y al sistema de seguridad social integral.
- Mantener informadas permanentemente a la dirección general de la promoción del trabajo y a la unidad especial de inspección, vigilancia y control de trabajo del Ministerio de la Protección Social sobre su gestión, incluida la relativa a la imposición de sanciones”.⁴⁴

4.2.4.1.4 Definición de trabajadores en misión

De conformidad con el artículo 74 de la Ley 50 de 1990, “son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a

⁴⁴ CARTILLA LABORAL 2005, editorial Legis, Bogotá

cumplir la tarea o servicio contratado por éstos”.⁴⁵ A entender de este investigador son trabajadores discriminados que cumplen igual o mayores funciones que un trabajador directamente vinculado en una empresa, son víctimas de un atropello en sus derechos fundamentales, en especial su derecho al trabajo, en sus dimensiones de la estabilidad laboral y el derecho de asociación sindical.

4.2.4.1.4.1 Del contrato de trabajo con los trabajadores en misión

Los trabajadores en misión se encuentran limitados en relación a las modalidades contractuales a que son sometidos por parte de las Empresas de Servicios Temporales quienes no están obligadas para contratar a través de contratos indefinidos ni a garantizar la estabilidad laboral. Por lo tanto son contratados en las modalidades de contratos a término fijo y por labor contratada, aún cuando en muchos casos se disfraza la modalidad contractual con un contrato indefinido, al realizarse prórrogas sucesivas a los contratos a término fijo, debido a la intermediación laboral.

⁴⁵ LEY 50 DE 1990, Op. Cit. art. 74

4.2.4.1.4.2 Pago de prestaciones sociales y demás beneficios a favor de los trabajadores en misión

Los trabajadores en misión tienen derecho a prestaciones sociales legales y extralegales, independientemente de la modalidad contractual en que se encuentre el trabajador.

4.2.4.1.4.3 Disposiciones legales tendientes a evitar la evasión y alusión de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los trabajadores en misión

De conformidad con la Ley 100 de 1993 y el Código Sustantivo del Trabajo obligan al empleador a asumir la seguridad social de los trabajadores, incluyendo la garantía de afiliación en las entidades de seguridad social (Salud, Pensión y Riesgos Profesionales), en este sentido tiene la Empresa de Servicios Personales conforme a la intermediación laboral la obligación de asumir como el empleador las siguientes responsabilidades legales:

- “Para demostrar el pago oportuno de los aportes al Sistema de Seguridad Social de los trabajadores en misión frente a la empresa usuaria, se obliga a la empresa de servicios temporales a remitir copia de los documentos que acrediten el cumplimiento de sus obligaciones con el Sistema de Seguridad Social en Salud.

- El Sistema de Seguridad Social Integral, creado por la Ley 100 de 1993, es muy celoso frente a la afiliación y el pago de aportes al sistema de pensiones, salud, riesgos profesionales, ICBF, SENA, CCF de los trabajadores en misión, y sanciona el incumplimiento hasta el extremo de cancelar definitivamente la licencia de funcionamiento de la empresa de servicios temporales.

- Dentro del proceso de facturación o de cobro al usuario del servicio, las empresas de servicios temporales deben discriminar el dinero destinado a cubrir los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscabilidad correspondiente a los trabajadores en misión.

- Imposibilidad para trasladarse de administradora de riesgos profesionales y de caja de compensación familiar mientras subsista la mora en el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscabilidad.”⁴⁶

4.2.4.1.4.4 Exclusión de la solidaridad entre el usuario y la empresa de servicios temporales por las obligaciones emanadas del contrato de trabajo de los trabajadores en misión

Este tema ha sido objeto de pronunciamiento por parte de la Sala Laboral de

⁴⁶ ROJAS CHAVEZ, Armando, Op. Cit, págs. 7 y 8

la Corte Suprema de Justicia quien ha señalado que las Empresas de Servicios Temporales por ser el empleador de los trabajadores en misión, “sólo en los casos determinados expresamente en la ley se contempla la solidaridad de personas que configuren también como empleadoras en el nexo laboral (Código Sustantivo del Trabajo, arts. 33, 34, 35 Y 36), de suerte que como la ley no dispuso expresamente que los usuarios *respondiesen in solidum*, debe excluirse que los afecte tal especie de responsabilidad en lo tocante a las acreencias laborales de los empleados en misión”.⁴⁷

4.2.4.1.4.5 Estabilidad laboral del trabajador en misión

La estabilidad laboral, en criterio de este investigador no es aplicable para los trabajadores en misión, debido a su precariedad en las condiciones en que son vinculados laboralmente, de ahí parte la estabilidad laboral en las condiciones iniciales, pues de raíz es eliminada cualquier forma de permanencia en las empresas usuarias, quienes no están obligadas a reconocer obligaciones laborales a favor de los mismos, pues subsiste la relación laboral siempre y cuando existan las mismas causas y materia de la cual fueron objeto de contratación.

⁴⁷ ESCOBAR Henríquez, Francisco, (1997), CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia 9435, 24 de abril de 1997, disponible en Internet en <http://www.ramajudicial.gov.co>

4.2.4.1.4.6 Derechos de asociación sobre los trabajadores de Empresas de Servicios Temporales

La legislación laboral en Colombia no prohíbe expresamente el derecho de asociación sindical a los trabajadores de Empresas de Servicios Temporales, sin embargo, en la práctica se demuestra que no existen trabajadores en misión en Barranquilla, tal como se demuestra en la parte metodológica de este proyecto de investigación, tomando como referencia el hecho de ser trabajadores que no cuentan con estabilidad laboral, siendo contratados por términos fijos y por labor contratado, modalidades contractuales que niegan cualquier posibilidad de asociación sindical. “Por ser la empresa de servicios temporales el auténtico empleador del trabajador en misión, le corresponde reconocer los beneficios extralegales establecidos en el pacto o en la convención colectiva del usuario, sin derecho de poder repetir contra éste por las obligaciones laborales no previstas dentro del proceso de contratación del trabajador en misión”.⁴⁸

➤ Limitación a los derechos de asociación frente a los trabajadores de empresas intermediadoras

El criterio de este investigador es señalar que por la naturaleza misma del contrato con la empresa intermediadora, están los trabajadores de éstas últimas limitados

⁴⁸ ROJAS CHAVEZ, Armando, Op. Cit, pág. 13

para formar sindicatos, en el sentido de que su estabilidad laboral es precaria y la forma esclavizante en que se desempeñan hacen de esta figura una herramienta eficaz para el empleador que no tendrá vínculo laboral directo con los trabajadores vinculados a través de una Empresa de Servicio Temporal que es solo eso de carácter temporal. Por lo tanto a pesar de no estar expresamente consagrada esta limitación o prohibición en norma alguna, por la misma naturaleza jurídica temporal de las Empresas de Servicios Temporales no es posible que los trabajadores se asocien para defender sus derechos de forma conjunta y los que se han formado han sido desintegrados fácilmente, pues los contratos que firman son precarios y las personas en busca de un trabajo se someten a las condiciones de las empresas, pues supuestamente fomentan el empleo, pero esa modalidad no constituye un empleo digno.

La violación al derecho de asociación sindical se plantea en la dificultad de afiliación a una asociación sindical, condicionando su afiliación a la obtención del empleo, pues la intermediación laboral está naturalizada en la pérdida de un vínculo directo entre el trabajador y el empleador que busca conscientemente esta modalidad de contratación de personal que protege evidentemente sus intereses. Recientemente en la ciudad de Santa Marta cincuenta (50) trabajadores en misión de la empresa CARBOSAN LTDA se les suspendieron los contratos de trabajo por solicitar la inscripción en el registro sindical de su sindicato de base SINTRATODOSERVICIO lo cual negó el Ministerio Territorial Magdalena y aún se

espera que, en segunda instancia, la oficina territorial del Ministerio de Protección Social de Cundinamarca resuelva la apelación. También los trabajadores en misión de la Empresa de Servicios Temporales (Todoservicio S.V. Ltda) el día 14 de mayo de 2008 presentaron pliego de peticiones a nombre del sindicato SINTRAMIENERGÉTICA a la empresa CARBOSAN LTDA, ésta última respondió de hecho dejando sin empleo a todos los trabajadores sindicalizados a partir del 20 de mayo de este mismo año, sin que hayan hecho absolutamente nada las autoridades nacionales encargadas de hacer efectivos los derechos fundamentales de asociación, de negociación colectiva y el derecho al trabajo.

Existen aproximadamente ciento treinta (130) Empresas de Servicios Temporales ubicadas en la ciudad de Barranquilla en el primer trimestre (2008), entre las más destacadas se encuentran: Alba Empleos de Colombia Ltda. Actividad Humana Ltda. Activos Humanos Ltda. Adecco. Agencia de empleos domésticos Extras. Apoyo industrial Ltda. Ara Consultores Asociados. Aservin. Aset Ltda. Asetem Ltda. Asopersogein. Asoservicios Ltda. A tiempo Ltda. Auxiliares portuaria E.A.T. Ayuda integral Ltda. Ayuda temporal y asesoría. Ayudamos Ltda. Coltemp. Comsertempo Ltda. Contactamos. Contratep Ltda. Con TuPersonal Ltda. Coactivos C.T.A. Cooempleadores Ltda. Cooperativa de Servicios Tesco. Cooperativa de Trabajo Asociado la Virtud CTA. Cooperativa Multiactiva de Trabajo Asociado Calificado. Coopersonal C.T.A. Coosergral CTA. Cooservicios. Cootragaseosas. Cootramarítimos. Cootramenor. Distribución & Marketing Costa

Ltda. Ecoambiente de Colombia S.A. Eficaces. Efi Servicios Ltda. Empaques y servicios Ltda. Empleos Temporales Balza. Empresa de Servicios Temporales Primera Clase Ltda. En Misión Ltda. Enfoque Ltda. EPC Sociedad Ltda. Fundación Gestión Humana Ltda. Gente Caribe S.A. Gente Oportuna Ltda. Grupo Ocasional. Human Team Ltda. Instruservicios Ltda. Jiro S.A. K.W. Servicios Integrados Ltda. Kaizen. Labor Empresarial S.A, Laboramos del Caribe. Línea Humana de Servicios Ltda. Listos S.A. Logros S.A. Manpower. Masco. Mercoopsac. Misión Industrial Serjin Ltda. Outsourcing. Perfil Humano Ltda. Perfiles Ltda. Personales Ltda. Portafolios Laborales Ltda. Presencia Inteligente Ltda. Prevenimos. Proservi. Rc. Dotación Servicios y Mantenimiento Ltda. Sertempo Ltda. Servicios Eventuales de la Costa Ltda. Servicios Ltda. Servicios Personales C.T.A. Servicios Temporales del Atlántico. Servicios y asesorías Ltda. Serviempresarial Ltda. Servinorte Ltda. Servitemporales del Caribe. Sestempo Ltda. Setemco Ltda. Su Empleo S.A. Su Servicio Temporal S.A. Suministros y Distribuciones J.A. Sutempo-Solten S.A. T.L.A. Temporales del Litoral Atlantico Ltda. T&S Temporales Ltda. Tempo Colba. Tempoltda. Temporal Ltda. Temporales Costa Caribe Ltda. Temporales Nuevo Milenio. Temporales Uno-A de Colombia S.A. Tiempos S.A.Trabajo y Asesoría Tras Ltda. Trocha Gómez José Francisco. Ultra Ltda. Velpar Ltda.

De la anterior lista, se puede verificar que se encuentran como empresas intermediadoras algunas cooperativas de trabajo asociado, ofreciendo sus

servicios como empresas de servicios temporales en el acápite señalado de esta forma en el Directorio Publicar de la ciudad de Barranquilla en el año 2008, a pesar de lo establecido en el Decreto 4588 de 2006, que prohibió expresamente la posibilidad de intermediación por parte de las Cooperativas de Trabajo Asociado, entre éstas se encuentran: “Coactivos C.T.A, Coempleadores Ltda, Cooperativa de Servicios Tesco, Cooperativa de Trabajo Asociado la Virtud CTA, Cooperativa Multiactiva de Trabajo Asociado Calificado, Coopersonal C.T.A, Coosergral CTA, Cooservicios, Cootragaseosas, Cootramarítimos, Cootramenor.”⁴⁹

Por lo anterior, las cooperativas muestran al público que están facultados para contratar personal actuando como empresas de servicios temporales, entonces ¿Dónde están las autoridades del trabajo para prevenir, sancionar?

Evidentemente se muestra una omisión del Estado en vigilar la conducta de las cooperativas pues están desnaturalizando su razón de ser, en este sentido la Ley 79 de 1988 es infringida burdamente, engañando a la ciudadanía en general. Ahora éstas podrán alegar como un supuesto error de la empresa de publicación “Publicar”, utilizando estrategias jurídicas o como se dice popularmente leguleyadas, para exonerarse de responsabilidad, sin embargo en la práctica se ha demostrado que las cooperativas de trabajo asociado son una ficción laboral que ni siquiera se tiene en cuenta lo señalado por su específica norma Ley 79 y

⁴⁹ PUBLICAR S.A (2008), Directorio telefónico, Páginas amarillas, pág. 253, Barranquilla

1988 y sus respectivos decretos reglamentarios, en especial del Decreto 4588 de 2006.

Muchas de estas cooperativas son creadas por las empresas (clientes) desviando su objeto social y haciéndolas actuar indebidamente como intermediadoras laborales, desconociendo su reglamentación establecida en el Decreto 4588 del 27 de diciembre de 2006. Ni las Cooperativas de Trabajo Asociados pueden ser intermediarias laborales ni las empresas pueden contratar trabajadores con ellas, salvo que estén dispuestas a violar las normas laborales, de seguridad social y del cooperativismo.

En reciente debate en el Congreso de la República algunos senadores denunciaron que estas, las seudo y falsas cooperativas, han sido el caballo troyano empleado por distintos gobiernos, en especial el de Uribe Vélez, para cumplir con los dictados del consenso de Washington: flexibilización laboral (mano de obra barata) y privatizaciones (desmonte de los público), para culminar así su sueño iniciado con la Ley 50 de 1990.

Bajo el pretexto de obtener menores costos laborales para las empresas-clientes, por mano de obra barata, por el carácter no laboral del trabajo asociado, menores impuestos y ventajas del “outsourcing” sólo a hacer denuncias de mora en los pagos, elusión de aportes a la seguridad social y los colocaron lejos de pelear por

condiciones dignas de trabajo, salarios justos, estabilidad laboral y demás. De paso, también fomentaron la corrupción.

De este modo, las empresas que recurren a la contratación de trabajo temporal, consiguen ahorros de costos (salarios, beneficios sociales, indemnización por despido, etc.) y además se liberan de las complicaciones prácticas y administrativas que implica la gestión de la fuerza de trabajo, éstas sustituyen una relación laboral -con sus complejidades, contradicciones y conflictos- por una relación comercial, transfiriéndole los problemas de la relación laboral a la empresa de servicios temporarios. En ese marco de ideas se quitan, o pretenden quitarse, un obstáculo para sus objetivos: la existencia de organizaciones sindicales que propugnen por la defensa de los intereses de los trabajadores. Reduce al mínimo posible el número de trabajadores propios permanentes, y los temporales por su situación contractual, es mucho más difícil que se organicen.

4.3 Marco legal

➤ *Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.*

- *Convenio 87 de 1948*, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización se estableció que “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las que

estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.⁵⁰

- *Convenio 181 de 1997*, relativo a las agencias de empleo privadas, establece en su artículo 4º: “los Estados Miembros adoptarán medidas para asegurar que los trabajadores contratados por las agencias de empleo privadas que prestan los servicios de vinculación inmediata con trabajadores no se vean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva”.⁵¹ Este convenio a pesar de no estar ratificado por Colombia es un punto de referencia y de consulta académica, no sin antes señalar que debe el Estado colombiano, en cabeza del legislador, adoptar este instrumento internacional para que los trabajadores no sean objeto de violaciones y atropellos en sus derechos fundamentales por parte de las empresas de intermediación laboral.

➤ *Constitución Nacional*. Protege en su artículo 1º el Estado Social de Derecho; consagra en su artículo 2º la garantía de la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; establece en su artículo 25 el derecho al trabajo complementado con la libertad de profesión u oficio señalado en el artículo 26; consagra en su artículo 39 el derecho de asociación sindical.

⁵⁰ Disponible en <http://www.ilo.org>

⁵¹ *Ibíd*

➤ Los artículos 48 y 49 establecen los derecho a la seguridad social y la salud respectivamente; los principios fundamentales del trabajo se establecen en el artículo 53; establece el artículo 54 la obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran; los derechos conexos al derecho de asociación sindical se establecen en los artículos 55 sobre derecho a negociación sindical, artículo 56 sobre el derecho a la huelga; el artículo 57 consagra el derecho a la gestión en las empresas por parte de los trabajadores.

➤ *Leyes*

- Código Sustantivo del Trabajo, con sus normas complementarias y reglamentarias, regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares. Establece en su ley complementaria 50 de 1990 los aspectos sustanciales sobre las empresas de servicios temporales.

➤ *Decretos*

- Decreto 3115 de 1997, Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de intermediación laboral, definiéndola como “la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del

mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra las personas naturales que están en disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de mano de obra, el requerimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacantes sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas”.⁵²

- Decreto 24 de 1998, Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales. Define a los trabajadores vinculados en las Empresas de Servicios Temporales así: “Los trabajadores de la empresa de servicios temporales son de dos categorías: de planta y en misión. Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales y trabajadores en misión aquellos que envía la empresa de servicios temporales a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratados por éstos. La empresa de servicios temporales tendrá siempre el carácter de empleador con respecto tanto a los de planta y en misión”.⁵³

⁵² Decreto Ley No. 3115 de 1997 (30 de diciembre), art. 1, publicado en el Diario Oficial No. 43.205. Bogotá, disponible en Internet en <http://www.presidencia.gov.co/prensa>

⁵³ Decreto 24 de 1998 (enero 6), art. 1, publicado en el Diario Oficial No. 43.213 de 13 de enero de 1998, Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales, disponible en Internet en <http://www.presidencia.gov.co/prensanew/decretoslinea/1998>

- Decreto 1703 de 2002, Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud. “El presente decreto establece reglas para controlar y promover la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, de manera que se garanticen los recursos que permitan desarrollar la universalidad de la afiliación”.⁵⁴

- Decreto 4369 de 2006 por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones consagra que:”es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de emplead “⁵⁵

- Decreto 4588 de 2006, Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado. Establece en su artículo 17 la prohibición de actuar como intermediación laboral

⁵⁴ Decreto 1703 de 2002 (agosto 2), art. 1, publicado en el Diario oficial No. 44.893, de 7 de agosto de 2002, Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, disponible en Internet en <http://www.presidencia.gov.co/prensanew/decretoslinea/2002>

⁵⁵ Decreto 4369 de 2006 (diciembre 4) publicado en el Diario oficial No. 46472, de 4 de diciembre de 2006, por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones, disponible en Internet en <http://www.presidencia.gov.co/prensanew/decretoslinea/2006>

así: “Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes”.⁵⁶

4.4 Marco conceptual

AGENCIA DE EMPLEO: También conocidas como bolsas de empleo, “son personas naturales o jurídicas que prestan el servicio privado lucrativo de colocación o empleo, y cuya finalidad directa o indirecta es el suministro de trabajadores permanentes o temporales a terceros (personas naturales o jurídicas), cualquiera que sea su modalidad de operación o la denominación del mismo. Son intermediarios y no verdaderos empleadores”.⁵⁷

COOPERATIVAS DE TRABAJO DE ASOCIADO: “Son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa de

⁵⁶ Decreto 4588 de 2006 (diciembre 27), disponible en Internet en <http://www.presidencia.gov.co/prensanew/decretoslinea/2006>

⁵⁷ CARTILLA LABORAL, Op. Cit, pág. 20

trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general”.⁵⁸

EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES: Es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor realizada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto a estas el carácter de empleador.⁵⁹

INTERMEDIACIÓN LABORAL: “Es la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra las personas naturales que están disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de la mano de obra, el reconocimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacantes, sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas.”⁶⁰

⁵⁸ Ibíd, pág. 20

⁵⁹ De conformidad con el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 es 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, disponible en Internet en <http://www.actualicese.com>.

⁶⁰ Disponible en <http://www.wikipedia.org>

TERCERIZACIÓN: Se dice que existe un proceso de tercerización cuando una determinada actividad deja de ser desarrollada por los trabajadores de una empresa y es transferida para otra empresa. Esta otra empresa es una "tercera", de ahí el nombre de "tercerización" al proceso mediante el cual se le transfieren actividades. Dada la naturaleza de lo que ocurre en tales casos podríamos encontrar otro nombre para bautizar este proceso: externalización. La actividad que antes se desarrollaba internamente, dentro de la empresa (y que por tanto estaba "internalizada"), pasa a "externalizarse", o sea a desenvolverse en el exterior de la empresa.⁶¹

TRABAJADORES EN MISIÓN: “Son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos.”⁶²

USUARIO: Es toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas naturales de servicios temporales.⁶³

⁶¹ Ibíd

⁶² CARTILLA LABORAL, Op. Cit, pág. 21

⁶³ Disponible en la Ley 50 de 1990

5. METODOLOGÍA PROPUESTA

En esta investigación se trabajó sobre realidades de hecho desarrollando las características fundamentales de la intermediación laboral para llegar a una interpretación correcta de su estructura como elemento que fomenta el empleo y limita los derechos de estabilidad laboral y asociación sindical.

La investigación fue analítico-descriptiva⁶⁴ porque comprendió la descripción, el registro, análisis e interpretación de los hechos actuales o presentes, señalando los elementos esenciales que caracterizan a las empresas intermediadoras, a través de la utilización del método analítico al realizar un estudio sistemático de la normatividad nacional e internacional a través de la interpretación del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el derecho de asociación sindical.

Fue una investigación enfocada en un tipo de investigación cuali-cuantitativa en forma complementaria, debido a la caracterización de la intermediación laboral, estableciendo las razones por las cuales se considera que fomenta el empleo y limita los derechos de estabilidad laboral y derecho de asociación sindical,

⁶⁴ Se concreta en describir las características fundamentales, destacando los elementos esenciales que caracterizan al fenómeno estudiado e implica el análisis e interpretación de los resultados, con sus recomendaciones y conclusiones, disponible en Internet en <http://www.universia.net.co/investigacion>

utilizando entrevistas de campo para confirmar dicha proposición constitutiva de este proyecto de investigación.

El diseño de investigación fue bibliográfico desarrollado a través de diferentes fases así: fase teórica: referente al planteamiento del problema, descripción y delimitación y el enfoque teórico; fase metodológica: que comprende sistemas de hipótesis, indicadores; fase de validación empírica: referida a la comprobación, selección del universo, de las técnicas de análisis y la fase analítica: que implica el análisis e interpretación de los resultados, con sus recomendaciones y conclusiones.

La población objeto de estudio fueron los trabajadores vinculados a través de empresas intermediadoras, por lo cual se realizaron debidamente entrevistas a través de dos formatos, uno para el personal trabajador objeto de este estudio y otro para el sector calificado, compuesto por abogados, trabajadores vinculados a organizaciones sindicales y trabajadores vinculados a empresas de servicios temporales con el fin de medir los diversos indicadores que se han determinado en la operacionalización de los términos del problema o de las variables de la hipótesis, en el primer semestre de 2008. Se utilizaron fuentes Primarias y Secundarias así:

- Fuentes Primarias: En primer lugar se utilizaron datos primarios que son aquellos que genera el investigador para encontrar soluciones a ciertos problemas; para tomar decisiones correctas en su labor, obtenidos por medio de entrevistas.

- Fuentes secundarias: Consistió en la información que proporcionaron las personas que no participaron directamente en los hechos, plasmadas en enciclopedias, diarios, publicaciones periódicas y otros materiales, como: libros sobre el derecho laboral individual y colectivo y seguridad social, revistas de derecho laboral y seguridad social, información publicada en páginas de internet.

Como técnicas se utilizaron:

- La observación: Mediante esta técnica sistematicé la recolección de datos con el fin de reflejar el fenómeno objetivamente, con esta técnica obtuve como función fundamental la relación entre el sujeto (investigador) y el objeto (estudio) teniendo de esta forma especial cuidado en que los datos obtenidos sean exactos objetivos y comprobables para lograr la uniformidad en el procedimiento. Para este fin se presentó derecho de petición ante el Ministerio de la Protección Social Seccional Atlántico sobre los sindicatos que agrupen a trabajadores de empresas de servicios temporales, de los cuales se pudo verificar que no existe sindicato alguno que reúna a este tipo de trabajadores.

- Información Publicada: Esta técnica surgió con el inicio del Internet, este sistema de divulgación de información global usado por todo tipo de personas naturales y jurídicas es importante en el desarrollo de la investigación porque allí encontraré opiniones e información directa de primera mano.

- La entrevista: Se aplicó esta técnica entre investigador y objeto de estudio, tal como se establece a continuación:

5.1 Entrevista calificada

Dirigida a personal calificado se encuentran 5 abogados y 5 sindicalistas.

Tabla 1. ¿Cree usted que la intermediación laboral fomenta el empleo?

CARACTERISTICAS	FRECUENCIA	(%)
NO	7	70
SI	3	30
TOTAL	10	100

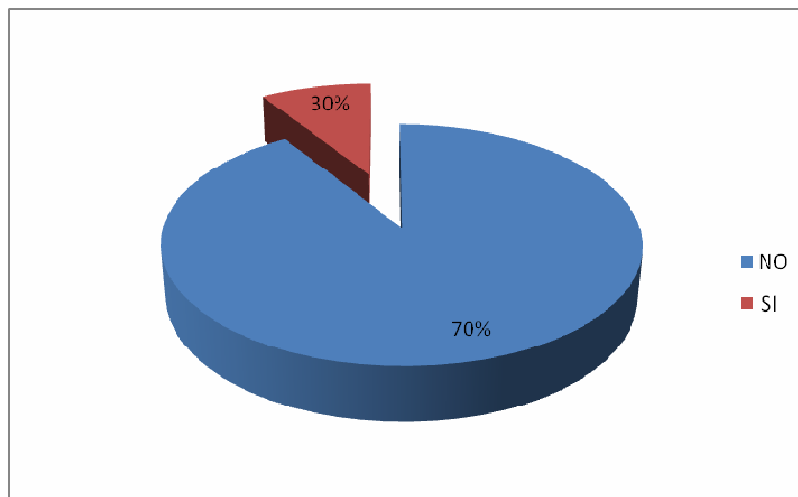


TABLA 2. ¿CREE USTED QUE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL AFECTA LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS A TRAVÉS DE ESTA MODALIDAD?

CARACTERISTICAS	FRECUENCIA	(%)
SI	6	60
NO	4	40
TOTAL	10	100

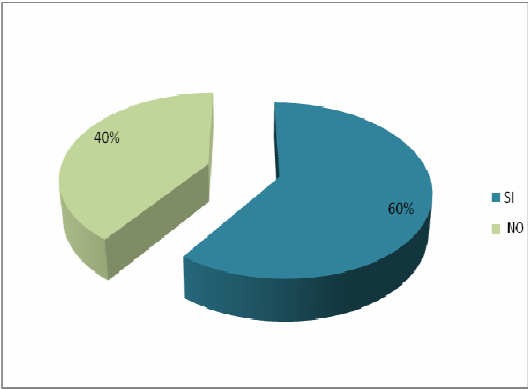


TABLA 3. ¿CREE USTED QUE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL LIMITA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL?

CARACTERISTICAS	FRECUENCIA	(%)
SI	8	80
NO	2	20
TOTAL	10	100

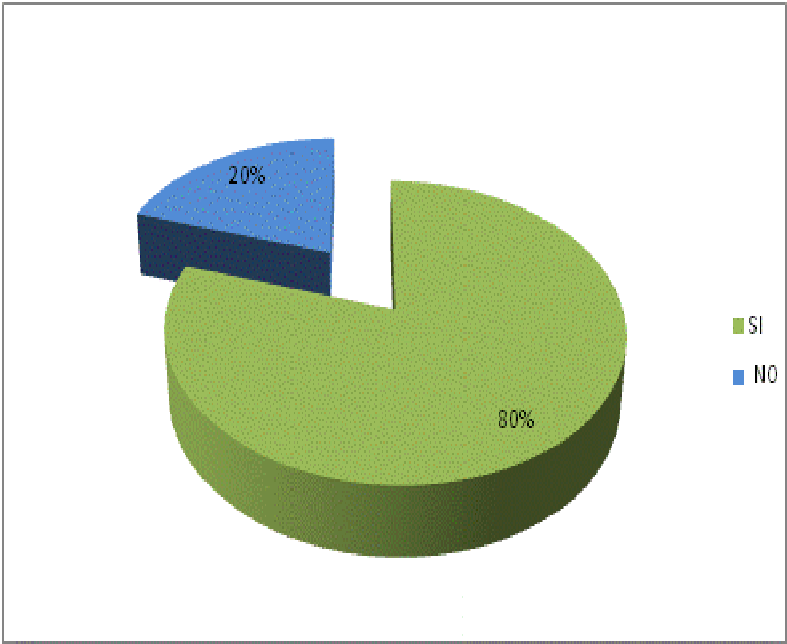


TABLA 4. ¿CREE USTED QUE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL DEBE DESAPARECER DE NUESTRA LEGISLACIÓN?

CARACTERISTICAS	FRECUENCIA	(%)
SI	9	90
NO	1	10
TOTAL	10	100

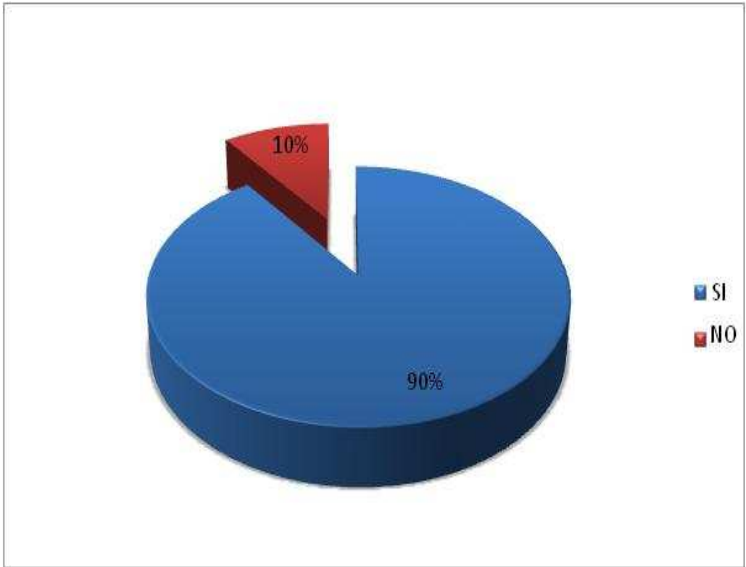


TABLA 5.

**¿LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES Y AGENCIAS DE EMPLEO
CONTRIBUYEN A DISMINUIR EL DESEMPLEO?**

CARACTERISTICAS	FRECUENCIA	(%)
SI	5	50%
NO	5	50%
TOTAL	10	100%

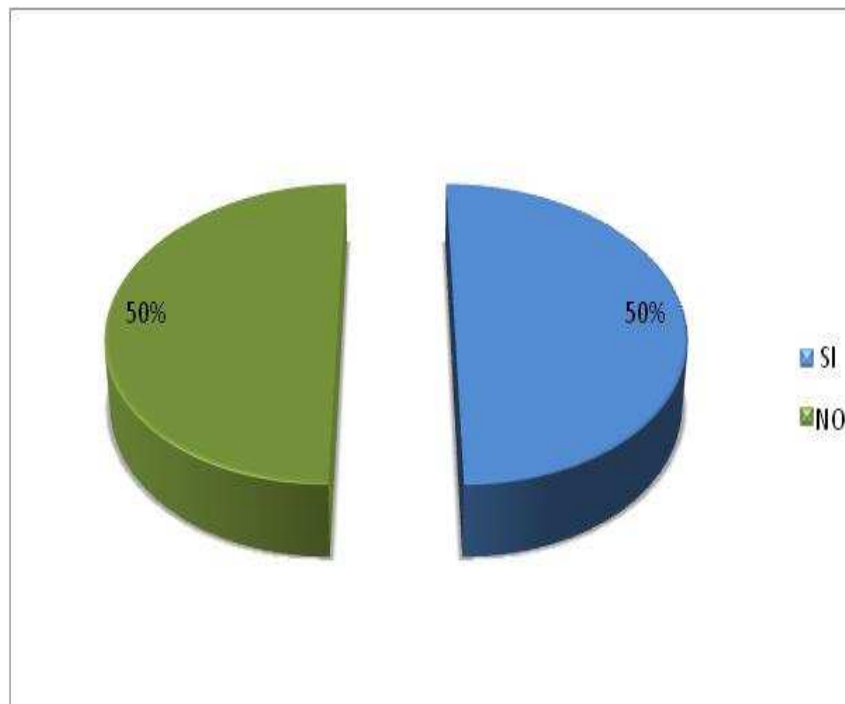
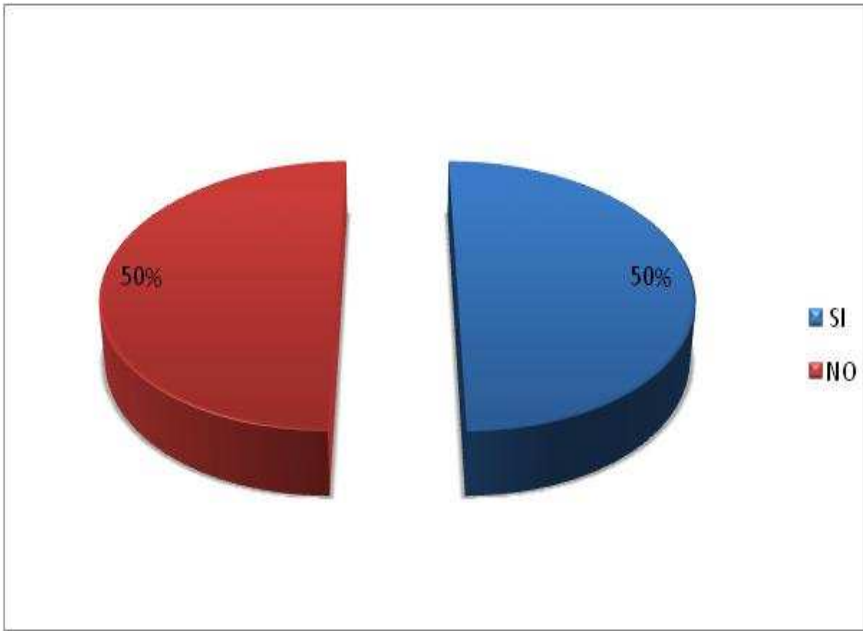


TABLA 6. ¿SEGÚN EL DANE EL DESEMPLEO ESTÁ EN EL 12.6% SEGÚN SU EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTO QUE CERTEZA PUEDE TENER ESA CIFRA?

CARACTERISTICAS	FRECUENCIA	(%)
SI	5	50
NO	5	50
TOTAL	10	100



5.2 Entrevista general

Dirigida a (70) Trabajadores vinculados a través de Empresas de Servicios Temporales.

TABLA 7. ¿SE ENCUENTRA VINCULADO A UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL?

CARACTERISTICAS	FRECUENCIA	(%)
NO	70	100
SI	0	0
TOTAL	70	100

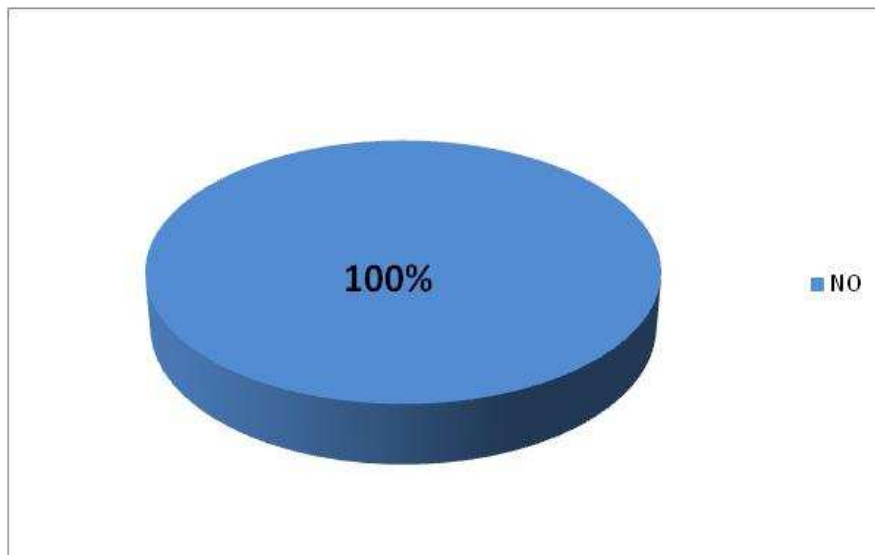


TABLA 8. ¿LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES PERMITE A SUS TRABAJADORES QUE SE AFILIEEN O CREEN SINDICATOS?

CARACTERISTICAS	FRECUENCIA	(%)
NO	70	100
SI	0	0
TOTAL	70	100

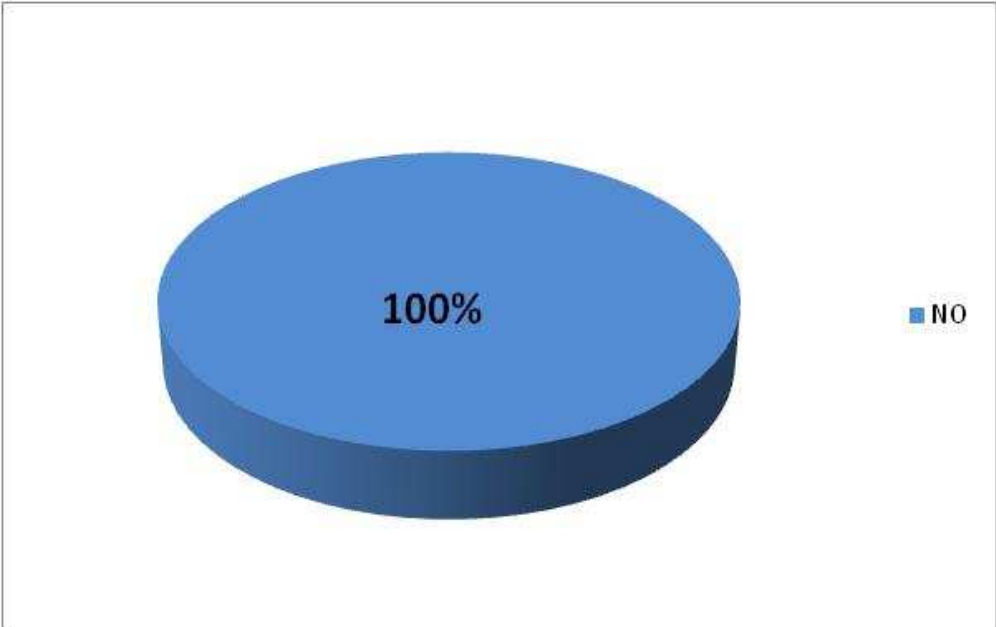


TABLA 9. ¿LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES Y AGENCIAS DE EMPLEO CONTRIBUYEN A DISMINUIR EL DESEMPLEO?

CARACTERISTICAS	FRECUENCIA	(%)
NO	40	57%
SI	30	43%
TOTAL	70	100%

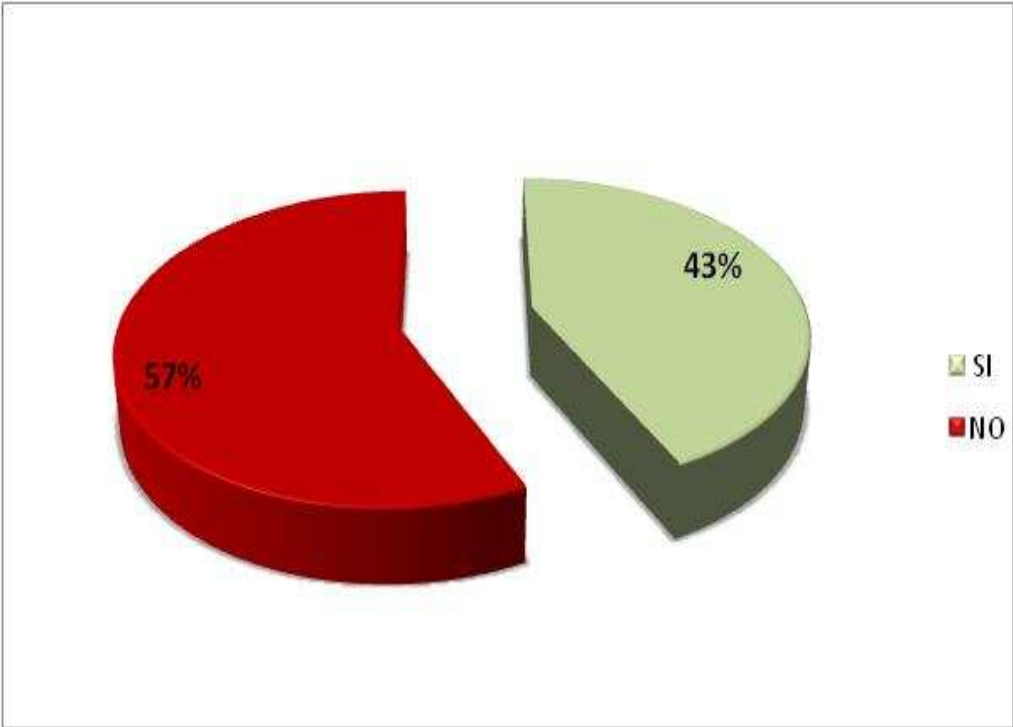


TABLA 10. ¿RECIBE SU SALARIO PUNTUALMENTE?

CARACTERISTICAS	FRECUENCIA	(%)
SI	35	50%
NO	35	50%
TOTAL	70	100%

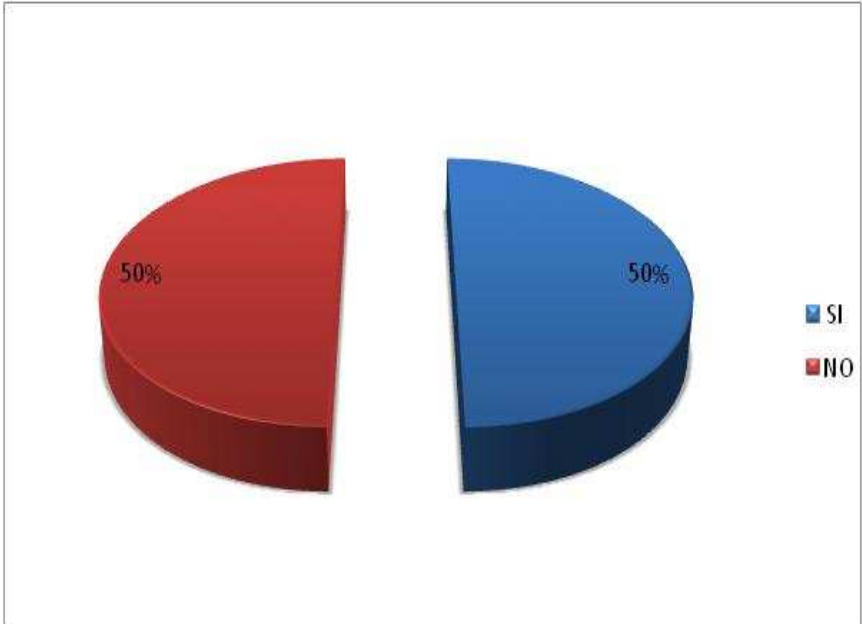


Tabla 11. ¿Se encuentra satisfecho con la modalidad contractual ofrecida por la empresa de servicios temporales?

CARACTERISTICAS	FRECUENCIA	(%)
SI	65	93%
NO	5	7%
TOTAL	70	100%

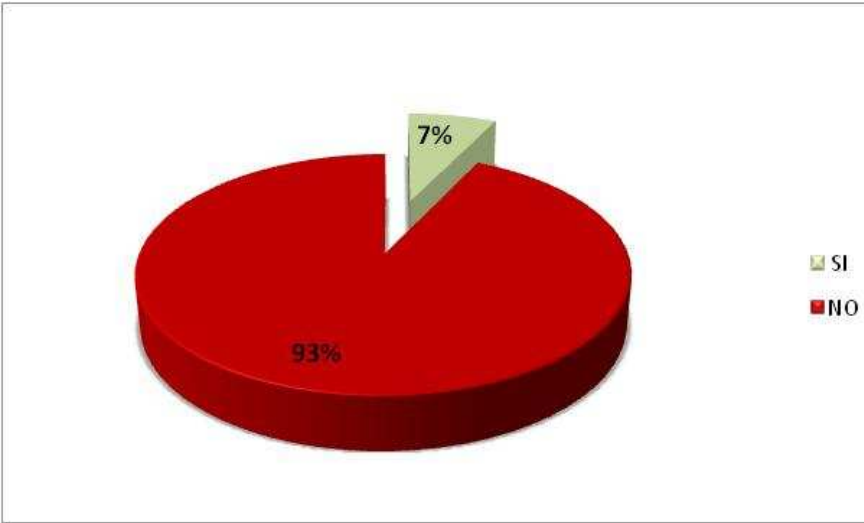


TABLA 12. ¿TIENE DERECHO A PRESTACIONES SOCIALES?

CARACTERISTICAS	FRECUENCIA	(%)
SI	65	93%
NO	5	7%
TOTAL	70	100%

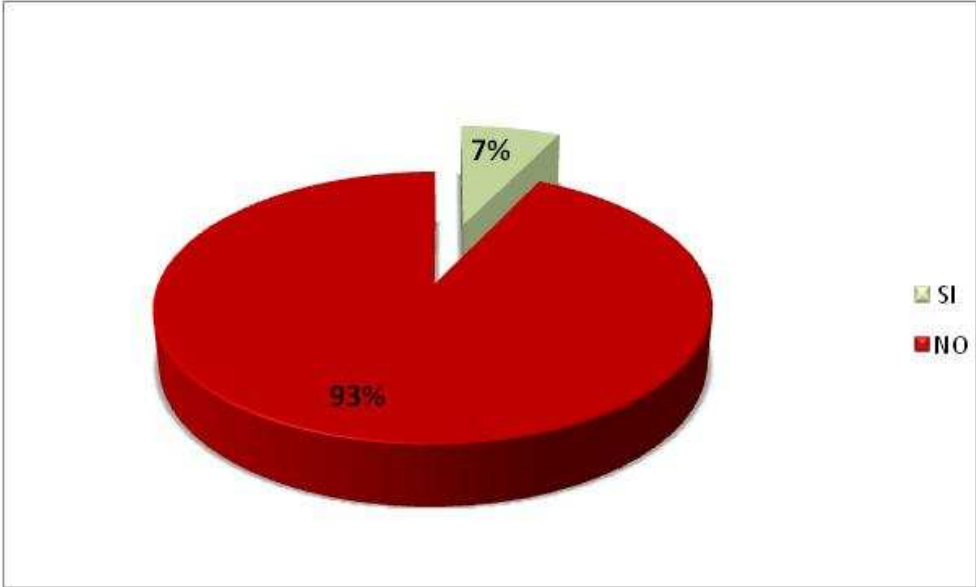


TABLA 13. ¿TIENE ESTABILIDAD LABORAL EN LA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES?

CARACTERISTICAS	FRECUENCIA	(%)
SI	65	93%
NO	5	7%
TOTAL	70	100%

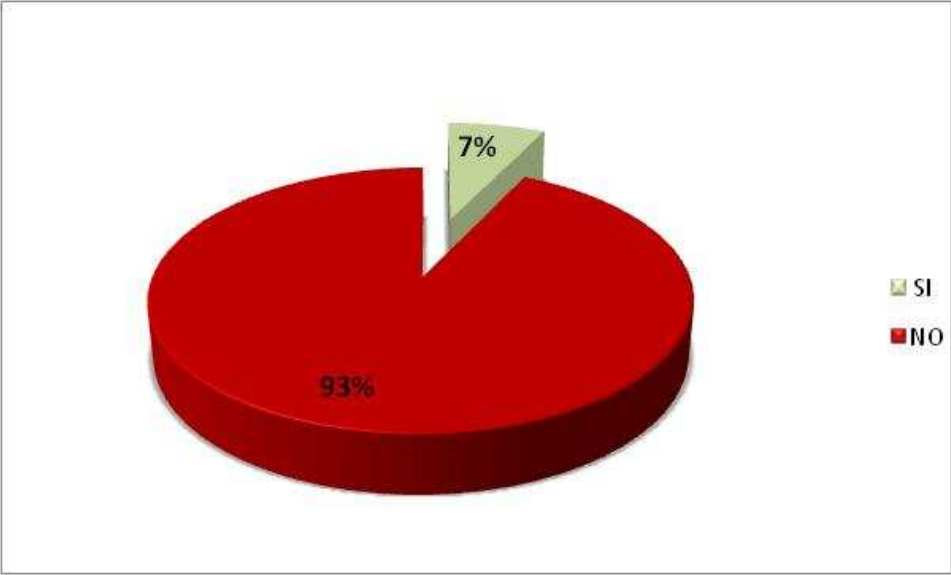


TABLA 14. ¿CONOCE USTED EL TÉRMINO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL?

CARACTERISTICAS	FRECUENCIA	(%)
SI	65	93%
NO	5	7%
TOTAL	70	100%

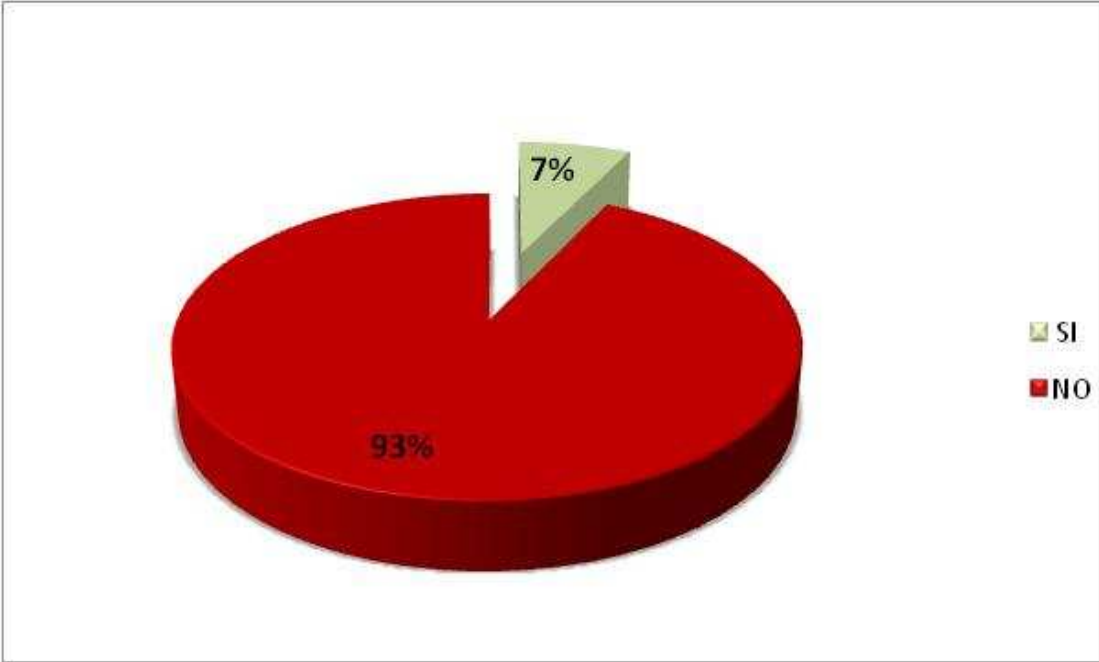
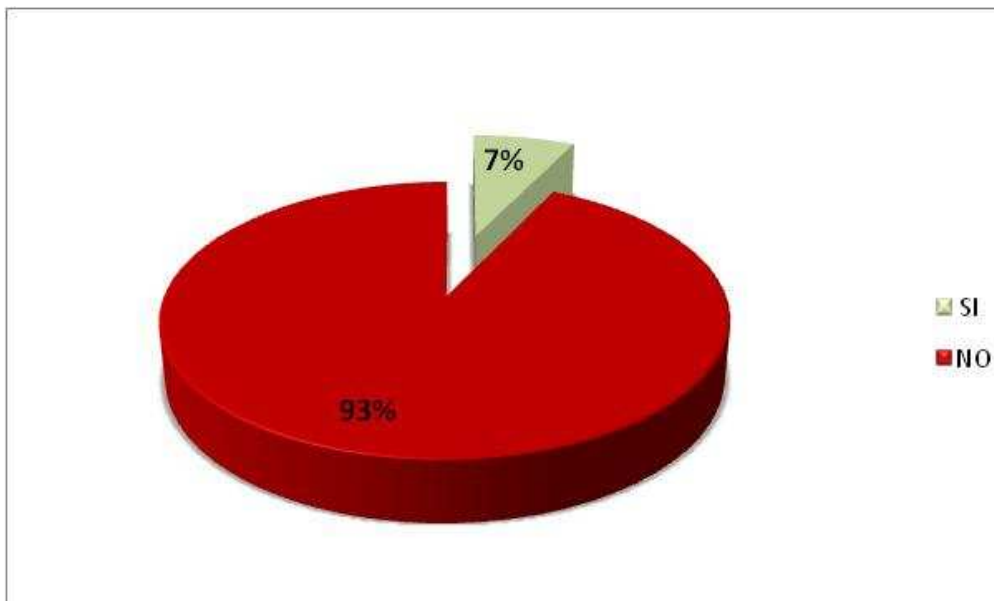


TABLA 15. ¿TIENE POSIBILIDADES DE VINCULARSE DIRECTAMENTE CON LA EMPRESA DONDE LABORA?

CARACTERISTICAS	FRECUENCIA	(%)
SI	65	93%
NO	5	7%
TOTAL	70	100%



Una vez llevadas a cabo las entrevistas se ha podido verificar que la intermediación laboral fomenta el empleo, sin embargo todos coinciden en determinar que se limita el derecho de asociación sindical, pues unos mencionan por la misma naturaleza de esta forma de contratación, otros consideran que por la temporalidad con que se realizan las funciones, es decir el factor tiempo juega un papel importante en la relación de trabajo óbice de la estabilidad laboral y por

consiguiente el derecho de asociación sindical. Los trabajadores de las empresas de servicios temporales consideran que les están brindando una oportunidad laboral que no tenían, de ahí que considere más de un 90% que éstas empresas intermediadoras fomentan el empleo, sin embargo ninguno se encuentra vinculado a una organización sindical, no tienen posibilidad de quedarse directamente con la empresa usuario pues carecen de estabilidad laboral.

6. IMPACTO Y RESULTADOS

El proyecto desarrollado permite conocer las razones por las cuales el sector empresarial opta por este tipo de contratación, muy a pesar de las dificultades encontradas por la renuencia en la recolección de información, los trabajadores por temor a tener consecuencias jurídicas desfavorables a sus intereses y los empleadores por temor a represalias y estigmatización.

A pesar de este impase y luego de insistir y convencer a las partes involucradas que era solo con fines académicos realicé las entrevistas tanto a personas con conocimiento sobre la situación como sindicalistas, abogados y a personal no calificado, en especial trabajadores vinculados a través de Empresas de Servicios Temporales, que por cierto con este personal, tuve la limitante debido al temor de que la empresa donde laboran se enteraran y los fueran a despedir.

Se demuestra la inexistencia específica de sindicatos de trabajadores vinculados a través de Empresas de Servicios Temporales, verificando que en la Empresa Carbosan Limitada, se trató de crear un sindicato, que fue desintegrado al despedir al personal vinculado a través de esta modalidad, que es más susceptible de este tipo de represalias. Por lo tanto la intermediación laboral es una muestra más del exterminio sindical al cual están destinados los sectores sindicales, pues se calcula que en diez (10) años aproximadamente no existirán sindicatos, pues

las modalidades contractuales serán cada vez menos favorables a los trabajadores, atendiendo al criterio neoliberal implantado por los gobiernos de turno, asediados por las multinacionales, con sus filiales y en general el sector patronal que busca hegemonizar sus intereses, estigmatizando al sector sindical de rebeldes y a éstos de terroristas.

De acuerdo a información recopilada en el Ministerio de la Protección no existe en Barranquilla un sindicato que agrupe a trabajadores en misión o de planta de Empresas de Servicios Temporales ni mucho menos de Cooperativas de Trabajo Asociado, porque ahí si son todos dueños de la misma como cooperados, mientras que actúan como una empresa, eluden obligaciones ejerciendo funciones como intermediadoras laborales.

De lo anterior se puede afirmar que por la misma naturaleza de las empresas intermediadoras no es posible hablar de estabilidad laboral ni de libre asociación sindical, a pesar de no estar expresamente consagrada dicha prohibición en norma alguna. En este sentido, la ley efectivamente no logra mejorar la situación específica, por lo tanto se requiere de aplicación de políticas de prevención, promoción y sanción a los infractores de los Derechos Humanos, en sus dimensiones de primera, segunda y tercera generación.

Se muestra una violación a los derechos de los trabajadores vinculados a través de empresas de servicios temporales en su dignidad personal, igualdad, al trabajo, seguridad social integral, entre los más destacados. Es necesaria la presencia del Estado para eliminar del ordenamiento jurídico estas formas de contratación que en nada mejora las condiciones de los trabajadores, generando mayor plusvalía para el sector patronal, incrementando la brecha de desigualdad originadora de factores de violencia en nuestro país.

De esta forma se busca generar debates a través de seminarios, congresos y demás herramientas de aprendizaje y fuentes de oralidad, con el fin de promover e incentivar la expedición de normas jurídicas que protejan a los trabajadores vinculados a través de Empresas de Servicios Temporales.

La implementación de sistemas curriculares debe contar con la temática de los sistemas actuales de contratación de personal, en especial la intermediación laboral, permitiendo el debate y la confrontación académica con expertos y juristas especializados en derecho laboral colectivo que permita reflejar la realidad y contribuya a la búsqueda de alternativas para mitigar o eliminar la situación que presentan los trabajadores vinculados por esta figura jurídica.

Es importante enfatizar en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo referentes a la protección de l derecho de asociación y libertad sindical que requieren su materialización constante en normas internas que cumplan a cabalidad las recomendaciones y convenios de ese organismo internacional de protección jurídica a la clase trabajadora.

La intermediación laboral ha sido implementada como una alternativa para la generación de empleo en nuestro país. Sumado a esto se puede decir que la Ley 789 de 2002 profundizó la flexibilización de las relaciones laborales en términos de contratación laboral. Esta flexibilización laboral⁶⁵ uno de los componentes más importantes de la reforma, que modificó la legislación laboral es un intento de desproteger la estabilidad de los trabajadores a cambio de mayores contrataciones.

La teoría económica afirma que la reducción de los costos de despido produce, en el corto plazo, destrucción de empleos que existían solamente por los altos costos de despido que debían pagar las empresas.

Según un estudio del Fondo de Emergencia Internacional de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) 2002, “las estrategias de reducción del desempleo

⁶⁵ Implica flexibilidad de jornadas laborales, reducción de costos de despido y modificación al contrato de aprendizaje, disponible en Internet en <http://www.cgtcolombia.org>

mediante la flexibilización de las normas laborales para facilitar reducciones en el salario real pueden agravar la pobreza y deteriorar el bienestar de la sociedad”.⁶⁶

De esta forma se demuestra que la flexibilización laboral desarrollada a través de la Ley 789 de 2002 ha permitido el crecimiento, avance y sostenimiento del fenómeno de la intermediación laboral desarrollado por las Empresas de Servicios Temporales. En definitiva, se puede afirmar que la reforma no afectó adversamente la calidad del empleo pero tampoco ha resultado eficaz para impulsar la demanda de empleo formal y para potenciar los efectos de la recuperación económica.

⁶⁶ FONDO DE EMERGENCIA INTERNACIONAL DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA (UNICEF) (2002), La política laboral: de la flexibilización a la exclusión social. Observatorio de Coyuntura Socioeconómica No. 11. pág. 21-23, Universidad Nacional de Colombia-Centro de Investigaciones para el Desarrollo CID-UNICEF, Bogotá Colombia

7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se reafirma lo manifestado precedentemente en el sentido de establecer la naturaleza misma del contrato con la empresa intermediadora como limitante a los trabajadores de éstas al acceso a sindicatos y a formarlos, pues su estabilidad laboral es precaria y la forma esclavizante en que se desempeñan hacen de esta figura una herramienta eficaz para el empleador, quien no tiene vínculo laboral directo con los trabajadores vinculados a través de una Empresa de Servicio Temporal, que es solo eso de carácter temporal.

Se confirma que a pesar de no estar expresamente consagrada esta limitación o prohibición en norma alguna, por la misma naturaleza jurídica temporal de las Empresas de Servicios Temporales no es posible que los trabajadores se asocien, y los que se han formado han sido desintegrados fácilmente, pues los contratos que firman son precarios y las personas en busca de un trabajo se someten a las condiciones de las empresas, pues supuestamente fomentan el empleo, pero esa modalidad no constituye un empleo digno, al no tener el elemento básico, la estabilidad laboral.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad desempeñan las mismas actividades de quienes están vinculados laboralmente, pero se les remunera por debajo de lo establecido por sus compañeros, y se les excluye del régimen

prestacional obligándolos, entre otras cosas, a asumir del pago recibido su afiliación a la seguridad social, tanto en lo referente a pensiones como a la salud. En cuanto no son considerados con vínculo laboral, no se les aplica el régimen de negociación colectiva.

Las cooperativas de trabajo asociado están excluidas de la aplicación del Código Sustantivo del Trabajo y de las leyes que regulan los derechos de los trabajadores del Estado, contratan la prestación de los servicios por debajo de los parámetros salariales establecidos para la empresa, sin derechos derivados de la negociación colectiva. Cada cooperativa define los términos del acuerdo laboral.

A partir del hecho de que los afiliados de las cooperativas son los dueños de la misma, se ha difundido la idea de que para ellos no hay lugar a sindicalizarse.

Ahora bien en cuanto a las cooperativas de trabajo asociado aún se mantienen las condiciones de intermediación, pues disfrazan las contrataciones bajo el supuesto de ser cooperados solo en el papel, pues no es equitativa la ganancia entre los mismos, al contrario los trabajadores vinculados a través de esta modalidad ven mermados y cercenados sus derechos laborales, bajo esta figura. A través del directorio telefónico se mantienen algunas cooperativas como empresas de intermediación, muy a pesar de tener esta función prohibida en el Decreto 4588 de 2006; el caso más dramático los corteros de caña aun mantienen condiciones

esclavizantes, por lo que no solo se requieren normas jurídicas, éstas se encuentran vigentes, se requiere cumplimiento de las mismas y vigilancia por parte de las autoridades del trabajo y no sacralizar la protesta social que es la única herramienta de presión con que cuentan los trabajadores, tildándolos de terroristas.

En los últimos años, con el desarrollo del proceso de flexibilización laboral, se vienen dando varias formas de subcontratación, entre las cuales la más utilizada ha sido la de las Cooperativas de Trabajo Asociado. Mediante ellas se viene desvirtuando la filosofía del trabajo solidario que trae la figura, utilizándola para disfrazar verdaderas relaciones de trabajo, con la intención de rebajar impuestos y costos laborales. Es claro entonces que la gran acogida de esta figura por parte de los empresarios e intermediarios radica en que les reporta grandes beneficios, al permitirles ocultar lo que de otra manera se configuraría como una verdadera relación de trabajo.

En el contexto de la industria del azúcar se ha seguido -y con mucha fuerza- esta tendencia de contratar con precooperativas y cooperativas de trabajo asociado manejadas por contratistas o intermediarios, vulnerando los derechos laborales y limitando la posibilidad de pertenecer a la organización sindical a aproximadamente 11.000 obreros. Si se tiene en cuenta que para el año 2005 más del 95% de las tierras cultivables del Norte del Cauca estaban en manos de los

ingenios, y que el monocultivo de la caña de azúcar domina las posibilidades agrícolas, el corte de caña se configura como la principal actividad generadora de empleo en el sector.

En principio los corteros de caña eran contratados directamente por los ingenios, gozando de estabilidad laboral, seguridad social, prestaciones sociales y programas de vivienda; es decir, gozaban de todas las garantías laborales. Para la década de los setenta surgieron los contratistas, intermediarios entre los corteros y el ingenio, lo que determinó que se perdiera la estabilidad laboral, que se pagaran salarios más bajos y que llegara el fin de la seguridad social.

“Al aumentar la flexibilización laboral surgen las Cooperativas de Trabajo Asociado, utilizadas hoy en día por los contratistas de los ingenios en detrimento de los derechos laborales de los corteros de caña. Son mal llamadas Cooperativas de Trabajo Asociado, pues no cumplen los principios mínimos del sistema cooperativo: en ellas no existe la voluntad de las personas para constituir o afiliarse a una cooperativa, pues si los corteros quieren emplearse y acceder a un medio de subsistencia, son obligados a pertenecer a las ya existentes; tampoco hay en ellas ninguna participación democrática e igualdad de derechos y obligaciones entre sus asociados, y en cambio se da la imposición de condiciones laborales denigrantes. No existe en ellas acuerdo cooperativo, ni interés social, ni libertad, ni solidaridad; en realidad lo que existe es arbitrariedad y un gran afán de

enriquecimiento por parte de los contratistas y los empresarios, a costa del trabajo del obrero de la caña de azúcar.

La autonomía que orienta el sistema cooperativo también está completamente ausente en ellas, en tanto los contratistas cumplen órdenes de los ingenios, y los trabajadores asociados a las cooperativas cumplen órdenes tanto de los contratistas como de las directivas de los ingenios.⁶⁷

Es importante expresar la preocupación del movimiento sindical colombiano por el abuso de la contratación de trabajadores a través de empresas de servicio temporal para cumplir actividades permanentes de las empresas. Por esta vía se presenta una alta rotación de trabajadores, de modo que los que terminan su misión en una empresa en el mejor de los casos son enviados a otra completamente distinta y en la que terminaron son reemplazados por otros trabajadores temporales. No se les respeta la igualdad de trato laboral en las empresas donde cumplen su misión y, debido a su vínculo precario, se les hace imposible el ejercicio de sus derechos de asociación.

⁶⁷ CISNEROS, Antonio (2006), Que duro es, Padre mío, escribir del lado de los vientos. Informe sobre casos emblemáticos de violación a la libertad sindical de trabajadores sindicalizados en Colombia, págs. 33-35, Escuela Nacional Sindical, Medellín-Colombia

CONCLUSIONES

La relación laboral tradicionalmente ha tenido dos protagonistas el empleador⁶⁸ y trabajador⁶⁹, quienes tienen reguladas las relaciones en el marco del Código Sustantivo del Trabajo.

Con la implementación del nuevo modelo económico a finales de la década de los años 80' y comienzos de la década de los 90', surgió el neoliberalismo⁷⁰ y con ello las reformas laborales vigentes en ese momento, es así como el Congreso de la República de Colombia aprobó la Ley 50 de 1990 por iniciativa gubernamental, a través de la cual se amplió la vida jurídica, facilitando al capital privado ejercer la intermediación laboral⁷¹, fue tan útil esta implementación que, con el paso del tiempo se ha fortalecido, hasta tal punto que año tras año se multiplican los

⁶⁸ Persona que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario, disponible en Internet en <http://www.wikipedia.org>

⁶⁹ Toda persona que realiza una actividad por cuenta propia o ajena a cambio de una retribución económica, disponible en Internet en <http://www.wikipedia.org>

⁷⁰ Hace referencia a una doctrina económica y política que considera contraproducente el intervencionismo estatal en materia social o en la economía y defiende el libre mercado capitalista como mejor garante del equilibrio y el crecimiento económicos, disponible en Internet en <http://www.wikipedia.org>

⁷¹ Es la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra las personas naturales que están disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de la mano de obra, el reconocimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacantes, sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas, disponible en Internet en <http://www.wikipedia.org>

intermediarios laborales incluyendo las Cooperativas de Trabajo, muy a pesar de tener prohibida

expresamente dicha actividad conforme al artículo 17 del Decreto 4588 de 2006 . Pero ¿qué es lo que las hace tan útil para el sistema capitalista? Fácil la respuesta... Por un lado reduce los costos operacionales, aumentando la productividad y las utilidades y por otro lado limita o anula la creación de organizaciones sindicales y/o asociaciones. La mayor rentabilidad que las empresas procuran se asocia a una escala ideal de producción, que varía de acuerdo a cada proceso productivo. Las Empresas de Servicios Temporales y las Cooperativas de Trabajo Asociado permiten la focalización en las empresas, facilitando los ideales de producción en cada proceso económico ganando productividad y eficiencia, creando las condiciones para obtener reducción de costos en la producción.

Todos los cambios que se han realizado en el mercado laboral, han tenido como fin el exterminio de las organizaciones sindicales, limitando el Derecho de asociación sindical y la estabilidad laboral, catalogados por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia T-418 de 1992 como “derechos fundamentales”.⁷² Para la empresa, por el contrario, será más fácil imponer sus objetivos. La

⁷² RODRÍGUEZ Rodríguez, Simón (1992). CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-418 de 19 de junio de 1992, Bogotá Colombia

externalización de actividades, por otra parte, se vincula en muchos casos a la tentativa de burlar las conquistas sindicales. Es común que en las empresas productivas en las cuales se descentralice la producción -como los pequeños talleres de confecciones- o en las empresas o micro-empresas a las que se transfieren los servicios (limpieza, vigilancia, transporte, etc.), se paguen salarios inferiores -o muy inferiores- a los de la empresa "madre", no se cumpla con los beneficios sociales ni se aporte a la seguridad social, no se respeten derechos (como horarios, uniformes, etc.) y se violen otras conquistas laborales.

Esta constituye una modalidad espúrea de reducir los costos, afectando a la vez los intereses de los trabajadores y los del sistema de seguridad social -a quien se le evaden aportes significativos-. Cuando una empresa externaliza actividades no se hace responsable, no le importa, si las firmas externas cumplen o no con las leyes sociales y laborales ni si están o no al día con sus aportes. Lo que ocurra en las relaciones laborales de sus firmas clientes no es asunto suyo, ella simplemente mantiene una relación comercial. Si mantiene esa relación comercial es porque le resulta conveniente, no importa el costo de ello (de qué métodos usen sus clientes para abaratar los servicios o los productos que le suministran).

La proliferación de empresas alternas o terciarias⁷³, según esta investigación aumenta el número de ocupados pero no disminuye el desempleo. Quiere esto decir, que logran ubicar a personas en un puesto de trabajo, lo hacen bajo condiciones anormales, son explotados con largas jornadas de trabajo y son mal remunerados. Estas empresas se lucran de las miserias del desempleo generando una inestabilidad laboral para los contratados bajo esta modalidad. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (D.A.N.E) cada año están aptos para laborar unas 300.000 mil personas en todo el país y de ellas solo se enganchan para laborar unas 50.000 personas.⁷⁴

Sorprende el desconocimiento que hay en muchos niveles de la sociedad sobre el tema de la intermediación y la confusión con las Cooperativas de Trabajo en relación con la fuerza de trabajo y lo que es más grave, sorprende el silencio de las entidades de vigilancia y control y la poca lucha que ha dado el movimiento obrero por su división interna referente al tema en mención.

⁷³ Se dice que existe un proceso de tercerización cuando una determinada actividad deja de ser desarrollada por los trabajadores de una empresa y es transferida para otra empresa. Esta otra empresa es una "tercera", de ahí el nombre de "tercerización" al proceso mediante el cual se le transfieren actividades. Dada la naturaleza de lo que ocurre en tales casos podríamos encontrar otro nombre para bautizar este proceso: externalización. La actividad que antes se desarrollaba internamente, dentro de la empresa (y que por tanto estaba "internalizada"), pasa a "externalizarse", o sea a desenvolverse en el exterior de la empresa; disponible en Internet en <http://www.isa.com.co/gmem/servicios>

⁷⁴ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (DANE) (2005) Censo 2005, Bogotá Colombia

La limitación de los derechos sindicales es evidente en la intermediación laboral, según se demostró en la investigación realizada, la naturaleza de esta contratación impide de raíz el surgimiento de sindicatos, pues no existe estabilidad laboral para los trabajadores vinculados a través de empresas de servicios temporales en el periodo comprendido entre enero y junio de 2008.

RECOMENDACIONES

Conforme a lo señalado anteriormente se hace necesario que la fuerza laboral de la ciudad de Barranquilla y del país en general afronte decididamente el grave problema de los contratados bajo estas modalidades, con propuestas concretas y claras en defensa de los derechos individuales y colectivos. Con tales propósitos propongo las siguientes recomendaciones.

- Propender porque el movimiento obrero exija al presidente de la República y al congreso que se opte por la supresión de toda intermediación laboral con capital privado con o sin ánimo de lucro y se penalice con sanciones pecuniarias para quienes incurran en tales prácticas nocivas. Además, exigir que todos los contratos laborales con calidad de permanencia sean directamente contratados con la empresa donde va a prestar el servicio. La tercerización puede verse frenada -o modificada- por la intervención sindical. La resistencia y la movilización, las propuestas de reorganización alternativas a las planteadas por la empresa, en fin, la capacidad negociadora del sindicato, influyen sobre el proceso y lo pueden detener o desviar -en relación a los objetivos que se planteó originalmente la empresa.
- Que se modifique la legislación individual y colectiva del trabajo, estableciendo un desestímulo económico a quienes utilicen esta modalidad de contratación.

Ejemplo: Presentar una iniciativa legislativa por algún congresista, o a través de iniciativa popular como el referendo que incluya un artículo que señale en el Código Sustantivo del Trabajo que: "las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que se deriven de los servicios prestados, el acuerdo al que hayan llegado o firmado será ineficaz".

- Reestructurar y ampliar el Servicio Público para el Empleo prestado por el Servicio Nacional de Aprendizaje (S.E.N.A), como único organismo autorizado para intermediar en el mercado laboral.

- El periodo de subsidio al desempleo que actualmente está en seis (6) meses, ampliarlo a doce (12) meses y además de comprometer a las cajas de compensación, se deben comprometer la Asociación Nacional de Industriales (A.N.D.I.) y FENALCO. Esto con el fin de obligarlos a que generen verdaderos empleos.

- A nivel de legislación, se debe exigir a los congresistas que presenten iniciativas que exijan a los verdaderos empleadores un tope de personal directamente contratados, debido a que no tiene lógica que una empresa que controla o maneja 3000 empleos temporales permanentes, que tengan en su nomina de planta de

empleados solamente 280, siendo esta cifra en términos porcentuales menos del 10%.

➤ Que a través del Ministerio de la Protección social en coordinación con las organizaciones sindicales, realicen campañas de publicidad para que los trabajadores se afilien o se organicen en sindicatos o asociaciones, esto con el fin de que defiendan los derechos constitucionales contemplados en los artículos 39 y 53 de la Carta Política entre otros y así se equilibren las cargas ya que con la posición dominante de los empleadores estigmatizan o crean en el trabajador temor para que se organicen.

NOTA: NI LA INSTITUCION, NI EL ASESOR ASIGNADO, NI EL JURADO CALIFICADOR SON RESPONSABLES DE LAS IDEAS EXPUESTAS EN ESTE TRABAJO DE INVESTIGACION.

BIBLIOGRAFÍA

ARAUJO Rentería, Jaime (2003), CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-862de 2003, Bogotá, disponible en Internet en <http://www.ramajudicial.gov.co>

ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS. Revista Trabajo y Derecho. Bogotá. 1984

CARTILLA LABORAL 2007, editorial Legis, Bogotá

CISNEROS, Antonio (2006), Que duro es, Padre mío, escribir del lado de los vientos. Informe sobre casos emblemáticos de violación a la libertad sindical de trabajadores sindicalizados en Colombia, Escuela Nacional Sindical, Medellín-Colombia

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA (1991). Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de Julio de 1991

CONVENIO 87 DE 1948. Organización Internacional del Trabajo, disponible en Internet en <http://www.ilo.org>

CONVENIO 181 DE 1987. Organización Internacional del Trabajo, disponible en Internet en <http://www.ilo.org>

Decreto Ley No. 3115 de 1997 (30 de diciembre), publicado en el Diario Oficial No. 43.205. Bogotá, disponible en Internet en <http://www.presidencia.gov.co/prensa>

Decreto 24 de 1998 (enero 6), publicado en el Diario Oficial No. 43.213 de 13 de enero de 1998, Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales, disponible en Internet en <http://www.presidencia.gov.co/prensanew/decretoslinea/1998>

Decreto 1703 de 2002 (agosto 2), publicado en el Diario oficial No. 44.893, de 7 de agosto de 2002, Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud

Decreto 4369 de 2006 (diciembre 4) publicado en el Diario oficial No. 46472, de 4 de diciembre de 2006, por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones

Decreto 4588 de 2006 (diciembre 27), disponible en Internet en <http://www.presidencia.gov.co/prensanew/decretoslinea/2006>

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICAS (DANE)
(2005) Censo 2005, Bogotá Colombia

ESCOBAR Henríquez, Francisco, (1997), CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia 9435, 24 de abril de 1997, disponible en Internet en <http://www.ramajudicial.gov.co>

FONDO DE EMERGENCIA INTERNACIONAL DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA (UNICEF) (2002), La política laboral: de la flexibilización a la exclusión social. Observatorio de Coyuntura Socioeconómica No. 11. pág. 21-23, Universidad Nacional de Colombia-Centro de Investigaciones para el Desarrollo CID-UNICEF, Bogotá Colombia

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo (1982), Introducción al Derecho al Trabajo, Pág. 33-38, Editorial Temis, Bogotá Colombia

GUERRERO Figueroa, Guillermo (1999). PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO, pág. 31, Editorial LEYER, Bogotá Colombia

_____ (2000), DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, 7ª edición, pág. 25, Editorial Leyer, Bogotá Colombia

_____ (2002), Teoría General Del Derecho Laboral, 54 editorial Leyer, Bogotá Colombia Citado por ROJAS CHAVEZ, Armando; HERNANDEZ MEZA, Nelson, El principio de consonancia en el procedimiento laboral, disponible en Internet en http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/derecho/21/11_

HERRERA Vergara, José Roberto (1997), CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia del 12 de marzo de 1997, disponible en Internet en <http://www.ramajudicial.gov.co>

LEY 50 DE 1990 (enero 1), Diario Oficial No. 39.618, de 1 de enero de 1991, disponible en Internet en <http://www.dafp.gov.co>

LEY 828 DE 2003 (julio 10), Diario oficial No. 45.253 de 19 de julio de 2003, Por la cual se expiden normas para el Control a la Evasión del Sistema de Seguridad Social.

MARTÍNEZ Caballero, Alejandro (1997), CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-470 de 1997, Bogotá, disponible en Internet en <http://www.ramajudicial.gov.co>

MARX, Carlos (1968), EL CAPITAL, pág. 168, Editorial Sempere. Valencia (España)

MAZZA, Jacqueline (2003). Jefe de División de Desarrollo Social, Departamento de Desarrollo Sostenible del Banco Interamericano de Desarrollo. Servicios de intermediación laboral: un análisis para los países de América Latina y el Caribe. pág. 30, Nueva York, 2003

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1987). CONVENIO 181 DE 1987, disponible en Internet en <http://www.ilo.org/public>

PIZA ROCAFORT, Rodolfo E Derecho al Trabajo y Derechos de los Trabajadores desde la perspectiva de los convenios internacionales sobre derechos económicos, sociales y culturales, disponible en Internet en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/iidh/cont/40/pr/pr11.pdf>

PUBLICAR S.A (2008), Directorio telefónico, Páginas amarillas, Barranquilla

ROJAS Chavéz, Armando (2004), La intermediación laboral. Revista de Derecho, Universidad del Norte, Barranquilla Colombia

RODRÍGUEZ Rodríguez, Simón (1992). CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-418 de 19 de junio de 1992, Bogotá Colombia

ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS DE LOS TRABAJADORES,
*Seminario sobre capacitación sobre riesgos profesionales en cooperativas de
trabajo asociado y empresas asociativas de trabajo*, Bogotá, 1998

TAMAYO Tamayo, Mario (2000), *El proceso de investigación* 3ª edición, editorial
Limusa Noriega editores, México

ANEXOS

FORMATO DE ENTREVISTA No. 1

Dirigido a personal calificado

1. ¿Cree usted que la intermediación laboral fomenta el empleo?

Si No Por qué?

2. ¿Cree usted que la intermediación laboral afecta la estabilidad laboral de los trabajadores vinculados a través de esta modalidad?

Si No Por qué?

3. ¿Cree usted que la intermediación laboral limita el derecho de asociación sindical?

Si No Por qué?

4. ¿Cree usted que la intermediación laboral debe desaparecer de nuestra legislación?

Si No Por qué?

5. ¿Según el Dane el desempleo está en el 12.6% según su experiencia y conocimiento que certeza puede tener esa cifra?

Si No Por qué?

6. ¿Las Empresas de Servicios Temporales y Agencias de Empleo contribuyen a disminuir el desempleo?

Si No Por qué?

7. ¿Qué alternativa (s) puede plantear para que los trabajadores vinculados a través de Empresas de Servicios Temporales puedan tener mejores condiciones laborales?

FORMATO DE ENTREVISTA No. 2

Dirigido a trabajadores vinculados a través de Empresas de Servicios Temporales

1. ¿Qué clase de contrato tiene con la Empresa de Servicio Temporal?

Laboral

Civil

Comercial

2. ¿Si su contrato es laboral en qué clase de modalidad laboral se encuentra?

Indefinido

Término fijo

Ocasional o transitorio

Por obra

Otro cuál

3. ¿Recibe su salario puntualmente?

Si No

4. ¿Se encuentra satisfecho con la modalidad contractual ofrecida por la Empresa de Servicios Temporales?

Si No Por qué?

5. ¿Tiene derecho a prestaciones sociales?

Si No

6. ¿Tiene estabilidad laboral en la Empresa de Servicios Temporales?

Si No Por qué?

7. ¿Se encuentra vinculado a una organización sindical?

Si No

8. ¿Las Empresa de Servicios Temporales permite a sus trabajadores que se afilien o creen sindicatos?

Si No Por qué?

9. ¿Conoce usted el término de intermediación laboral?

Si No

10. ¿Tiene posibilidades de vincularse directamente con la empresa donde labora?

Si No Por qué?

Barranquilla, 23 de julio de 2008



Señores:

**MINISTERIO DE LA PROTECCION Y SEGURIDAD SOCIAL
(ATLANTICO)**

Atn: Dr. Carlos Castellanos
Director Territorial

E. S. D.

ASUNTO: Solicitud de información y/o documentos

Cordial saludo,

La presente es para pedirle el favor de facilitarme la siguiente información:

- Número y nombres de las empresas de servicios temporales que están inscritas y funcionando a fecha de 30 de junio de 2008.
- Número y nombres de las cooperativas que están inscritas y funcionando a fecha de 30 de junio de 2008.
- Número y nombres de los Sindicatos con registro sindical.
- Número y nombres de Asociaciones inscritas.

Esta información será utilizada para fines académicos por lo que estoy realizando mi tesis de grado

Conociendo su espíritu de colaboración y en espera de una pronta y positiva respuesta, se despide de usted

Atentamente,

JOSE FONTALVO CHARRIS

C.C: 8.496.528

Estudiante egresado de la corporación Universitaria Rafael Núñez
Facultad de Derecho.

NOTA: La información será recogida por mi persona en su despacho.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL ATLÁNTICO
OFICINA ARCHIVO CENTRAL
LISTADO DE JUNTAS DIRECTIVAS SINDICALES VIGENCIA 2007

ITEM	NOMBRES	RESOLUCIÓN	FECHA	FOLIOS	EJECUTORIA
01	Junta Directiva Anthoc Malambo	001245	03-10-06	177	09-04-07
02	Negada J. Directiva Sintraposcos (Apostel)©	000121	09-02-07	276	13-03-07
03 -	Creación Asociación ANDETT	000206	28-02-07	68	03-04-07
04	Junta Directiva Sintraloteben	000426	27-04-07	57	18-05-07
05	Reajuste J.D. Sintracaracol	000463	04-05-07	25	06-06-07
06	J.D. Sindimtrasol Soledad	000429	25-04-07	24	28-05-07
07	J.D. Sintragrícola Secc. Soledad	000237	25-04-07	17	25-04-07
08	J.D. SINTRACONDISTRITO	000144	13-02-07	70	26-03-07
09	Reajuste SINTRACARACOL	000222	07-03-07	23	09-04-07
10	J.D. SINTRAGRÍCOLA	000391	18-04-07	17	28-05-07
11	Negada J.D. SINTRAMEB AREA	001629	22-12-06	127	23-02-07
12	Junta Directiva SINTRAESOL	000159	23-02-07	47	26-03-07
13	J.D. ASOTASAO	000309	27-03-07	26	18-04-07
14	Junta Directiva SINTRACARCOL	000406	20-04-07	33	07-05-07
15	Junta Directiva Sintracaprecom	000145	14-02-07	52	20-03-07
16	Junta Directiva SUTIMAC	000420	23-04-07	21	25-05-07
17	J.D. Asoc. Camp. Dpto Atlántico	000157	22-02-07	19	27-03-07
18	J.D. Negada SINEPADIBA (C)	000213	01-03-07	61	09-04-07
19	Junta Directiva Sintraciledco	000181	26-02-07	32	27-03-07
20	Reajuste Negado Siemtrasol	000517	18-05-07	32	12-06-07
21	J.D. Sintrahoincol Secc. Barrang.	000366	13-04-07	78	15-05-07
22	J.D. Sindicat. Agrícola Malambo	000476	08-05-07	16	22-05-07
23	J.D. Nacional Sintrainquigas	000489	10-05-07	56	12-06-07
24	Reajuste Sintrainquigas Barrang.	000481	09-05-07	27	12-06-07
25	J.D. Sintraemsdes Soledad Subd	000091	18-02-07	50	01-03-07
26	Negada Const. Sintraemchoferes	000091 bta	10-01-07	194	
27	Junta Directiva Sindiconstrucción	000306	26-03-07	29	23-04-07
28	Junta Directiva ASOTASAO	000431	26-04-07	22	14-05-07
29	J.D. Sindicato Exp. Loterías B/quil	000051	23-01-07	38	09-03-07
30	Reajuste J.D. Sinalserpub Soledad	000082	31-01-07	27	28-02-07
31	J.D. Sindicato SINTRAPLAST	000214	01-03-07	35	16-04-07
32	J.D. Sindicato SINTRAGOBAIN	000443	30-04-07	28	23-05-07
33	J.D. Sindicato ASIENSTRASASOL	000306	26-03-07	40	24-04-07
34	J.D. Sindicato Sintragracetales	000307	26-03-07	45	16-04-07
35	J.D. Sindicato SINTRAUNICOL	000079	01-30-07	128	06-06-07
36	J.D. Sintrainquigas Secc. B/quilla	000308	27-03-07	30	30-04-07
37	J.D. Sindicato SINTRACLINICA	000497	14-05-07	38	04-06-07
38	J.D. Negada Sintramienenergetica Barr	000477	08-05-07	36	06-06-07
39	Const. Subd. Sintratercol Terminal	000539	25-05-07	59	28-06-07
40	J.D. Subd. Asodefensa Secc Soledad	000509	16-05-07	45	21-06-07
41	J.D. Sitraenergia Nivel Central	000522	22-05-07	70	21-06-07
42	J.D. SINALDES SOLEDAD	000541	25-05-07	33	27-06-07
43	Reajuste J.D. Sinalserpub Soledad	00575	04-06-07	32	05-07-07
44	Reajuste J.D. Sidesena Subd. Barran	000616	13-06-07	29	29-06-07

LISTADO DE JUNTAS DIRECTIVAS SINDICALES VIGENCIA 2007

ITEM	NOMBRES	RESOLUCIÓN	FECHA	FOLIOS	EJECUTORIA
45	J.D. Sintratabaco Secc.Barra.	000549	30-05-07	39	20-06-07
46	J.D. Sind.Exp. Agrícola pexa	001328	23-10-06	33	30-10-06
47	Negada J.D. Sindicato Agropec.	000044	18-01-07	26	14-02-07
48	J.D. SINTRALOTANCO -	000192	27-02-07	30	16-03-07
49	Negada J.D. Sind. Agrícola Malamb.	000352	11-04-07	16	24-04-07
50	Const. J.D. SIEMTRASOL Soledad	001079	04-09-06	83	28-03-07
51	J.D. ANEBEE Secc. Atlántico	000462	03-05-07	30	31-05-07
52	Negada J.D. SINTRACOM	000490	10-05-07	193	04-06-07
53	Reajuste J.D. SINAGOG	000313	27-03-07	34	27-04-07
54	J.D. Sindicato	000375	16-04-07	21	24-05-07
55	Reajuste J.D. SINDICARIBE	000314	27-03-07	47	30-04-07
56	Negada J.D. EE.PP.MM.				
57	J.D. SINTRACARNE	001388	02-11-06	16	04-12-06
58	J.D. SINTRAPROAN	001429	14-11-06	26	13-12-06
59	J.D. SINTRAYIDI	001628	22-12-06	21	01-24-07
60	J.D. SINTRAPROINCOL	000030	15-01-07	12	07-02-07
61	NEGADA SINALCOMOTOS	001385	02-11-06	33	11-16-06
62	J.D. FENALSITRAB	000252	03-15-07	21	04-18-07
63	J.D. SINTRAESA	000071	02-26-07	28	02-21-07
64	NEGADA SINTRACORCOL	000019	09-01-07	141	02-02-07
65	J.D. Sintramienergetica Secc Barranquilla	000559	04-05-07	34	06-07-07
66	J.D. Union Sindical de la Educación "USDE Atlántico	000605	12-06-07	16	16-07-07
67	J.D. USTIDITT Transito	001552	05-12-06	21	05-01-07
68	J.D. Sindicato Cementos Caribe	000314	27-03-07	47	30-04-07
69	R.j. SINDESENA Secc. Barranq. ✓	000142	13-02-07	58	19-07-07
70	J.D. SINTRACORPUDEA	001423	14-11-06	132	13-07-07
71	J.D. ACEB Seccional Barranq.	000579	04-06-07	174	06-07-07
72	J.D. SINTRASIDENOR	000637	21-06-07	21	25-07-07
73	J.D. Asociación ASTEA Electric.	000638	22-06-07	17	06-07-07
74	Creación Sindicato S.N.T.C.	000639	25-06-07	58	26-07-07
75	J.D. SINTRAEDIBA	000312	27-03-07	100	03-08-07
76	Reajuste J.D. ANTHOC Malambo	000625	14-06-07	16	17-07-07
77	Const. SINTRATERCOL Terminal	000539	25-05-07	49	25-06-07
78	Const. SINTRAENDEMUSOL	000691	13-07-07	55	21-08-07
79	Const. SINTRAME Metrotransito	000683	11-07-07	44	10-08-07
80	J.D. Unión General de Loteros	000748	31-07-07	20	31-08-07
81	Reajuste J.D. ABOTAJAO	000775	08-08-07	16	28-08-07
82	J.D. Anthoc Comité Juan de Acosta	000687	12-07-07	32	31-08-07
83	J.D. Naviera Fluvial Colombiana	000675	10-07-07	21	10-08-07
84	Asoc. Camp. Nuevo Horizonte Puerto Colombia (Atlántico)	000830	27-08-07	57	10-09-07
85	J.D. ASCOTHEL Helicópteros	000669	09-07-07	89	10-09-07
86	J.D. SINTRALNIVERLOT	000813	23-08-07	21	07-09-07
87	Reajuste J.D. ANEBAN Secc. Barran	000809	22-08-07	22	12-09-07
88	Reajuste J.D. SINTRALOTEBEN	000815	24-08-07	21	13-09-07
89	Revocatoria Directa Asoinmobiliaria	000506	16-05-07	101	
90	J.D. Asoc. Peg. Agricultores-- Soledad	000834	29-08-07	27	10-09-07
91	Comité Ejecutivo FISTRACOL	000729	25-07-07	44	27-08-07

LISTADO DE JUNTAS DIRECTIVAS SINDICALES VIGENCIA 2007

ITEM	NOMBRES	RESOLUCION	FECHA	FOLIOS	EJECUTORIA
92	Reajuste J.D. Asiemtra Sasol	000711	17-07-07	27	16-08-07
93	J.D. SINTRACARI	000712	17-07-07	27	21-08-07
94	Rotación J.D. SINDESS Sec.Ban	000713	17-07-07	19	21-08-07
95	J.D. SINTRASENA Secc. Atico.	000714	17-07-07	42	21-08-07
96	J.D. TRAENSIMUSOL Soledad	000642	29-06-07	28	27-08-07
97	Negada J.D. Asoc. Nuevo Horizonte	000674	10-07-07	33	08-08-07
98	J.D. SINDESENA Subd.Barranq.	000689	13-07-07	30	16-08-07
99	Junta Directiva SECODA	000740	27-07-07	15	31-08-07
100	Junta Directiva SINTRAIME	000659	05-07-07	25	09-08-07
101	Junta Directiva ASOPROSIMBOL	001005	03-10-07	36	24-10-07
102	Junta Directiva SINTRACELTA	000956	24-09-07	21	24-10-07
103	Reajuste ASOTASAO	001004	03-10-07	08	22-10-07
104	J.D. ANEBAN NACIONAL	000971	26-09-07	22	12-10-07
105	Reajust Sintramienenergetica Barra	000960	26-09-07	31	12-10-07
106	J.D. Sindicat Trabaj.Hotel Prado	000949	21-09-07	37	22-10-07
107	Reajuste J.D. SUTIMAC	000951	12-10-07	40	12-10-07
108	Comité Secc. SINTRAGECOLSA	000935	19-09-07	130	17-10-07
109	Negada J.D. SEPTODIMCA	000866	07-09-07	60	08-10-07
110	ConstituciónSINFORO-HIDRICO	000846	31-08-07	38	22-09-07
111	J.D. SINTRAENFIN Subd.Barran	000797	21-08-07	124	25-09-07
112	J.D. SINTRACADENALCO	000853	03-09-07	34	01-10-07
113	J.D. SINTRABBVA Secc. Barran	000844	30-08-07	26	28-09-07
114	J.D. SINTRACORPUCCCOL	000831	28-08-07	41	27-09-07
115	Reajuste J.D. SECODA	00820	24-08-07	28	25-09-07
116	COMITÉ ACDECTA Controlador	000829	27-08-07	31	27-08-07
117	J.D. ASPROUL UNILIBRE	000814	24-09-07	21	25-09-07
118	J.D. SINTRAINCAPLA	000799	22-08-07	30	21-09-07
119	J.D. SINTRAHERALDO	000812	23-09-07	20	24-09-07
120	J.D. Asoc. Agrop.Pesq.Ponedera	000948	19-09-07	21	08-10-07
121	J.D. SINFUADCINDES Alcaldia	001063	17-10-07	85	09-11-07
122	J.D. SINUCOM	001050	11-10-07	44	31-10-07
123	J.D. ASOC. ASAPIZNOQUA	001041	09-10-07	15	25-10-07
124	J.D. SINTRALREY	000977	28-09-07	91	26-10-07
125	J.D. SINTRAPRODENVASES CROWN SUBD.BARRANQ.	000474	07-05-07	179	03-12-07
126	J.D. SINTRADEAMBIENTE	001102	29-10-07	47	28-11-07
127	J.D. SINDICATO SINEADIAN	001130	08-11-07	60	28-11-07
128	J.D. SINALBURNS SECC BARR	001150	14-11-07	25	29-11-07
129	RETIRAR SOLICITUD UNIATL SINTRAUNICOL	AUTO	15-11-07	14	22-11-07
130	J.D. ASOC. CASA DEL VENDE.	001184	21-11-07	19	02-12-07
131	NEGADA JD. SINTRAHIDRICO	001163	16-11-07	44	04-12-07
132	J.D. FCA BOLSA PAPEUNIBOL	001187	22-11-07	26	10-12-07
133	J.D. SINTRACOOLECHERA	001120	07-11-07	49	10-12-07
134	REAJUSTE J.D. SINTRACARI	001062	16-10-07	16	20-11-07
135	CREACIÓN J.D. SINDIEMPLEO	001026	08-10-07	62	08-11-07

LISTADO DE JUNTAS DIRECTIVAS SINDICALES VIGENCIA 2007

ITEM	NOMBRES	RESOLUCIÓN	FECHA	FOLIOS	EXECUTORIA
92	Reajuste J.D. Aslemtra Sasol	000711	17-07-07	27	16-08-07
93	J.D. SINTRACARI	000712	17-07-07	27	21-08-07
94	Rotación J.D. SINDESS Sec. Ban	000713	17-07-07	19	21-08-07
95	J.D. SINTRASENA Secc. Atico.	000714	17-07-07	42	21-08-07
96	J.D. TRAENSIMUSOL Soledad	000642	29-06-07	38	27-08-07
97	Negada J.D. Asoc. Nuevo Horizonte	000674	10-07-07	33	08-08-07
98	J.D. SINDESENA Subd. Barranq.	000689	13-07-07	30	16-08-07
99	Junta Directiva SECODA	000740	27-07-07	15	31-08-07
100	Junta Directiva SINTRAME	000659	05-07-07	25	09-08-07
101	Junta Directiva ASOPROSIMBOL	001005	03-10-07	36	24-10-07
102	Junta Directiva SINTRACELTA	000956	24-09-07	21	24-10-07
103	Reajuste ASOTASAO	001004	03-10-07	08	25-10-07
104	J.D. ANEBAN NACIONAL	000971	26-09-07	22	12-10-07
105	Reajust Sintramienenergetica Barra	000960	26-09-07	31	12-10-07
106	J.D. Sindicat Trabaj. Hotel Prado	000949	21-09-07	37	22-10-07
107	Reajuste J.D. SUTIMAC	000951	12-10-07	40	12-10-07
108	Comité Secc. SINTRAGECOLSA	000935	19-09-07	130	17-10-07
109	Negada J.D. SEPTODIMCA	000866	07-09-07	60	08-10-07
110	Constitución SINFORO-HIDRICO	000846	31-08-07	38	22-09-07
111	J.D. SINTRAENFIN Subd. Barran	000797	21-08-07	124	25-09-07
112	J.D. SINTRACADENALCO	000853	03-09-07	34	01-10-07
113	J.D. SINTRABBVA Secc. Barran	000844	30-08-07	56	28-09-07
114	J.D. SINTRACORPUCCCOL	000831	28-08-07	41	27-09-07
115	Reajuste J.D. SECODA	00820	24-08-07	28	25-09-07
116	COMITÉ ACDECTA Controlador	000829	27-08-07	31	27-08-07
117	J.D. ASPROUL UNILIBRE	000814	24-09-07	21	25-09-07
118	J.D. SINTRAINCAPLA	000799	22-08-07	30	21-09-07
119	J.D. SINTRAHERALDO	000812	23-09-07	20	24-09-07
120	J.D. Asoc. Agrop. Pesq. Ponedera	000948	19-09-07	21	08-10-07
121	J.D. SINFUADCIÑDES Alcaldia	001063	17-10-07	85	09-11-07
122	J.D. SINUCOM	001050	11-10-07	44	31-10-07
123	J.D. ASOC. ASAPIZNOGUA	001041	09-10-07	15	25-10-07
124	J.D. SINTRALREY	000977	28-09-07	91	26-10-07
125	J.D. SINTRAPRODENVASES CROWN SUBD. BARRANQ.	000474	07-05-07	179	03-12-07
126	J.D. SINTRADEAMBIENTE	001102	29-10-07	47	28-11-07
127	J.D. SINDICATO SINEADIAN	001130	08-11-07	60	28-11-07
128	J.D. SINALBURNS SECC BARR	001150	14-11-07	25	20-11-07
129	RETIAR SOLICITUD UNIATL SINTRAUNICOL	AUTO	15-11-07	14	22-11-07
130	J.D. ASOC. CASA DEL VENDE.	001184	21-11-07	19	02-12-07
131	NEGADA JD. SINTRAHIDRICO	001163	16-11-07	44	04-12-07
132	J.D. FCA BOLSA PAPEUNIBOL	001187	22-11-07	26	10-12-07
133	J.D. SINTRACOOLECHERA	001120	07-11-07	49	10-12-07
134	REAJUSTE J.D. SINTRACARI	001062	16-10-07	16	20-11-07
135	CREACION J.D. SINDIEMPLEO	001026	08-10-07	62	08-11-07

136	Junta Directiva SINALSERPUB Seccional Malambo	000854	03-09-07	18-12-07	78
137	Revocar Junta Directiva SINTRENAL	00890	01-10-07	20-12-07	220
138	Junta Directiva Vendedores Estacionarios " OSVEA "	001289	11-12-07	21-12-07	27
139	Negada Junta Directiva ASEMIL	001301	23-11-07	27-12-07	23
140	Junta Directiva SINTRAINUCOL	001199	23-11-07	26-12-07	20
141	Junta Directiva SINTRACALIFORNIA	001140	28-09-07	13-12-07	36
142	Reajuste Junta Directiva SINTRAIMAGRA Seco. Barranq.	000893	12-09-07	10-10-07	42
143	Junta Directiva ACOLPUVEBA	001282	12-12-07	28-12-07	32
144	CONSTITUCIÓN SINDICATO SINTRAPUBDISBA	001071	18-10-07	160	28-12-07
145	Constitución Sindicalo SINCOTAXBARR	001225	27-11-07	53	24-12-07

ITEM	NOMBRE	RESOLUCION No.	FECHA	FOLIOS	EJECUTORIA
1	JUNTA DIRECTIVA ANTHOC SECC. MALAMBO	198	22/02/2008	29	28/03/2008
2	REAJUSTES SINTRAGRACETALES	157	11/02/2008	24	10/04/2008
3	JUNTA DIRECTIVA SINDICONSTRUCCION	360	11/04/2008	18	19/04/2008
4	REAJUSTES SINDICATO SINDIMTRASASOL	1160	15/11/2007	24	17/12/2007
5	SINDICATO SINTAELECOL SECC. CORELCA J.D.	232	03/03/2008	40	10/04/2008
6	JUNTA DIRECTIVA SINTRAMUNICIPALES	197	22/02/2008	84	31/03/2008
7	JUNTA DIRECTIVA ASOCIACION ADEPA-PERSONERIAS	133	31/01/2008	77	06/03/2008
8	J.D. ASOCIACION TRABAJ. AGROPECUARIO ATLCO.	33	03/03/2008	22	14/03/2008
9	J.D. SINTRAMIENERGETICA-SECC. BARRANQUILLA	134	31/01/2008	36	29/02/2008
10	COMITÉ SINTRACARACOL	18	08/01/2008	20	28/01/2008
11	J.D. SOC. DE CAPITANES RIO MAGADALENA Y SUS AF. ✓	45	14/01/2008	50	06/02/2008
12	J.D. SINDICATO DE EXP. DE LOTERIA DE B/QUILLA	270	17/03/2008	34	08/04/2008
13	J.D. ASOPERSONERIAS SECC. B/QUILLA	214	27/02/2008	19	03/04/2008
14	J.D. SINDICATO SINTRAMUCOL	403	17/04/2008	26	27/05/2008
15	J.D. SINDICATO GREMIAL AGRODATLAN	480	02/05/2008	35	16/05/2008
16	CONSTITUCION J.D. ASOSINMACOMATLAN	266	13/03/2008	36	04/04/2008
17	J.D. ASOCIACION DE TAXIS SAO ASOTASAO	410	21/04/2008	16	05/07/2008
18	J.D. SINDICATO DE TRABAJORES METALURGICOS	201	27/03/2008	23	27/05/2008
19	J.D. UNION DE COCINEROS-MESEROS Y BARMAN	435	24/04/2008	14	12/05/2008
20	REAJUSTES ASOC. ANEBAN	184	19/02/2008	36	13/03/2008
21	J.D. SINDICATO DE METROTRANSITO USITRAM	310	02/04/2008	16	02/05/2008
22	CONSTITUCION J.D. SINDICATO SINPERCON	17	08/01/2008	102	30/04/2008
23	CONSTITUCION J.D. SINDICATO SINEMPUCODIBA	1070	18/10/2007	249	13/02/2008
24	REAJUSTES ANEBAN BANCOLOMBIA	254	10/03/2008	32	16/04/2008
25	REAJUSTES J.D. SINDICATO SINTRAPUBDISBA	340	07/04/2008	31	09/05/2008
26	J.D. SINDICATO DE CARTON DE CBIA. SINTRACARCOL	398	07/04/2008	26	13/05/2008
27	CONSTITUCION SINDICATO SINTRAMAIN SOL SOLEDAD	83	21/01/2008	53	27/02/2008
28	J.D. SINDICATO SINTAINQUIGAS SECC. SOLEDAD	272	17/03/2008	20	21/04/2008
29	CONSTITUCION ASOC. DE METROTRANSITO ASEMETRO	1298	13/12/2007	57	17/01/2008
30	CONSTITUCION ASOC. DE CONDUCT. ASOSINCONTRAES	290	27/03/2008	34	09/04/2008

ITEM	NOMBRE	RESOLUCION No.	-CHA-	FOLIOS	EJECUTORIA
31	J.D. SINALSERPUB SECC. SOLEDAD	158	11/02/2008	34	08/04/2008
32	J.D. SINTRAOFIUA UNIVERSIDAD DEL ATLCO.	216	28/02/2008	26	07/04/2008
33	CONSTITUCION SINDICATO SINTRAPOCCOPEBIBA	1110	01/11/2007	286	20/02/2008
34	J.D. ENTIDADES FINANCIERAS SINTRAENFIN	271	17/03/2008	114	21/04/2008
35	SINDICATO DE COMISARIOS Y POLICIAS DE FLIA.	308	01/04/2008	24	27/05/2008
36	J.D. SINDICATO INDUSTRIA QUIMICA SINTRAQUIM	1261	05/12/2007	48	17/01/2008
37	J.D. SINDICATO ALCALDIA DE SOLEDAD SINALDES	286	27/03/2008	28	24/04/2008
38	COMITE EJECUTIVO UTRAL SECC. ATLCO.	152	08/02/2008	222	10/03/2008
39	COMITE SINTRACARACOL	18	08/01/2008	36	28/01/2008
40	J.D. SINDICATO ALMACEN TIA SINTRATIA	341	07/04/2008	35	24/04/2008
41	J.D. ASOC. MINDEFENSA ASEMIN	196	21/02/2008	33	28/03/2008
42	J.D. SINDICATO SINDIFLUVIAMAR	1274	07/12/2007	33	01/04/2008
43	J.D. ASOC. DE MAQUINISTAS MECANICOS NAVALES	1179	20/11/2007	36	20/12/2007
44	J.D. SINDICATO SETRASENA SECC. B/QUILLA	1340	26/12/2007	35	29/01/2008
45	J.D. SINDICATO SINDIFLUVIAMAR	1347	27/12/2007	60	28/01/2008
46	REAJUSTES J.D. SINDICATO SINDESENA SECC. B/QUILLA	1308	14/12/2007	25	21/01/2008
47	NEGADA J.D. SINDEPDISBA DISTRITO B/QUILLA	1323	19/12/2007	50	24/01/2008
48	REVOCATORIA DIRECTA SINTRAOFIUA	90	22/01/2008	43	13/02/2008
49	REAJUSTES SINDICATO SINTRACORPUDEA	42	11/01/2008	27	08/02/2008
50	COMITE ANTHOC SECC. PIOJO	1355	28/12/2007	30	24/01/2008
51	J.D. SINDICATO DE LA PERSONERIA SINTRAPER	1322	19/12/2007	40	21/01/2008
52	DENUNCIA CONVENCION COLECTIVA REMACHES IND.	532	22/05/2007	255	19/12/2007
53	J.D. SINTRAIMAGRA SECC. BARRANQUILLA	293	28/03/2008	32	23/04/2008
54	J.D. ANTHOC SECC. BARRANQUILLA	537	24/05/2007	247	08/02/2008
55	J.D. DE LA CONTRALORIA GNRAL. ASCONTROL	306	01/04/2008	30	24/04/2008
56	COMITE SINTRA CAPRECOM	120	30/01/2008	64	21/02/2008
57	NEGADA O OBJETADA INSCRIPCION SINTRAOFIUA	AUTO	08/02/2007	13	08/02/2007
58	J.D. SINDICATO DEL MEDIO AMBIENTE SITRAMBIENTE	339	07/04/2008	46	07/05/2008
59	J.D. ANEBAN SECC. BARRANQUILLA	583	05/06/2007	90	05/01/2008
60	J.D. EMPAQUES TRANSPARENTES SINTRAEMPAQUES	36	10/01/2008	32	11/02/2008
61	J.D. SINTRAPRODENVASES CROWN SUBD. BARRANQ.	399	17/04/2008	40	23/05/2008
62	CONSTITUCION ASOC. ASOTRANSOLOMBIA	687	18/06/2008	27	03/07/2008
63	J.D. SINDICATO SINTIES SUB BARRANQUILLA	468	29/04/2008	25	06/04/2008
64	CONSTITUCION SINDICATO SINTRADEUA-UNIATLANTICO	1335	21/12/2007	69	30/01/2008
65	REAJUSTES J.D. SINTRALOTANCO	434	24/04/2008	37	29/05/2008
66	COMITE EJECUTIVO FENASITRAP	439	24/04/2008	53	28/05/2008
67	NEGADA J.D. SINTRASERENDERECOL SUBD. BARRANQ.	312	02/04/2008	45	02/05/2008
68	NEGADA J.D. SINTRASERENDERECOL SUBD. BARRANQ.	311	02/04/2008	28	02/05/2008
69	JUNTA DIRECTIVA ODONTOLOGOS ASDOAS SECC.ATL.	488	06/05/2008	40	05/06/2008
70	JUNTA DIRECTIVA COLEGIO NACIONAL DE PERIODISTAS	494	08/05/2008	33	21/05/2008
71	JUNTA DIRECTIVA SINDICATO PESC.AGRICULT.MANATI	523	14/05/2008	46	06/06/2008
72	J.D. ASOC. DE EMPLEADOS PUB. DE B/QUILLA-ASDEPBA	448	28/04/2008	26	04/06/2008
73	J.D. SINTRAENERGIA SECC. ATLANTICO	1042	09/10/2007	18	13/11/2007
74	J.D. ANTHOC SECC. SOLEDAD	969	26/09/2007	33	30/10/2007

ITEM	NOMBRE	RESOLUCION NO.	CHA	FOLIOS	EJECUTORIA
75	REAJUSTE J.D. SINDESENA SUBDIR. BARRANQUILLA	424	23/04/2008	18	28/05/2008
76	J.D. SINDICATO DE LA PSRIA. SINTRASEPUPERDISBA	637	04/06/2008	136	02/07/2008
77	J.D. SINTRAENTEDDIMCCOL SECC. SOLEDAD	579	22/05/2008	50	25/06/2008
78	COMITÉ ANTHOC SECC. PIOJO	1151	14/11/2007	15	23/11/2007
79	J.D. SINTRAESTATALES SUBDIRECTIVA B/QUILLA	324	03/04/2008	141	27/05/2008
80	J.D. SINDICATO DE LA PREVISORA-SINTRAPREVI	585	22/05/2008	31	26/06/2008
81	NEGADA J.D. SINSERPUDECONINBA	91	22/01/2008	73	02/02/2008
82	ROTACION J.D. SINTRAUNICOL SECC. B/QUILLA	1228	28/11/2007	28	28/12/2007
83	J.D. ASOC. DE MUJERES CAMPESINAS DE CANDELARIA	643	05/06/2008	19	02/07/2008
84	REAJUSTE J.D. SINDICATO SINEMPUCODISBA	704	23-06-2008	41	22-07-2008
85	J.D. NAVIERAFLUVIAL COLOMBIANA	842	16-07-2008	27	05-08-2008
86	J.D. ASOCIACION ASDAUA	770	08-07-2008	24	05-08-2008
87	REAJUSTE SINTRA TUBDISBA	777	08-07-2008	25	05-08-2008
88	JUNTA DIRECTIVA SINTRAINTABACO	646	05-06-2008	29	23-06-2008
89	JUNTA DIRECTIVA SINTRAINTABACO	663	09-06-2008	38	24-06-2008
90	J.D. ANTHOC PUERTO COLOMBIA	519	13-05-2008	59	12-06-2008
91	J.D. SINDICATO SINTRAEMUSOL	708	24-06-2008	33	23-07-2008
92	J.D. SINDICATO SINALTRAINAL SECC B/QUILLA	709	25-06-2008	39	25-07-2008
93	VERADA J.D. ASOCIACION ASEINPEC	701	23-06-2008	24	23-07-2008
94	J.D. ASOCIACION BOMBEROS ASDEBEN	728	01-07-2008	34	29-07-2008
95	J.D. SINTRA PRODENAVASES CROWN SUBOBIQUI	811	11-07-2008	35	28-07-2008
96	CONSTITUCION J.D. SINDICATO SINERPUDEDISBA	764	13-02-2008	116	18-03-2008
97	CONSTITUCION J.D. ASOCIACION ASTESA	662	09-06-2008	83	15-07-2008
98	NEGADA J.D. SINTRA PRODENAVASES CROWN	682	16-06-2008	33	11-07-2008
99	J.D. SINDICATO ASONAL JUDICIAL SECC B/QUI	644	05-06-2008	290	07-08-2008
100	J.D. SINDICATO PESCADORES Y AGRICULTORES MANATI	705	23-06-2008	47	10-07-2008
101	J.D. SINDICATO SINTRA S DENOR	676	13-06-2008	39	15-07-2008
102	J.D. ASOCIACION SERVIDORES PUBLICO ASOECOL	0044	14-01-2008	25	28-02-2008
103	J.D. SINDICATO SINTRA YIOI	372	11-04-08	24	28-04-08
104	J.D. SINDICATO DE VENDEDORES ESTACIONARIOS	0035	10-01-08	18	11-02-08
105	J.D. SINDICATO TEXTIL SECC. B/QUILLA	558	20-05-08	29	12-06-08
106	J.D. SINDICATO SINTRA SEREN DE CAL SUB B/QUILLA	Arto fecha	17-07-2008	67	
107	DESISTIMIENTO J.D. SINTRA ESTATALES	0037	11-01-2008	55	08-02-2008
108	J.D. SINDICATO UTRAIEMPUSOL SOLEDAD	1105	31-10-2007	315	13-02-2008
109	CONSTITUCION J.D. USEMPUCCOPEDISBA				
110					
111					
112					
113					
114					
115					
116					
117					
118					

55	ABIURRA	50000071	2	PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS	ABIURRA	81042128	20031114	20031114	20031114	5296	ANTIOQUIA	ENVIGADO
55	ABIURRA	50000071	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DE JOYEROS Y ARTESANOS	GALEDA	81042803	20031218	20031218	20031218	5296	ANTIOQUIA	ENVIGADO
55	ABIURRA	50000071	1	CONVENIO TOTAL COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO	VISION SOLID.	81042879	20031223	20031223	20031223	531	ANTIOQUIA	SABANETA
55	ABIURRA	5000008	2	VISION SOLIDARIA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO	VISION SOLID.	81044235	20040321	20040321	20040321	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	1	PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LIDERANDO	VISION SOLID.	81104528	20040321	20040321	20040321	5129	ANTIOQUIA	CALDAS
55	ABIURRA	5000008	1	LUZ VERDE COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO	VISION SOLID.	81104569	20040321	20040321	20040321	5301	ANTIOQUIA	SABANETA
55	ABIURRA	5000008	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO VIDA LABORAL	VISION SOLID.	83050311	20041004	20041004	20041004	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	2	PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SEMBRAR	VISION SOLID.	83050311	20041004	20041004	20041004	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DE CONSTRUCTORES ASOCIADOS	COOPERAR	83050251	20041004	20041004	20041004	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR SALUD COITRAVIDA	COITRAVIDA	81103174	20041103	20041103	20041103	5298	ANTIOQUIA	ENVIGADO
55	ABIURRA	5000008	1	SOLUCIONES INTEGRALES LTDA. COOPERATIVA ASOCIATA DE TRABAJO	COOPERATIVA	83050785	20050113	20050113	20050113	5298	ANTIOQUIA	ENVIGADO
55	ABIURRA	5000008	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DE DISCAPACITADOS SOBRE L PROYECTOS	PROYECTOS	83051304	20050113	20050113	20050113	5298	ANTIOQUIA	ENVIGADO
55	ABIURRA	5000008	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DE PRODUCTORES EMPRESARIALES	COOP-EMPRE	83051471	20050113	20050113	20050113	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO RECURSOS HUMANOS	COOP-EMPRE	83051471	20050113	20050113	20050113	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	1	UNION DE PROFESIONALES ESPECIALIZADOS COOPERATIVOS	COOP-EMPRE	83051471	20050113	20050113	20050113	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	1	TALLERES DE DESARROLLO HUMANO ORGANISMO COOPERATIVO	COOP-EMPRE	83051471	20050113	20050113	20050113	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	1	PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO ORGANISMO COOPERATIVO	COOP-EMPRE	83051471	20050113	20050113	20050113	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO NIÑEROS AL FUTURO	PRECOOPERATIVA	83051471	20050113	20050113	20050113	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DE SERVICIOS EMPRESARIALES	EMPRECOOP	83051471	20050113	20050113	20050113	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	2	PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO GESTION INTEGRAL DE PRE	EMPRECOOP	83051471	20050113	20050113	20050113	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	1	SEMICOOP COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO	SEMICOOP	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COADMISERVIS	COADMISERVIS	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COADMISERVIS	COADMISERVIS	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	2	PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERVICIO EMPRESARIAL PA	PRECOOPERATIVA	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PARA LA PRODUCCION DE TRABAJO	COOPERATIVA	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	1	PRECOOPERATIVA AMBIENTAL SIDERENSE DE TRABAJO ASOCIADO DEL	PRECOOPERATIVA	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	2	PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LAVADOS INTEGRALES	LAVACOOP	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	2	PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DE LA CONFECCION DE PRE	PRECOOPERATIVA	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000008	1	PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DENISA	PRECOOPERATIVA	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO MAL TENGORALE	MAL TENGORALE	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	2	PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DENISA	PRECOOPERATIVA	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO UNIVERSAL UNICOOP	UNICOOP	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO CONTRASOL NUEVA GRANADA	CONTRASOL	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	EMPRESA COOPERATIVA DE TRABAJADORES ASOCIADOS DE BANADIA	EMPRESA COOPERATIVA	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LIMPUR COOTRALIM	COOTRALIM	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO TENCANTENIMIENTO COOTRAL	COOTRAL	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO TABLONEROS COOTRATAB	COOTRATAB	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA MULTIACTIVA EL GAVAN COOMULGAVAN	COOMULGAVAN	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LOS CENTAURIS COOPTRACER	COOPTRACER	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PANAMA DE ARAUCA COOPTRAPAN	COOPTRAPAN	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LOS LIBERTADORES COOPTRAL	COOPTRAL	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRABAJO ASOCIADO ARAUCA COOTRALUCA	COOTRALUCA	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRABAJO ASOCIADO LAS VILLAS VERDE COOMULTRAV	COOMULTRAV	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EN EL RAMO DEL TRANSPORTE COOTRANSM	COOTRANSM	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO CUBARA AVANCIEMOS CTA	AVANCIEMOS CTA	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO MUJERES ARAUQUITAS	COOTRASCUL	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PROVIDA PROVIDA CTA	PROVIDA CTA	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO BOL NACIENTE COOTRASOLNA	COOTRASOLNA	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DE LA SALUD	PROSALUD C	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DE SERVICIOS PROFESIONALES	PROSALUD C	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SANTANDER	COOP-SANDER	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LA LIBERTAD	COOPTRALIB	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO AL SERVICIO DEL GUAYARE LIT	COOPTRALIB	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJADORES ASOCIADOS DE SERVICIOS GENERA	COOPTRALIB	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJADORES ASOCIADOS INDEPENDIENTES DEL COOTRALING	COOTRALING	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DEL RETORNO GUAYARE COOP	COOPTRALING	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL GUAYARE CHIRIBIQUETE	COOTRACOR	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TECNICOS E INGENIERIA Y AFINES DEL	COOTRACOR	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI
55	ABIURRA	5000010	1	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DE FORMADORES PROFESIONA	COOPFORMIN	83051033	20050810	20050810	20050810	5360	ANTIOQUIA	ITAGUI