

LEGISLACIÓN LABORAL Y NUEVAS FORMAS DE  
TRABAJO

LABOR LAW AND NEW FORMS OF WORK

DROIT DU TRAVAIL ET NOUVELLES FORMES DE  
TRAVAIL

---

Fecha de recepción: 29 de enero de 2016

Fecha de aprobación: 26 de marzo de 2016

**Diana Cristina Rodríguez-Moreno** <sup>1</sup>

**Luis Alberto Cendales-Arias** <sup>2</sup>

---

1 Magíster en Administración Universidad Nacional de Colombia. Docente Escuela de Administración de Empresas. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Contacto: diana.rodriguez@uptc.edu.co. Grupo de Investigación INNTEC

2 Magíster en Educación Universidad de los Andes. Docente ESAP y Escuela de Administración de Empresas. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Contacto: albertocendales61@gmail.com. Grupo de Investigación INNTEC.

## **Resumen**

El trabajo es complejo, presenta múltiples y delicadas dimensiones, económica, jurídica, moral, ética, psicológica, social y en todo caso humana, es fundamental en el crecimiento social y el desarrollo económico. En este trabajo se aborda la dimensión económico – empresarial del trabajo y su interdependencia con el ámbito jurídico. Se establecen las nuevas formas de trabajo a la luz de la nueva realidad económica y empresarial y su relación con la legislación colombiana vigente en el aspecto laboral.

## **Palabras clave**

Trabajo, derecho del trabajo, nuevas formas de trabajo.

## **Abstract**

The work is complex, it has many and careful dimensions: economic, legal, moral, ethic, psychologic, social and human. Work is necessary for the social and economic development. In this paper we speak about the economic and enterprise work dimensions and the relationship with the current Colombian Labor Law.

## **Keywords**

Work, work law, new working practices

## **Résumé**

Le travail est caractéristiques complexes et délicats de multiples dimensions, économiques, juridiques, morales, éthiques, psychologiques, sociaux et tout au long de cas humain, est fondamentale pour la croissance sociale et le développement économique. travail d'affaires et de son interdépendance avec le domaine juridique - Ce document traite de la dimension économique. nouvelles formes de travail à la lumière de la nouvelle réalité économique et commerciale et sa relation avec la législation colombienne en milieu de travail sont établis.

## **Mots-clés**

Le travail, le droit du travail, de nouvelles façons de travailler.

## **Metodología**

Este trabajo tiene un enfoque cualitativo basado en estudio documental de la ley laboral colombiana frente a las nuevas formas de relación

laboral, identificando sus características, el estudio es deductivo, descriptivo, interpretativo y analítico pues especifica las particularidades de las diferentes formas de trabajo y de vinculación laboral y los analiza mediante la interpretación y análisis de la norma. Las unidades de análisis corresponden a las formas de contratación laboral atípica observadas de la realidad laboral. Este trabajo puede ser catalogado como un artículo de reflexión, pues presenta un análisis acerca de las formas de trabajo y vinculación laboral atípicas comparándolas con los elementos de contrato de trabajo establecidos en la legislación laboral colombiana vigente. Corresponde a un resultado del proyecto de investigación “El trabajo en la Economía del Conocimiento” del grupo de investigación INNTEC.

---

## **Introducción**

**E**ste artículo tiene como objetivo presentar una reflexión en torno las nuevas formas de trabajo y vinculación laboral que han surgido como repuesta a la búsqueda contante de mayor competitividad de las empresas, la cuales han transformado sus estructuras administrativas, productivas y laborales usando nuevas formas de contratación de personal que se mueven en el derecho laboral, comercial y civil. En primera instancia se presentan algunas ideas sobre el trabajo, su evolución y cómo surge su reglamentación, cuál ha sido su objetivo y razón de ser finalmente cómo se ha modificado y convertido en un instrumento para flexibilizar el mercado del trabajo en el país.

En el segundo apartado se abordan la situación del mercado laboral actual a través de conceptos como la flexibilización, subempleo e informalidad y enseguida las diferentes maneras de contratación laboral analizadas teniendo en cuenta la legislación laboral y en especial los elementos esenciales del contrato de trabajo, mostrando los vacíos y zona borrosas en las cuales la legislación no da respuesta a las nuevas realidades empresariales y laborales, mostrando cómo los empleadores hacen uso de contrataciones de tipo comercial o civil para evadir responsabilidades que tienen con los trabajadores, en la continua lucha por la supervivencia de sus empresas en un mundo donde la competencia se incrementa exponencialmente. Posteriormente se presentan las conclusiones producto del análisis realizado.

## 1. Trabajo y derecho laboral

El trabajo es la actividad principal de los seres humanos y es fundamental para el crecimiento económico y desarrollo social. El trabajo es un medio para satisfacer las necesidades de las personas, no solamente las básicas o de subsistencia, también necesidades de seguridad, sociales y de autoestima. El trabajo constituye el medio a través del cual las personas buscan su sustento y el de sus familias, adquieren recursos para obtener un lugar dónde habitar, generan relaciones interpersonales con otros seres humanos y además forja crecimiento y desarrollo de habilidades, potenciales y conocimiento que permiten a las personas sentirse valiosas para sí mismas, sus familias y la sociedad.

El trabajo se desarrolla en contextos históricos, sociales, económicos y culturales en tiempos y espacios particulares (Peralta, 2012). El ser humano desde sus orígenes ha generado su sustento mediante su trabajo, que era realizado teniendo en cuenta condiciones de edad y género, después con el desarrollo de la agricultura las comunidades se convierten en sedentarias dando origen a poblaciones y zonas de desarrollo económico y social, las personas se especializan en ciertas labores, suscitando una división cada vez más compleja del trabajo y paralelamente formando grupos sociales diferenciados de acuerdo con la labor que realizaban.

En el sistema de producción feudal la tierra tiene un rol principal y las relaciones sociales se construyen en torno a esta, un noble entregaba tierras en usufructo y quien las recibía debía prestar fidelidad y servicio militar (Rae. Es), en el feudo las relaciones se basaban en el señorío y la servidumbre; así poco a poco se va desarrollando la propiedad privada, pierde poder el señor feudal con la regulación por las instituciones jurídicas del derecho romano, se fue liberando la fuerza de trabajo que formaba parte del feudo para emplearse a cambio de un salario, así se fue pasando del derecho privilegiado con una normatividad laboral feudal a un derecho formal o igualitario (Hernández, 1990).

El dominio sobre la tierra, la propiedad privada, generó una nueva división de clase, los que tenían derechos de propiedad y los que no, los no propietarios vendían su fuerza de trabajo a cambio de un salario. Se pasó del taller a la fábrica con gran número de trabajadores, operando máquinas, durante la Europa de la revolución industrial, largas jornadas de trabajo, accidentes, que generaron movimientos obreros en busca de la mejora en las condiciones de trabajo, nacen los movimientos sindicales

y con ellos la huelga, que presionó al Estado a generar legislación sobre Derecho del Trabajo.

El orden jurídico laboral corresponde a cada modelo de regulación social (Hernández, 1990), en el siglo XIX el desarrollo industrial se produjo en medio de la explotación de la clase trabajadora, el liberalismo permitió a los empleadores fijar de manera unilateral las condiciones de trabajo y la remuneración (Alvarez & Duprat, 2010). El derecho del trabajo se conforma debido a la explosión del problema social generado por las condiciones laborales después de la revolución industrial a finales del siglo XIX e inicios del XX.(Hernández, 2005). Se creó la Organización Internacional del Trabajo mediante el Tratado de Versalles en 1819, posteriormente la Constitución de Weimar, en Alemania, en 1919, después la proclamación de los Derechos Humanos en 1948 protegidos también en el Derecho laboral. Durante el siglo XX el derecho del trabajo se expandió desde la legislación industrial (ocupada en asuntos como la jornada de trabajo, accidentes y enfermedades ocasionadas por razón del trabajo y sus indemnizaciones y trabajo de las mujeres y menores) hasta comercio, servicios y trabajo rural (Bronstein, 2006).

El trabajo es un derecho fundamental de toda persona además es un obligación social y goza de protección del Estado, que garantiza la no discriminación, la igualdad salarial, protección social y el derecho de asociación. El Derecho del Trabajo constituye una regulación del Estado entre la relación de propiedad de capital y la mano de obra, entre empresario y trabajador en aspectos contractuales y de costumbre, estableciendo derechos y deberes de las partes en el proceso productivo, protege a los trabajadores con base en relación de subordinación y/o dependencia. La legislación colombiana va en esta vía indicando en el Código Sustantivo del Trabajo que su finalidad es lograr la justicia que surge en las relaciones entre empleadores y trabajadores y contiene el mínimo de derechos y garantías en favor de los trabajadores y cualquier estipulación que lo afecte es ineficaz.

El derecho del trabajo asegura las condiciones mínimas o vitales de las personas que trabajan, en este sentido es protector de los derechos del trabajador, su dignidad humana (a ser tratado por el empresario con la misma consideración que el trabajador debe tratarlo, pues su naturaleza como seres humanos es idéntica aunque las dos personas posean posiciones diferentes en el proceso productivo), derechos individuales y sociales, lo que significa libertad en la prestación del servicio, libertad de

escoger el trabajo y retirarse del mismo, la igualdad de las personas en el trabajo en condiciones y beneficios (Hernández, 1990 citando a De la Cueva 1975 y 1976). Tiene un propósito social definido que es propender por el bienestar físico, moral e intelectual de la clase trabajadora (Witker, 2008). Las constituciones que tienen como fundamento el estado social de derecho contienen disposiciones garantistas de los derechos de los asalariados (Richter, 2013).

La doctrina latinoamericana establece la subordinación como elemento fundamental del contrato de trabajo y por consiguiente la determinación del ámbito de aplicación del derecho laboral (Hernández, 2005). La subordinación se entiende como la situación en la que el trabajador está bajo el poder de dirección del empleador que controla disciplinaria y directamente su actividad, adicionalmente hay un pago de salario regular y continuo en función del tiempo trabajado más que en función de resultados (Bronstein, 2006).

La legislación laboral privilegia la contratación a término indefinido, con un empleador, jornada de trabajo completa de ocho horas diarias cuarenta y ocho semanales, salario por unidad de tiempo al cual la doctrina jurídica denomina contrato de trabajo clásico, con esta base se generaron derechos como trabajo extra, vacaciones prestaciones sociales e indemnizaciones (Richter, 2013). La legislación representa una disposición general de trabajo subordinado y por cuenta ajena pero no presenta diferenciación por sectores, categorías de trabajadores o sus actividades, aunque hay regulaciones especiales (Villasmi, 2015). La legislación laboral fue desarrollada como ya se mencionó entre los siglos XIX y XX en el contexto de la revolución industrial, con trabajadores que necesariamente debían dirigirse a las fábricas a prestar su servicio, bajo continua supervisión, con horarios estrictos de trabajo a cambio de un salario.

En Colombia, la Ley 96 de 1938 creó el ministerio del trabajo y en el año 1950 en el gobierno de Mariano Ospina Pérez, se promulgaron los decretos legislativos 2663 y 3743 que dieron origen al Código Sustantivo del trabajo. Hacia 1970 se había iniciado el debate acerca de la relación entre la legislación laboral y el empleo debido a la coyuntura de una misión del programa mundial de empleo de la Organización Internacional del Trabajo, discusión que nuevamente surge en 1985 con un informe sobre empleo que establecía que la legislación laboral vigente tenía efectos perjudiciales sobre el empleo; en 1990 un grupo designado por el Gobierno recomendó cambios que condujeron a la aprobación de la

Ley 50 de 1990. (Bronstein, 1998). Después con la ley 789 de 2002 se realizaron otros cambios sustanciales a la legislación laboral colombiana.

Según la Constitución Política (Art. 25), el trabajo es un derecho y una obligación y es definido por el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano como toda actividad humana, libre, lícita, material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, natural o jurídica, cualquiera que sea su finalidad y que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo, que tiene tres elementos fundamentales: (1) La prestación personal del servicio; (2) La continuada dependencia o subordinación, la dependencia implica la obligación del empleador de suministrar elementos necesarios para que el trabajador pueda desempeñar su labor y la subordinación constituye la obligación del trabajador de acatar órdenes, condiciones y reglamentos sobre el modo, el tiempo y cantidad de trabajo, que imparta el empleador o sus representantes, y (3) El reconocimiento de una remuneración o salario por el servicio prestado. Para que exista contrato de trabajo se requiere de la concurrencia de estos tres elementos.

A pesar de los esfuerzos por flexibilizar el mercado laboral, la legislación no ha realizado cambio alguno en cuanto a los tres elementos esenciales del contrato de trabajo. La flexibilización laboral hace referencia al mercado del trabajo y busca regular su oferta y demanda; la idea fundamental es incrementar la demanda, es decir generar mayor número de empleos, disminuyendo el precio del trabajo. Los gobiernos han establecido la legislación laboral como instrumento de política económica, así se espera disminuir el desempleo haciendo más blanda la legislación, de tal manera que para los empleadores sea más sencillo contratar y despedir trabajadores.

En Colombia, una de las principales reformas a la legislación laboral se realizó con la Ley 50 de 1990 que modificó las modalidades del contrato de trabajo en cuanto a su duración y régimen de terminación, generó las condiciones para la creación de los fondos de cesantía, eliminó el reintegro forzoso al trabajo por despido sin justa causa con diez años de servicio, autorizó la creación de organizaciones privadas de colocación, reglamentando estrictamente el préstamo de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal, aumentó la jornada a 10 horas diarias para completar 48 horas semanales en 5 días sin pago de trabajo extra; también hizo posibles jornadas de 6 horas día, 36 semanales en diversos turnos sin pago de horas extras, recargos nocturnos y dominicales o

festivos; aparece el salario integral, entre otras (Bronstein, 1998; Isaza, 2002 y Gaviria, 2006). La Ley 789 de 2002 también introdujo cambios en la vía de flexibilización del mercado del trabajo disminuyendo el valor de las indemnizaciones por despidos sin justa causa, amplió la jornada diurna hasta las 10 de la noche y con ello redujo el costo de recargos nocturnos y horas extras nocturnas, también disminuyó el recargo por dominicales y festivos.

El objetivo de todas las reformas realizadas a la legislación es dar mayor flexibilidad al mercado y también avanzar en la reglamentación de formas de contratación distintas a la clásica, nacida en condiciones tan distintas a las presentes. Hoy las relaciones de trabajo no necesariamente se adecúan a lo que la legislación establece o regula.

## **2. Las nuevas formas de trabajo y de vinculación laboral**

Las empresas se han transformado debido a la complejidad creciente que ha generado la aceleración del proceso de globalización económica, han tenido que interactuar con muchas organizaciones de todo tipo ubicadas en diversas partes del mundo, e incluso sin una localización específica como resultado de la virtualidad, facilitada por el también acelerado avance en las tecnologías de información y comunicación. Las organizaciones empresariales han tenido que adaptarse, idear nuevas estrategias para sobrevivir y crecer, modificando sus estructuras, operaciones, modelos de gestión y de negocios. Las empresas han generado alianzas con proveedores, clientes y hasta competidores, integrándose horizontal y verticalmente, en la búsqueda constante de la eficiencia y reducción de costos y una de las vías más utilizadas es la merma en la cantidad de personal y/o disminuyendo el precio del trabajo y la flexibilización del mercado del trabajo vía legislativa ha facilitado este propósito.

La flexibilización del mercado del trabajo y las reformas a la legislación laboral desde ya casi treinta años fueron impulsados por las reformas económicas activadas desde el consenso de Washington bajo un enfoque neoliberal y por los acuerdos comerciales entre países deseosos de acceder a más mercados y para ello se han suavizado las reglas aumentando el margen de discrecionalidad del empleador en el manejo de las relaciones laborales (Bensusán, 2007). Durante las décadas de los 70 y 80 el debate europeo en el campo laboral se centró en las nuevas formas de empleo en las cuales el trabajo de tiempo completo y estable deja de ser lo común (Dal-ré, 2001). Las formas atípicas de trabajo, tiempo parcial y



duración determinada, progresan poco a poco en todas partes del mundo (Auvergnon, 2012).

La flexibilización laboral como concepto y práctica genera debate sobre la vigencia de las actuales formas de contratación (Macías, 2013). Hay una clara tendencia al debilitamiento del derecho social debido a la pérdida de recursos de protección que no ha generado empleo de la manera en que se esperaba y sí hay incremento de la informalidad, las tendencias de descentralización productiva en las empresas y ha promovido el fraude para evadir obligaciones laborales (Goldine, 2006). Las exigencias de la economía globalizada han presionado la flexibilización del mercado laboral, se han creado nuevas formas de trabajo y modalidades de contratación, se han restringido o disminuido algunas como trabajo a término indefinido y se han ampliado otras como los contratos a término fijo especialmente los inferiores a un año.

Hoy existen unas formas de trabajo que parecen no estar definidas como relación de trabajo en el ámbito del derecho laboral (Bronstein, 2006) y cuyos elementos parecen borrosos. Algunos en donde no hay subordinación desde el punto de vista jurídico pero sí desde el económico, en otros casos no hay dependencia en el sentido que el empleador no brinda los elementos necesarios para realización del trabajo como instalaciones o equipo de trabajo, pero sí existe una dependencia económica. Otro elemento esencial del contrato de trabajo es el salario, definido como todo elemento monetario y/o en especie recibido por el trabajador como retribución directa a su labor, de acuerdo con la legislación es pagado de manera regular generalmente mensual o quincenalmente en función del tiempo trabajado teniendo en cuenta la jornada laboral máxima, establecida por la Organización Internacional del Trabajo de 48 horas semanales, sin embargo hoy el trabajo es pagado más por resultados que por tiempo, no de manera regular sino a la entrega del mismo. Finalmente la prestación personal del servicio, la cual es difícil de verificar cuando no hay subordinación. En seguida se presentan los conceptos de informalidad y subempleo ya que las actuales formas de contratación tienen estas dos características en común.

El empleo informal se definió con un enfoque empresarial teniendo en cuenta las características de las unidades productivas, como un conjunto de unidades, de tamaño pequeño, con una organización elemental y con una baja o nula distinción entre capital y trabajo, que producen bienes y/o prestan servicios para generar ingresos a las personas que participan en la

actividad (DANE, 2009). Los asalariados también en muchos casos tienen empleo informal si su relación de trabajo no atiende las mínimas garantías establecidas por la legislación laboral y además a la seguridad social. De acuerdo con la OIT se consideran trabajando en empleo informal: Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta diez personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio; los trabajadores familiares sin remuneración; los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares; los empleados domésticos; los trabajadores por profesionales; cuenta propia, excepto los independientes; los patronos o empleadores en empresas de diez trabajadores o menos (DANE, 2009).

En este orden de ideas un empleado informal, no necesariamente es independiente puede estar asalariado y bajo subordinación, cumpliendo los tres elementos del contrato de trabajo pero sin recibir las garantías mínimas que establece la legislación laboral. Hay millones de trabajadores independientes que están en la informalidad, pues no tienen acceso a las garantías laborales como indemnizaciones por despido sin justa causa o vacaciones y los no obligados por el empleador a cubrir seguridad social para recibir el pago de honorarios, tampoco tienen acceso a la seguridad social y sus prestaciones. Hoy y desde hace varios años la mayoría de empleos que se crean están en la llamada economía informal, así en las últimas tres décadas el régimen laboral mundial se ha caracterizado por la informalidad y la precarización (Likic-Brboric & Schierup, 2011).

El subempleo puede ser abordado desde la insuficiencia de horas, cuando un trabajador desea laborar más horas de las que las que actualmente trabaja, sin exceder las 48 horas semanales (Gaviria, 2006), también se considera subempleada a la persona que por las condiciones del mercado laboral, debe aceptar cargos para los cuales está sobre calificada u ocupaciones que no están acordes con su experiencia y formación.

En el marco de conceptos como la informalidad y el subempleo han aparecido diversas formas de relación laboral, como outsourcing o trabajadores tercerizados, trabajo por honorarios, trabajadores, *free lance*, trabajos de tiempo parcial, con horarios flexibles, trabajos por temporadas, autoempleo, trabajo en casa, teletrabajo, trabajadores virtuales para los cuales la legislación laboral brinda niveles de protección muy bajos o simplemente no existen.

La realidad económica y empresarial reconoce la existencia de trabajos en condiciones distintas a las establecidas en el típico contrato de trabajo y la legislación hace la presunción que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo (Art. 24 CST). Si la legislación reconoce el trabajo llamado atípico debería ofrecer un marco jurídico a estas relaciones de trabajo y evitar su uso con el objetivo de evadir la protección que tradicionalmente se ha reconocido al trabajo subordinado (Bronstein, 2006). Aunque existe una tendencia hacia la ampliación del derecho del trabajo que comprenda todo tipo de trabajo, modalidades de contrato y niveles de protección (Mangarelli, 2009). No existe un derecho del trabajo para todos los trabajadores, únicamente para los asalariados (Auvergnon, 2012).

A continuación se presentan algunas de las nuevas modalidades de trabajo con el análisis a la luz de la legislación laboral vigente en el país.

**2.1 El trabajo independiente** hace referencia a la circunstancia de una persona que trabaja en condición de no subordinación, no está bajo la dirección y control de un empleador, realiza su trabajo de forma autónoma, sin embargo, es discutible su independencia, pues puede ser dependiente económicamente de uno o varios clientes o contratos. El Dane establece que una persona está trabajando cuando se encuentra realizando alguna actividad, por ejemplo ventas ambulantes, aunque esta no sea formal, es decir, no hay acceso a seguridad social y corresponde a subempleo. Así en el ámbito económico se cuenta a esta persona como trabajador pero no en el ámbito jurídico laboral, por lo tanto, no lo rige la legislación laboral y no goza de las garantías mínimas de un trabajador asalariado, pues su actividad no está dentro de un contrato de trabajo que asume la existencia de la subordinación, salario y prestación personal del servicio.

**2.2 Tercerización:** es un término del campo de la administración y proviene de la traducción del inglés de *outsourcing* (Mujica, 2014) y consiste en la externalización de actividades empresariales con el objetivo de centrarse en el corazón del negocio, contratando a terceros para la realización de actividades de apoyo. Este tema se aborda en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1997 con la discusión acerca del régimen de subcontratación para evitar que se recurriera a estas modalidades para incumplir con la reglamentación laboral (Mujica, 2014).

Cuando se tercerizan actividades empresariales, los trabajadores que desempeñaban funciones ahora contratadas a terceros, normalmente

son despedidos y en otros casos reubicados, la cuestión para la empresa (Empresa A) es disminuir el número de trabajadores y con ello los costos laborales, mediante un contrato de tipo comercial con otra persona natural o jurídica, eliminando los numerosos contratos de trabajo. Ahora el tercero (Empresa B) es quien debe contratar personal para suministrar servicios especializados a empresas o individuos, cuyo trabajo es obtenido a través de distintas modalidades contractuales.

La situación en esta figura de la tercerización es que el trabajador recibe un salario de la empresa B, sin embargo, en varias oportunidades presta sus servicios personales a la empresa A y a otras empresas. En cuanto a la subordinación sin duda el trabajador está subordinado a la empresa B, pero en numerosos casos también a la empresa A, quien realiza directamente revisión y supervisión del trabajo. Normalmente son las empresas contratantes de servicios (A) quienes dirigen el trabajo, entonces hay trabajo subordinado y prestación personal del servicio a la empresa A, pero la empresa B es quien realiza el pago del salario. Están los tres elementos del contrato de trabajo pero distribuidos entre tres o más personas (naturales y/o jurídicas) y la legislación laboral (CST) en su artículo 22 establece que la persona natural presta servicio a otra (una, única) quien subordina y remunera.

Estando distribuidos los elementos del contrato de trabajo entre tres o más personas, aparecen dificultades a la hora de reclamar derechos por parte del trabajador quien presta el servicio, recibe una remuneración y trabaja bajo subordinación pues la empresa que aparentemente lo contrata puede alegar que ella no subordina o comparte la subordinación, pues la(s) empresa(s) A es quien dirige y verifica el trabajo, por su parte la empresa B alegaría que existe un contrato de tipo comercial y que la empresa B envía personal diverso cada vez que se requiere del servicio, es decir, no necesariamente asigna a la misma persona natural para realizar el trabajo, entonces la subordinación está en la empresa B. En este caso el elemento que se hace borroso es la subordinación ¿Quién dirige y en qué momentos? al parecer la subordinación es compartida.

**2.3 Las Cooperativas de trabajo asociado (CTA):** La Ley 79 de 1988 establece que una CTA es una empresa asociativa, sin ánimo de lucro, que vincula el trabajo personal de sus asociados y aportes económicos para la producción de bienes, prestación de servicios, ejecución de obras de manera auto gestionada. El artículo 3 del Decreto 468 de 1990 indica que la CTA organiza la ejecución de labores materiales o intelectuales, para

trabajar en forma personal y sin sujeción a la legislación laboral ordinaria. Este tipo de asociaciones renuncian a la protección especial de la legislación laboral, su objetivo es ofrecer a sus asociados la posibilidad de facilitar la actividad laboral a personas con poco capital, generando empresa. (Farné, 2007). Las CTA pueden ser vistas como una manera en que un grupo de emprendedores se comprometen con una iniciativa empresarial en el ámbito de la economía solidaria (Melgarejo, Vera & Mora, 2012), en ellas las personas cumplen doble rol de socio y trabajador, siendo el objetivo social de la empresa crear formas de trabajo para los asociados quienes por ser socios participan en el gobierno de la organización.

Numerosas CTA tuvieron su origen de manera obligada, cuando las empresas decidieron tercerizar labores, con el consecutivo despido de trabajadores quienes debieron asociarse de diversas maneras para poder proveer el servicio a su antiguo empleador. Un trabajador que se ha retirado de una empresa, se convierte en proveedor de un servicio, bajo otro tipo de contratos y externo a ella (Louffat, 2005). Tal vez la mayoría de CTA desarrolla actividades de intermediación laboral que conducen a la precariedad en cuanto a las condiciones laborales de los socios (Farné, 2011). Los trabajadores asociados deben acatar el régimen de trabajo y de compensaciones establecido por la cooperativa, con disposiciones en cuanto a las condiciones de trabajo, horarios, turnos, días de descanso, permisos, etc. (Art 23 y 24 Decreto 4588 de 2006). Las CTA deben generar un código de trabajo a los asociados en donde sin lugar a dudas se establecen los criterios para la subordinación y dependencia. En el régimen de compensaciones (Decreto 4588 de 2006. Art. 25) se establece que el trabajador recibe compensación por su trabajo pero estas sumas de dinero no constituyen salario.

La Ley 1233 de 2008 establece las contribuciones que las CTA deben realizar al Sena, ICBF y Cajas de Compensación Familiar y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social (SSS) de trabajadores asociados, aplicando disposiciones vigentes para trabajadores dependientes. Reafirma las prohibiciones a las CTA en cuanto a actuar como empresas de intermediación laboral. La Ley 1429 de 2010 de Formalización y Generación de Empleo, establece (Art. 63) que empresas públicas o privadas no podrán contratar labores misionales a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado, que hagan intermediación laboral, o bajo ninguna modalidad de vinculación que afecte derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales. Esta ley

abre la posibilidad de usar trabajadores en misión para actividades no permanentes o misionales de las empresas cliente (Farné, 2011)

Las CTA no están reguladas en el CST, como lo expresa claramente la legislación revisada. El socio trabajador es al mismo tiempo empresario y trabajador, y aunque hay una prestación personal del servicio y subordinación del trabajador a la cooperativa, esta se presenta en relación circular, es decir, el trabajador es al mismo tiempo su empleador, la subordinación la realiza la cooperativa y en muchos casos la empresa que solicita el servicio, aunque este hecho esté en contravención con la ley. La contraprestación por la labor realizada no se llama salario, se denomina compensación por lo tanto no cuenta con las garantías que tiene el salario. Este tipo de trabajadores no cuentan con la protección del CST, sin embargo, son trabajadores y son contados como tales por el DANE.

**2.4 Empresas de servicios temporales (EST).** De acuerdo con la Ley 50 de 1990 corresponde a empresas que son contratadas por otras para realizar de manera temporal determinadas labores, que ejecutan personas naturales contratadas por la empresa de servicios temporales que es la que tiene el carácter de empleador. (Palacio et al., 2008). La Ley 50 también implantó tres casos en los cuales las empresas beneficiarias pueden contratar con empresas de servicios temporales y que el Decreto 4369 de 2006 reglamenta: (1) Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias en el CST (Art. 6) se indica que es una labor de corta duración, no superior a un mes y para labores distintas a las actividades habituales del empleador. (2) Cuando se requiera contratación de personal en período de vacaciones o por licencias, y (3) Para tender incrementos de producción, ventas o períodos estacionales de cosechas y en prestación de servicios por 6 meses prorrogable a 6 meses más.

En las EST hay dos categorías de trabajadores los de planta que realizan actividades en las dependencias de la EST y trabajadores en misión, que son enviados a empresas beneficiarias a cumplir con el servicio contratado. Las dos clases de trabajadores tienen los mismos derechos (Palacio et al., 2008). La realidad indica que bajo esta modalidad son contratados trabajadores por períodos largos, desobedeciendo la reglamentación y vulnerando los derechos de los trabajadores, disfrazando contratos realidad con contratos comerciales con EST y aunque se establecen castigos y cuantiosas multas por la evasión de cargas prestacionales y contravención a la ley, en la práctica la veeduría que realiza el Ministerio de Trabajo es exigua, al parecer este quebrantamiento de la norma existe

con el beneplácito tácito de quienes deben velar por el cumplimiento de la legislación laboral, de los trabajadores por las difíciles condiciones de trabajo y de los empresarios por la disminución y evasión de costos laborales.

Las EST transforma profundamente el contrato de trabajo, el empleador no recibe el servicio (por lo menos para trabajadores en misión) y está subordinado y dependiente de otra persona, sea natural o jurídica, que no es su empleador y no paga su salario.

**2.5 Contrato de prestación de servicios:** comúnmente llamado Orden de Prestación de Servicios (OPS), es uno de los casos muy presente en el medio nacional, en la cual se asume la independencia de los trabajadores, pues faltaría la subordinación, se supone que es posible realizar el trabajo de manera independiente sin el cumplimiento de una jornada de trabajo, el contratista presta el servicio con autonomía a cambio de un pago por la labor realizada, estableciendo entregables y con la verificación del cumplimiento se procede al pago, no obstante el medio indica que numerosos trabajadores, con este tipo de contrato, tienen la obligación tácita de asistir en horarios establecidos y se les brindan, en las instalaciones de la organización, elementos necesarios para realizar su trabajo, entonces hay subordinación y dependencia.

El trabajador que presta el servicio en la OPS es independiente, no recibe salario, la empresa no está obligada a cubrir lo que le correspondería por seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), disminuyendo el costo del trabajador, quien debe pagar en su totalidad sobre el 40% del contrato los aportes a seguridad social y para los que ganan un salario mínimo al mes la situación es más difícil pues la base mínima para liquidar es el salario mínimo. Lo que pretende alcanzar este tipo de contratos, es acordado por las partes contratista y contratante, de igual forma la duración, el valor del servicio y la forma de pago, etc.

**2.6 Trabajo por honorarios:** Los honorarios corresponden a la remuneración por el trabajo, normalmente servicios especializados, cuando este es realizado por profesionales con vasta experiencia en un área específica en las llamadas profesiones liberales como derecho, arquitectura, medicina, ingeniería, contaduría etc. La Cámara de Comercio de Bogotá, indica que las profesiones liberales son aquellas que han sido reconocidas por el Estado, en las que predomina el intelecto y para su ejercicio requiere de título académico.

Los profesionales prestan sus servicios simultáneamente a varias personas naturales o jurídicas, en consultoría o asesoría en casos específicos que requieren de su labor intelectual para ser resueltos. En esta situación hay contratación de la prestación de un servicio, una relación de trabajo donde no hay subordinación en cuanto a tiempo y modo de trabajo, es decir el profesional decide cuándo, dónde y cómo prestar el servicio con independencia y por lo tanto no goza de los beneficios que la legislación laboral establece para un contrato de trabajo.

**2.7 Free lance:** Este término se refiere a la persona que trabaja por su propia cuenta. La Real Academia Española revela que el término viene del inglés *freelance* que significa “lanza libre”, “mercenario”, y se dice de una persona que trabaja de manera independiente en cualquier actividad también menciona que es una persona que realiza por su cuenta trabajos periodísticos y los ofrece en venta en medios de comunicación.

El caso de la industria de medios, es emblemático en la forma de trabajo free lance, ahora es más intenso y precario pero menos seguro, con un incremento de relaciones de trabajo atípicas lo que indica el decline de una profesión que antes brindaba buenas condiciones y asociada con alto nivel social (Bibby, 2014). Con el avance de las tecnologías de información y comunicación los acuerdos sobre las características y envío del trabajo a través de la *web* son fáciles, a muy bajo costo y desde cualquier parte del planeta, de igual manera el pago por la labor realizada se hace a través de medios electrónicos. Un *freelancer* tiene una gran propensión a ser estar en el subempleo y la informalidad.

**2.8 Trabajos de tiempo parcial.** La convención 30 de 1933 de la OIT limitó las horas de trabajo hasta 8 horas diarias, 48 semanales. Un trabajador de tiempo parcial es una persona cuyas horas de trabajo son menores a las trabajadas por trabajador de tiempo completo y la convención 175 de la OIT establece protección a los trabajadores de tiempo parcial que deben recibir la misma protección que los de tiempo completo (International Labour Organization, 2011), estas disposiciones han sido adoptadas por la legislación laboral colombiana, así paulatinamente ha reglamentado el trabajo parcial indicando que el salario debe ser pagado en proporción al tiempo trabajado y que los aportes al SSS deben hacerse con esta base de liquidación, sin que sea inferior al salario mínimo legal vigente, pero si la remuneración fuere inferior al SMLV tanto empleador como trabajador deben completar lo correspondiente a la cotización por el salario mínimo.



De acuerdo con el CST, un trabajador puede celebrar uno o más contratos de trabajo con el mismo empleador o con distintos empleadores así hay concurrencia y coexistencia de contratos y esta posibilidad se abre aún más con el trabajo a tiempo parcial en donde cada empleador debe aportar lo que corresponde para SSS, sin embargo, los niveles de incumplimiento son altos y en numerosos casos estos trabajadores son informales debido a las condiciones y características de las unidades productivas, así el trabajo es subordinado de tiempo parcial pero informal, sin acceso al SSS.

**2.9 Trabajos con horarios flexibles:** Un trabajo de este tipo hace referencia a la posibilidad que tienen el trabajador de adaptar el tiempo de trabajo a sus necesidades personales, como padres de familia que requieren tiempo para sus hijos menores, trabajadores con otros empleos o trabajadores estudiantes, así se requiere flexibilidad en el horario de trabajo, es decir, tiene la posibilidad de distribuir las 48 horas semanales de trabajo de manera conveniente. Otra modalidad de trabajo flexible consiste en la verificación del cumplimiento de objetivos y no de la presencia en el sitio de trabajo, así disminuye la importancia del horario laboral, pues mientras que el trabajador cumpla con las responsabilidades establecidas, puede tener libertad en el horario, así es posible acercarse más a la unidad por obra y no por tiempo como en los contratos clásicos regulados por la legislación laboral.

**2.10 Autoempleo:** Consiste en la realización de una actividad empresarial o profesional por cuenta propia, aquí están los emprendedores, quienes inician un negocio propio. Es la puesta en marcha por una o más personas de una actividad económica para conseguir un trabajo que es el principal aporte a la empresa, en esta categoría ingresan las CTA y Trabajadores autónomos (Pérez & Valiente, 2015). Algunas de estas personas que se brindan empleo así mismos acceden al Sistema de Seguridad Social y beneficios de las Cajas de Compensación, cotizando como independientes así ellos pagan la totalidad de los aportes que corresponden a trabajador y empleador. Los autoempleados generalmente están en la informalidad debido a las características de los emprendimientos o empresas, de tamaño pequeño, con una organización primaria y con una baja o nula distinción entre capital y trabajo (DANE, 2009). El autoempleo no es un fenómeno reciente, sin embargo, no cuenta con reglamentación que lo proteja (Monzón, 2005).

**2.11 Teletrabajo:** La Real Academia de la Lengua Española dice que corresponde a un trabajo que se realiza desde un lugar lejano a la empresa

usando la telecomunicación para cumplir con cargas laborales asignadas (rae.es). El teletrabajo es una práctica laboral que brotó debido al uso de las TIC en el ámbito laboral y la idea es llevar el trabajo al trabajador (Galluser, 2005). Consiste en el desempeño de una actividad profesional sin la presencia física del trabajador durante su horario de trabajo, puede ser de tiempo parcial o completo, desde la casa o en diversos lugares (Rodríguez, 2007), es un trabajo que se realiza a distancia con uso intensivo de TIC (Lubiza, 2010). Es reconocido también como una innovación en el ámbito empresarial que ha permitido la deslocalización productiva (Tunal, 2012).

Para algunos el teletrabajo es precario, o a través de esta modalidad se han disminuido garantías laborales, para otros es más flexible, satisfactorio e incluyente; para un trabajador antes asalariado el teletrabajo implica precarización, en cambio para personas previamente sin trabajo y en difíciles condiciones de vida el teletrabajo ha sido una alternativa (Tunal, 2012). No existe una definición de teletrabajo en el CST, aunque sí aparece el trabajo a domicilio definido como la prestación de servicios remunerados en el domicilio de manera solitaria o con ayuda familiar por cuenta del empleador (Art. 89), en esta modalidad hay dependencia, remuneración y prestación del servicio, aunque la subordinación no es clara, pero la legislación ha protegido este tipo de trabajo el cual se asimila al teletrabajo en el sentido que la labor se realiza lejos de las instalaciones de la empresa solo que no necesariamente con el uso de TIC.

El teletrabajo puede ser calificado como una prestación de servicio, un contrato mercantil no laboral, por cuenta propia (con plena autonomía para la organización de la actividad económica) o subordinado (Kahale, 2003). El teletrabajo permite flexibilidad en la prestación del servicio, puede haber teletrabajo de manera permanente o a intervalos, es decir un teletrabajador puede laborar parte del tiempo o realizar algunas labores en las instalaciones de la empresa y otras de manera remota. En el teletrabajo la remuneración es más por labor realizada o por rendimiento que por tiempo y depende de las condiciones de cada caso establecer si se constituye un contrato de trabajo.

## **Conclusiones**

El trabajo tiene inmensa importancia, es fundamental en la construcción psíquica y social del ser humano que pasa gran parte de su tiempo realizando alguna labor, como medio para lograr obtener bienes y servicios que le permiten vivir junto con su familia en ciertas condiciones y posición en la sociedad. La legislación laboral se genera en el contexto de la revolución industrial, con relaciones de trabajo y sistemas productivos distintos a los actuales, con una lógica productiva orientada a la industria y no a los servicios o al comercio, en ese entonces la mano de obra necesariamente debía dirigirse a las fábricas a prestar su servicio, bajo continua supervisión, con horarios estrictos de trabajo a cambio de un salario. La legislación europea, latinoamericana y por supuesto la colombiana fue generada bajo el supuesto de que cualquier tipo de relación de trabajo presenta estos tres elementos.

El sistema capitalista, la acelerada internacionalización de la economía, el crecimiento de las actividades comerciales y especialmente de servicios, además el desarrollo y uso de TIC en el trabajo han cambiado enormemente el contexto empresarial y por supuesto laboral. La producción, el desarrollo empresarial se han convertido en fin y deberían verse como un medio necesario para el desarrollo humano así el ser humano debe dominar la producción y no al contrario (Domínguez & Mella, 2015).

La carrera profesional hoy la hace cada persona, el empleo estable, por muchos años, en una única empresa, prácticamente ha desaparecido, los individuos se mueven rápidamente en diversos sectores y trabajos. Las empresas han deslocalizado sus actividades productivas, comerciales y de servicios, buscando la eficiencia y disminución de costos ubicando sus fábricas y/o centros de operación en diversas partes del mundo o simplemente contratando personas que trabajan desde cualquier lugar del planeta. Este contexto desdibuja el concepto de trabajo y sus elementos, contemplados en la legislación laboral. El establecimiento de los tres elementos esenciales para la configuración del contrato de trabajo, desconoce las formas atípicas de contratación donde el trabajo es independiente, no subordinado en función del rendimiento y los resultados más que del tiempo o jornada de trabajo.

El concepto de subordinación debe ser analizado a la luz de la nueva realidad laboral, esta no debería apoyarse únicamente en la obligación de cumplir horarios, la prestación del servicio en las instalaciones de la

empresa o atender órdenes de supervisores, todo esto se modifica con el teletrabajo, la producción flexible y las TIC que permiten que el trabajador no esté obligado a ir a la empresa, a cumplir horarios y recibir instrucciones de un supervisor (Hernández, 2005), pero aunque no de manera subordinada está trabajando y depende de una remuneración para su sustento, también es fácil visualizar cómo el trabajo (producto-servicio), por lo menos en la etapa final de entrega, está sujeto a la supervisión del contratante (empleador), y cuándo este (el trabajo entregable) cumple con las características acordadas, se procede al pago por el servicio prestado. La Sentencia T-475 de 1992 hizo una precisión importante con respecto a que no solo el trabajo subordinado está protegido por el derecho fundamental al trabajo, también el trabajo independiente está el centro del derecho del trabajo y la Constitución más que proteger la actividad laboral, protege al trabajador y su dignidad, lo que significa que las garantías constitucionales deben ser aplicadas también a trabajadores independientes o sin subordinación (Higuera, 2007).

El Derecho del Trabajo cumple una función protectora en una relación desigual donde una parte, es poseedora de medios de producción, especialmente capital y la otra, el trabajador, es poseedor solo de su fuerza de trabajo la que debe vender para poder sustentarse a sí mismo y a su familia. El objeto del derecho del trabajo ha sufrido profundas transformaciones, su objeto se ha ampliado y con ello se han rediseñado los significados de trabajo y trabajador (Richter, 2013). La tendencia del derecho laboral ha sido dar protección al trabajo asalariado. Y, ¿qué ocurre con los otros tipos de trabajo? Se realizan en un limbo reglamentario, donde la línea, si es que existe -entre contrato de trabajo y relación laboral- es tenue y borrosa, permitiendo así que el empleador, en la búsqueda natural, de mayor beneficio, haga uso de diversas modalidades contractuales para eludir las obligaciones laborales (Mangarelli, 2009), en detrimento del bienestar de las personas que trabajan.

La reglamentación laboral nace con un objetivo, pero hoy ha sido orientada hacia otro: la flexibilización laboral, como instrumento de política económica, que busca ingenuamente la disminución del desempleo, de esta manera la legislación laboral ha cambiado su objeto principal, dejando de ser un conjunto de normas que establecen bases de convivencia social y que promueve la seguridad, igualdad y justicia, se ha quedado rezagada frente a las exigencias del sistema económico y las prácticas empresariales que buscan maximizar su beneficio económico y competitividad.

## Referencias

Álvarez, O., & Duprat, J. (2010). Democracia y Derecho del Trabajo. Democracy and Labor Law. Reference to the Venezuelan Case. *Revista Gaceta Laboral*, 16(2), 175–193.

Auvergnon, P. (2012). El fenómeno de los trabajadores pobres: Revelador de las funciones y tendencias del derecho social. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (14), 43–78.

Bensusán, G. (2007). *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. (OIT constitución & IIEL, Eds.) (1st ed.). Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales. Retrieved from [http://www.ilo.org/inst/publication/discussion-papers/WCMS\\_201135/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/inst/publication/discussion-papers/WCMS_201135/lang--es/index.htm)

Bibby, A. (2014). *Employment relationships in the media industry* (p. 38). Genova. Retrieved from [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_249912.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_249912.pdf)

Bronstein, A. (1998). Pasado y presente de la legislación laboral en América Latina. Organización Internacional del Trabajo. Retrieved from [http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/pasado.htm#\\_Toc425669042](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/pasado.htm#_Toc425669042)

Bronstein, A. (2006). Retos actuales del Derecho del Trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (2), 3–54.

Dal-ré, F. V. (2001). Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Retrieved from <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11197/1/RevistaUniversitariadeCienciasdelTrabajo-2001-2-Descentralizacionproductiva.pdf>

DANE. (2009). *Metodología informalidad gran encuesta integrada de hogares - GEIH*.

Domínguez, A., & Mella, P. (2015). Trabajo y Derecho: Un padre ausente, el conflicto social. *Revista de Derecho - Universidad Católica del Norte*, 22(2), 105–148.

Farné, S. (2007). Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia. *Observatorio del Mercado del Trabajo y la Seguridad Social. Universidad Externado de Colombia*, (10), 31.

Farné, S. (2011). El fin de las Cooperativas de Trabajo Asociado. Bogotá: Portafolio. Retrieved from <http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/cooperativas-asociado-146556>

Galluser, P. (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. *La Trama de La Comunicación*, 10, 1–15.

Gaviria, A. (2006). *Evolución reciente del mercado laboral urbano y alternativas de política* (p. 13).

Goldine, A. (2006). Labour Subordination and the Subjective Weakening of Labour Law. Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Retrieved from <http://academiaiberoamericana.com/publicaciones.php>

Hernández. (1990). *Lineamientos generales sobre la naturaleza social e histórica del trabajo*. Retrieved from <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/15/17-04.pdf>

Hernández, O. (2005). El derecho mercantil y el derecho del trabajo: fronteras y espacios de concurrencia. *Gaceta Laboral*, 11(1), 51–72.

Higuera, A. (2007). Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los Derechos Humanos \*, 9, 166–189.

International Labour Organization. (2011). *Working time in the twenty-first century* (p. 77). Retrieved from [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_161734.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_161734.pdf)

Isaza, G. (2002). *Flexibilización Laboral: Un análisis de sus efectos en la pobreza y la distribución del ingreso para el caso colombiano*. Universidad de la Salle. Facultad de Economía.

Kahale, D. (2003). Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral. *Gaceta Laboral*, 9(3), 397–416.

Likic-Brboric, B., & Schierup, C. (2011). Gobernabilidad Asimétrica, Trabajo Decente y Derechos de los Migrantes. *Migración y Desarrollo*, 9(17), 3–43.

Louffat, E. (2005). Administrando nuestras propias competencias. *Revista-Escuela de Administración de Negocios*, 85–97.

Lubiza, O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3, 93–109. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786&info=resumen&idioma=ENG>

Macías, C. (2013). Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 16, 83–121. doi:10.1016/S1870-4670(13)71964-X

Mangarelli, C. (2009). Tendencias del Derecho del Trabajo. *Gaceta Laboral*, 15(1), 87–100. Retrieved from <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=8ad5043c-c37b-45c1-88ce-97ef8a8c6bd1@sessionmgr4002&vid=11&hid=4201>

Melgarejo, Z., Vera, M., & Mora, E. (2012). La supervivencia de las cooperativas de trabajo asociado en Colombia: Una aproximación teórica. *Innovar*, 22, 5–16.

Monzón, J. (2005). Economía Social y Autoempleo. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (2), 7–8.

Mujica, G. (2014). Tercerización laboral: Práctica prohibida en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(13).

Palacio, D., Noriega, A., Rodríguez, C., Cuervo, C., Laborde, R., Gómez, P., ... Céspedes, L. (2008). *Empresas de Servicios Temporales* (p. 45). Bogotá: Ministerio de la Protección Social.

Peralta, M. (2012). Significados, cambios y contexto actual de trabajo. *Diversitas*, 8(1), 165–182.

Pérez & Valiente. (2015). Impacto territorial del autoempleo en la economía social en España. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (83), 83–114.

Richter, J. (2013). El trabajo en el derecho del trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 16, 179–215. doi:10.1016/S1870-4670(13)71967-5

Rodríguez, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*, 13(1), 29–42.

Tunal, S. (2012). Reflexiones en torno a los análisis sobre el Teletrabajo. *Trabajo y Sociedad*, 6871, 31–54.

Villamil, H. (2015). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21, 203–228. doi:10.1016/j.rlds.2015.07.008

Witker, J. (2008). Derecho Económico y Derecho del Trabajo. Las sinergias de la globalización. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (7), 275–289.

Constitución Política de Colombia. Art. 25. Julio 20 de 1991.

Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 2663 de 1950. Art. 6, 24, 89. Septiembre 9 de 1950.

Ley 79 de 1988. Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa. Diciembre 23 de 1988. Diario Oficial No. 38.648.

Ley 1233 de 2008. Por la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, y a las Cajas de Compensación Familiar, se fortalece el control concurrente y se dictan otras disposiciones. Julio 22 de 2008. Diario Oficial No. 47.058. Ley 1429 de 2010

Decreto 468 de 1990. Por el cual se reglamentan las normas correspondientes a las cooperativas de trabajo asociado contenidas en la Ley 79 de 1988 y se dictan otras disposiciones sobre el trabajo cooperativo asociado. Febrero 23 de 1990. [Presidencia de la República]

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. Diciembre 4 de 2006. [Presidencia de la República]

Decreto 4588 de 2006. Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado. Diciembre 27 de 2006. [Presidencia de la República]