Universidad Católica Luis Amigó

Especialización en Derecho Empresarial

De la tercerización de los contratos laborales

Presentado por:

Yuliany Andrea Úsuga David

Natalia Ángel Correa

Artículo de revista presentado para obtener el título de

Especialista en Derecho Empresarial

Medellín, Mayo de 2017

RESUMEN

Este artículo presenta un estudio de la normatividad de los procesos tercerizados, las definiciones de los mismo bajo la lupa de varios autores y de la Organización Internacional del Trabajo y los riesgos que asume las organizaciones colombianas, cuando estos no son realizados bajo los parámetros normativos colombianos. Aunque hay muchos vacíos, estos ya se encuentran regulados en normas, decretos y jurisprudencia; que son estudiados y analizados para darle a conocer a las empresas la forma adecuada de realizarlos y así evitar incurrir en ilegalidades y la precarización del trabajo.

Palabras claves: Procesos de tercerización, riesgos, empresas temporales, cooperativas de trabajo asociado, normas, responsabilidad laboral, legalidad, prevención del riesgo.

ABSTRACT

This article presents a study of the rules of outsourced processes, the definitions of them under scrutiny by several authors and the International Labor Organization and the risks assumed by Colombian organizations, when these are not performed under the Colombian normative parameters. Although there are many gaps, these are already regulated in laws, decrees and jurisprudence; which they are studied and analyzed to give companies know the proper way to perform them and thus avoid incurring illegalities and unworthy work.

Key words: Outsourcing processes, risks, temporary companies, cooperatives of associated work, law, labor responsibility, legality, risk prevention.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo está orientado al estudio de los procesos tercerizados y los riesgos que asume las organizaciones colombianas, cuando estos no son realizados bajo los parámetros normativos colombianos, aunque hay muchos vacíos estos ya se encuentran regulados en normas, decretos y jurisprudencia; que serán estudiados y analizados para darle a conocer a las empresas la forma adecuada de realizarlos y así evitar incurrir en ilegalidades.

Para hablar de la pregunta problema que se desarrollará en este artículo, se debe entrar al lector en el concepto de procesos tercerizados y una definición clara es la presentada por Uriarte & Colotuzzo, que hace referencia a la tercerización:

> Como la transferencia o la contratación externa de cualquier tipo de actividad. Actividad que anteriormente eran desarrolladas internamente, dentro de la estructura de la empresa, se externalizan, o sea, pasan a ser realizadas en el exterior de la empresa, por terceros (2009, p. 14).

La Organización Internacional del Trabajo ha definido la subcontratación de mano de obra como "el objetivo único o predominante del suministro de la mano de obra (y no de bienes y servicios) por parte del subcontratista a la empresa usuaria, la cual puede pedir a los interesados que trabajen en sus locales junto con sus propios asalariados o que lo hagan en otra parte, si la producción de la organización así lo requieren" (1998).

Con estas dos definiciones se coloca al lector en el contexto de lo que es la tercerización, además, de recalcar que estas tercerizaciones se pueden presentar en la producción de bienes y

servicios y en la mano de obra; pero para la pregunta problema nos enfocaremos en la tercerización de la mano de obra, que es un tema álgido para las organizaciones en Colombia, dado que actualmente la regulación se queda corta para el auge que se está presentando sobre los procesos tercerizados.

En Colombia, según el artículo 2 del decreto 4369 de 2006 la tercerización de mano de obra, es llamada comúnmente como servicios temporales y es prestada por empresas de servicios temporales que son:

> Aquellas que contrata la prestación de un servicios con un terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratada directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto a estas el carácter de empleador (Presidencia de la República de Colombia, 2008, p. 4).

En Colombia los procesos tercerizados, no son realmente nuevos ya que, las Empresas Temporales, que son las encargadas de este tipo de contratación, aparecieron en la época de los 60, y para esta fecha surgía la confusión "con las agencias de colocación o empleo, reglamentadas por el Decreto 2676 de 1971, pero luego con el Decreto 1433 de 1983, se estableció la naturaleza y características de la prestación del servicio temporal en Colombia, adquiriendo status legal con la Ley 50 de 1990 de reforma laboral" (Ministerio del Trabajo y de la Protección Social , 2008), también se han expedido los Decretos Reglamentarios 1707 de julio de 1991, 024 de enero de 1998, el 503 de marzo de 1998, Decreto 4369 de diciembre de 2006 y el Decreto Reglamentario 583 de 2016, al igual que la medida provisional que

suspende este decreto, proferida por el Consejo de Estado el 15 de marzo de 2017 (Consejo de Estado, 2017). Pero aun así las organizaciones se escudan en este tipo de contratación para eludir responsabilidades y evitar contratos con una estabilidad para el empleado, pero que para ellos genera un costo demasiado alto, por esta razón en las organizaciones internacionales se habla que esto es un trabajo precario, porque si bien es cierto los procesos tercerizados han sido de gran importancia para las empresas por el costo que genera las contrataciones a término fijo o indefinido. Para el trabajador es todo lo contrario, le genera una inestabilidad laboral y en este sentido se puede decir que a medida que transcurre el tiempo, el trabajo se va precarizando. Es por esto que es importante analizar los tipos de riesgos que existen al momento de tercerizar los contratos laborales.

Por todo esto es importante preguntarse ¿Cuáles son los riesgos que se pueden presentar en las empresas cuando contratan mediante procesos tercerizados?. Este trabajo, se orientará a responder ésta pregunta problemática paras las organizaciones y al mismo tiempo tendrá como objetivos, Identificar los riesgos al momento de contratar mediante procesos de tercerización, estudiar la legislación colombiana sobre la tercerización en Colombia, definir qué son los procesos tercerizados y cómo se desarrollan. Por último, estudiar los riesgos que se generan para las empresas la contratación tercerizada sin los lineamientos legales.

El estudio se realizará mediante un enfoque cualitativo, realizando una investigación descriptiva de la pregunta problema, mediante la búsqueda de normas, jurisprudencia y documentos que hablen sobre los procesos de tercerización, con el fin de analizar documentalmente la situación jurídica y real de los contratos tercerizados en Colombia.

Las fuentes bibliográficas se tomaran de las bases de datos, tanto públicas como la de la Universidad Católica Luis amigó, ámbito Jurídico y bases privadas como Cielo y Legis.

También desde publicaciones hechas por parte de la Organización Internacional del Trabajo, del Ministerio de la Protección Social y del Trabajo y de las normas Colombianas.

Con todas estas fuentes de información consultadas, se creará una matriz que se va alineando con el propósito de realizar y de encontrar de forma organizada, las fuentes bibliográficas para resolver la pregunta problema, ¿Cuáles son los riesgos que se pueden presentar en las empresas cuando contratan mediante procesos tercerizados?.

El diseño metodológico del artículo de revista será presentado mediante tres capítulos, en el primero se revisará la legislación colombiana sobre la tercerización, en el segundo capítulo, se conceptualizará los procesos tercerizados y cómo se desarrollan, y para finalizar, en el último capítulo, los riesgos que se generan para las empresas por la contratación tercerizada sin los lineamientos legales.

JUSTIFICACIÓN

Este artículo de revista, es importante porque busca estudiar qué riesgos al momento de contratar mediante procesos tercerizados, pueden presentarse en las organizaciones, ya que, en la actualidad, es una de las formas más comunes utilizadas por los empresarios para contratar su talento humano, y es deber del empleador tener pleno conocimiento de las regulaciones que existen en Colombia para este tipo de procesos; además de los conceptos y percepciones que se tiene en las organizaciones mundiales de trabajadores sobre procesos tercerizados y evitar que la empresa cometa irregularidades que puedan dañarla y estén en contra de los derechos de los trabajadores.

El artículo tiene como ideal realizar el estudio de este tipo de contrataciones, que si bien es cierto no es un tema nuevo, en la actualidad se está presentando de manera constante y es allí donde se espera que sea pertinente como herramienta para las empresas que utilizan estos procesos de tercerización.

Como se dijo anteriormente, este estudio se realiza con el fin de brindarle una herramienta a las empresas desde el derecho, que es la finalidad del artículo de revista, para que estos procesos de tercerización no se convierta en una forma de eludir responsabilidades por parte de la organización hacia el trabajador; además, de brindarle al lector definiciones claras sobre los procesos de tercerización y las normas que estos deben tener presente al momento de desarrollar en sus organizaciones este tipo de contrataciones, es por ello, que este trabajo estudiará la historia de las leyes del trabajo tercerizado en Colombia, mencionando los aspectos más relevantes en la creación de empresas corporativas que manejan ese personal,

tercerizado; y haciendo especial énfasis en las distintas formas de contratación tercerizada que tienen muchas personas en nuestro país, y así evitar un riesgo, si lo hay, para las empresas de Colombia.

1. NORMAS COLOMBIANAS QUE REGULAN LA TERCERIZACIÓN LABORAL

El derecho al trabajo es un derecho constitucional que tiene como marco regulatorio la Constitución Política de Colombia de 1991, los tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo. De acuerdo con nuestra Constitución, el derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas, que debe ser garantizado por el Estado, es por esto que nuestra legislación laboral regula los derechos y garantías mínimas de los trabajadores, los cuales son irrenunciables y no deben ser modificados mediante los contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo son el acuerdo mediante el cual una persona natural (empleado) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, que puede ser natural o Jurídica; bajo la continuada dependencia o subordinación de ésta y mediante el pago de una remuneración (Salario). En caso de no reunir alguno de los anteriores requisitos, no se configura la relación laboral y por lo tanto no será aplicable la legislación laboral (Fuentes, 2010).

La subcontratación o tercerización es el proceso en el cual una empresa promueve recursos orientados a satisfacer las necesidades de otra empresa, en este caso es de recursos humanos, de forma que la segunda pueda operar de forma normal. El término tercerización, implica la intervención de un tercero o tercera persona en la relación laboral, donde es general

que existan solo dos partes (Empleador-Empleado). Esta tercera persona es un intermediador entre estas dos personas. En Colombia generalmente esta tercera persona es una Cooperativa de trabajo asociado, pero está prohibido el uso indebido de las Cooperativas de trabajo Asociado (CTA) o cualquier forma de afectación de los derechos laborales (Ministerio de trabajo, 2017).

Tradicionalmente el derecho laboral colombiano a través de su Código Sustantivo del Trabajo, ha regulado las diferencias entre los trabajadores y los empleadores, pero en la actualidad, el uso de diversas formas de tercerización laboral hace necesario que sean creadas más normas que regulen este tipo de relaciones laborales, toda vez con la entrada en vigencia de la ley 50 de 1990 se observa como la figura de tercerización incursiona en la práctica contractual en materia laboral. Esta ley en sus artículos 34 y 35 permite la figura de trabajadores misionales, bajo esta figura, muchas empresas contratan, aun sabiendo que la tercerización es ilegal en nuestro país, porque atenta contra los derechos de los trabajadores.

Para efectos de la normatividad Colombiana, existen algunas normas que aunque no permiten la tercerización, sí facilitan para que algunas empresas apliquen este tipo de prácticas, como es, la Ley 79 de 1988 que regula las Cooperativas de Trabajo asociado:

> ... Artículo 4º. Es cooperativa la empresa asociativa sin ánimo de lucro, en la cual los trabajadores o los usuarios, según el caso, son simultáneamente los aportantes y los gestores de la empresa, creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general (1988).

Posteriormente la ley 50 de 1990, regula en su Artículo 71:

> …las empresas de Servicio temporal, contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.
>
> Requisitos:
>
> • 1. Labores ocasionales, accidentales o transitorias
>
> • 2. Reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
>
> • 3. Incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más (1990).

Es por esto que el personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecté los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

En nuestro país es común la práctica de tercerización laboral, la cual también se ha dado por la interpretación del artículo 35 del Código Sustantivo de Trabajo, que habla de los trabajadores o personal misional permanente, siendo utilizado por las cooperativas como

argumento de legalidad. Las empresas tercerizan su fuerza laboral de trabajo para ejecutar su objeto social, con el propósito de evadir la responsabilidad social que le corresponde, como es la de generar trabajo en condiciones dignas, justas conforme a lo que estable nuestra Constitución Política de Colombia.

El Estado al darse cuenta de la gran cantidad de inconvenientes laborales que se daban bajo la figura de Cooperativas de Trabajo Asociado – CTA - y otras formas asociativas que flexibilizan el manejo del personal, hicieron necesario que se expidieran normas que regularan este tema, obteniendo como resultado una serie de leyes y decretos que han venido a responder de alguna manera, esos aspectos derivados de la contratación laboral subcontratada, con el propósito de salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Desde la normativa internacional, se encuentra la recomendación N° 198 de 2006, en la cual la OIT (2006), propone regular el trabajo prestado aquellos que trabajadores que son tercerizados, con el propósito que este tipo de formas de contratación, no sea muy utilizado para no desconocer los derechos propios del contrato laboral.

Con el fenómeno de la tercerización laboral en Colombia, nuestros legisladores han tenido que expedir una serie de decretos y leyes proteccionistas de los derechos laborales, y regular los vacíos normativos en la tercerización, es por esto que el Congreso de la República ha creado las siguientes normas para responder de alguna manera a los problemas asociados a la subcontratación laboral, estas normas son:

- Decreto 135 del 31 de enero de 2014. Por el cual se desarrolla el esquema de ahorro de cesantías. Este decreto obliga a las empresas tipo outsourcing en Colombia a disponer un sistema real y expedito de ahorro de las cesantías para los trabajadores subcontratados. Infortunadamente la modalidad del contrato por prestación de servicios ha sido

malinterpretada y hasta el momento presente esta norma ha tenido poca efectividad en la práctica.

- Decreto 1047 del 4 de junio de 2014. Por el cual se establecen normas para asegurar la afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social de los conductores del servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos taxi, se reglamentan algunos aspectos del servicio para su operatividad y se dictan otras disposiciones. Ya que se observó, que la forma de contratación de las empresas de servicio público de transporte, es contratar desde la subcontratación.

- Decreto 0721 del 15 de abril de 2013. Por medio del cual se reglamenta el numeral 4° del artículo 7° de la Ley 21 de 1982 y se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar. Cuando hicieron aparición las primeras formas de outsourcing en Colombia, unas de las empresas que se acogieron a dicha figura fueron las de servicios generales y aseo doméstico. Fue necesario que el legislador se pronunciase entonces respecto de la salvaguarda de los derechos de esta cepa de trabajadores subcontratados, tradicionalmente desprotegidos ante los abusos de los empleadores.

- Decreto 0722 del 15 de abril de 2013. Por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral. Bajo la modalidad entitativa de las bolsas de empleo, fue necesario que el legislador pensara en poner freno a los abusos de parte de estas entidades que 41 empezaron a proliferar y a ofrecer posibilidades de empleo, captando dineros del público, lo cual es prohibido en Colombia. Irrumpe el concepto de intermediación laboral y empieza a ser desarrollado y reglamentado en términos de aplicación jurídica e implementación.

- Decreto 2616 del 20 de noviembre de 2013. Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales.

- Decreto 4691 del 20 de diciembre de 2011. Por el cual se reglamentan las condiciones y requisitos del Programa de Empleo de Emergencia. El legislador se pronuncia respecto de un novedoso concepto relacionado directamente con el outsourcing, cual es el empleo emergente o de emergencia.

- La Ley 1233 del 2008 que es la ley que regula las contribuciones a cargo de las Cooperativas y precooperativas de trabajo asociado a favor del Sena, ICBF, y a las cajas te compensación familiar. Esta ley también regula y limita el actuar de las cooperativas, su objeto social, las afiliaciones que deben hacer y las responsabilidades de las cooperativas.

Posteriormente se crea la Ley 1429 de 2010, que tiene el propósito de vigilar y evitar la contratación de servicios a través de terceros que realicen intermediación laboral o que se vulneren los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en el Código Sustantivo de Trabajo. A su vez es la ley que propicia la formalización y generación del empleo, de tal manera que busca que las empresas se formalicen, que aumenten sus beneficios (Ley 1429, 2010).

El Decreto 2025 de 2011 reglamento en principio algunos aspectos laborales del outsourcing, a su vez reglamenta parcialmente la ley 1233 del 2008 y el artículo 63 de la ley 1429 de 2010.

El artículo 63 de la ley 1429 de 2010 establece "...el personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes" (Ley 1429, 2010).

A partir de la entrada en vigencia del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, las instituciones o empresas públicas y/o privadas no podrán contratar procesos o actividades misionales permanentes con Cooperativas o Pre cooperativas de Trabajo Asociado.

La ley 1429 de 2010 creó un vacío normativo porque no establece un criterio fijo para definir cuándo se está frente labores normales de la empresa o por si se está con labores ocasionales.

Con el propósito de evitar la utilización de la tercerización laboral y llenar los vacíos normativos creados por la ley 1429 de 2010, el gobierno expide el Decreto 583 de 2016, en la cual adopta las medidas de trabajo decente y promover la generación de empleo y fijaba las reglas para garantizar que las empresas cumplan plenamente las normas laborales en los procesos de tercerización. Esta norma es suspendida por parte del Concejo de Estado, ya que fue demandado por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y fue resuelta a través de la sección segunda de la sala Contencioso administrativo, en la cual se decreta medida cautelar de suspensión provisional de los efectos de los numerales 4 y 6 del artículo 2.2.3.2.1. del decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Consejo de Estado, 2017).

El gobierno nacional, bajo el mandato de Presidente Juan Manuel Santos, firmó en el año 2011, con el presidente de los Estados Unidos Barack Obama El Plan de Acción Laboral

(PAL), en aprobación de los tratados del (TLC). El propósito fundamental es la protección de los derechos laborales y sindicales reconocidos a nivel internacional (Sindical., 2016).

Con la ley 1450 del 2011, el gobierno nacional intentó obtener el dinamismo económico, mediante el cual se pudiera a nivel nacional tener un desarrollo sostenible y un crecimiento sostenido, mediante la creación de más empleo formal, disminuir la pobreza. Esta es la Ley del Plan Nacional de desarrollo 2010- 2014. (Ley 1450 de 2011, 2011), Al llegar a ser ineficaz esta ley, el gobierno nacional expide el Decreto 583 de 2016, por medio del cual se reglamentó el artículo 63 de la ley 1429 de 2010, mediante la cual se regula la contratación de personal mediante cooperativas de trabajo asociado, y otras modalidades de contratación. También regula el artículo 74 de la ley 1753 de 2015, en cuanto a los aspectos generales de las investigaciones administrativas sancionatorias sobre la tercerización laboral, esto se ve en el artículo 2.2.3.2.1 en la que se señalan una serie decisiones relacionadas con el proceso de tercerización, las cuales deberán tenerse en cuenta en los procesos administrativos de inspección, vigilancia y control de las modalidades de contratación diferentes a la contratación directa de trabajadores.

El artículo 2.2.3.2 establece una serie de elementos indicativos de tercerización ilegal, cuya redacción y planteamiento pueden generar múltiples interpretaciones, es por esto que esta norma, fue demandada y resuelta por el Consejo de Estado, el 15 de marzo del 2017. El demandante fue la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios temporales - ACOSET- y la parte demandada el Ministerio del Trabajo.

Mediante el radicado interno N° 11001032500020160048500 del Consejo de Estado, del 15 de marzo de 2017, se decreta medida cautelar de suspensión provisional de los efectos de los numerales 4 y 6 del artículo 2.2.3.2.1 del Decreto único reglamentario 1072 de 2015, del sector trabajo, el cual fue adicionado por el artículo 1 del Decreto reglamentario 583 de 2016. La norma demandada es la siguiente:

«Artículo 2.2.3.2.1. Definiciones. Para los efectos de la aplicación de las normas laborales vigentes en los procesos administrativos de inspección, vigilancia y control de todas modalidades de vinculación diferentes a la contratación directa del trabajador por parte del beneficiario, se aplicarán siguientes definiciones: (…)

(…) 4. Beneficiario y proveedor. Se entiende por beneficiario la persona natural o jurídica que se beneficia directa o indirectamente de la producción de un bien o de la prestación de un servicio por parte de un proveedor. Se entiende por proveedor la persona natural o jurídica que provea directa o indirectamente la producción de bienes o servicios al beneficiario, bajo su cuenta y riesgo.

El beneficiario y el proveedor, dependiendo de su naturaleza jurídica particular, pueden ser instituciones, empresas, personas naturales o jurídicas, u otras modalidades contractuales, sociales o cooperativas, públicas o privadas. Además, pueden tener las modalidades sociedades anónimas simplificadas, sociedades anónimas, empresas de servicios temporales, sindicatos que suscriben contratos sindicales, agencias públicas de empleo, agencias privadas gestión y colocación de empleo, agencias públicas y privadas de gestión y colocación, bolsas de empleo, servicios de colaboración o manejo de recurso humano, contratistas

independientes, simple intermediarios o cualquier otra modalidad de vinculación, sea contractual, social o corporativa, sin que se limiten a estas. (…)

(…) 6. Tercerización laboral. Se entiende como tercerización laboral los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes.

La tercerización laboral es ilegal cuando en una institución y/o empresa pública y/o privada coincidan dos elementos:

1. Se vincula personal para desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor de los mencionados en este decreto y

2. Se vincula personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.» Teniendo claridad sobre el contenido normativo demandado, procede la Ponente a resolver la solicitud de medida cautelar a partir de un estudio ab initio o sumaria cognitio, propio de esta etapa procesal, de los cargos formulados en el concepto de violación de la demanda y en la solicitud de medida cautelar, atendiendo también a los motivos de oposición aducidos por la entidad accionada.

Los motivos normativos que hacen que se desborde la potestad reglamentaria y que ocasionaron la demanda, se fundamenta en que para el demandante, el gobierno nacional se extralimitó en la potestad reglamentaria que le confiere el artículo 189.11 de la Constitución Política, puesto que con el pretexto de reglamentar el artículo 63 de la ley 1429 de 2010, que versa sobre las contratación de las cooperativas de trabajo asociado, y definió todo como tercerización, cuando en la vida real corresponde a intermediación. (Concejo de Estado)

El artículo 63 de la ley 1429 de 2010 disponía:

«Artículo 63. Contratación de personal a través de cooperativas de trabajo asociado. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes. Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo 3.º de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos excepcionales previstos por la ley tengan trabajadores, retribuirán a estos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo. El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de 5.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las Precooperativas y Cooperativas que incurran en falta al incumplir lo establecido en la presente ley. El Servidor Público que contrate con Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave.»

Esta norma dispone en otras palabras que el personal requerido para desarrollar actividades misionales permanentes tanto en empresas de sectores públicos como privado, no podrá ser vinculado a través de cooperativas de trabajo asociado, ni bajo ninguna forma de vinculación de intermediación laboral.

Ahora bien, a través del Decreto Reglamentario 583 de 2016,32 el Gobierno adiciona un capítulo 2.º al título 3.º de la parte 2ª del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, con el propósito de reglamentar el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, antes trascrito. De dicho reglamento el actor cuestiona particularmente los numerales 4.º y 6.º del artículo 2.2.3.2.1., a través de los cuales se precisan varias definiciones «para los efectos de la aplicación de las normas laborales vigentes en los procesos administrativos de inspección, vigilancia y control de todas modalidades de vinculación diferentes a la contratación directa del trabajador» (Concejo de Estado).

El numeral 4º de dicho artículo, define que «beneficiario» es la persona natural o jurídica que se beneficia directa o indirectamente de la producción de un bien o de la prestación de un servicio por parte de un proveedor. Mientras que «proveedor» es la persona natural o jurídica que provea directa o indirectamente la producción de bienes o servicios al beneficiario, bajo su cuenta y riesgo. Así mismo, la norma establece que tanto el beneficiario como el proveedor pueden ser instituciones, empresas, personas naturales o jurídicas, u otras modalidades contractuales, sociales o cooperativas, públicas o privadas. Que pueden tener las modalidades de sociedades anónimas simplificadas, sociedades anónimas, empresas de servicios temporales, sindicatos. Por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, capítulo 2 que reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015, que suscriben contratos sindicales, agencias públicas de empleo, agencias públicas y privadas de gestión y colocación, bolsas de empleo, servicios de colaboración o manejo de recurso

humano, contratistas independientes, simple intermediarios o cualquier otra modalidad de vinculación, sea contractual, social o corporativa, sin que se limiten a estas. Por su parte, el numeral 6º del artículo 2.2.3.2.1. precisa, que se entiende como «tercerización laboral» los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes, y que esta es ilegal cuando en una institución y/o empresa pública y/o privada: i) se vincule personal para el desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor de los ya mencionados; y ii) se vincule personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales. De acuerdo con lo expuesto, encuentra la Ponente que los enunciados normativos demandados desbordan materialmente el contenido esencial del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010,34 el cual hace referencia a la prohibición de contratar personal a través de cooperativas de trabajo asociado, ni bajo ninguna otra forma de vinculación de intermediación laboral, para desarrollar actividades misionales permanentes en los sectores público y privado, mientras que la norma reglamentaria, regula aspectos relacionados con la tercerización laboral, dentro de la cual ubica todas los mecanismos legales de intermediación laboral, aspectos estos que no están comprendidos en la referida ley. (Concejo de Estado)

Es por esto que demandaron el decreto 583 de 2016, por que desconoce los artículos 71 y siguientes de la ley 50 de 1990, que regula las empresas de servicios temporales. Analizando esto, el Consejo de Estado, concede el derecho a que las empresas de servicios temporales tengan la facultad para contratar servicios con terceros, para colaborar temporalmente en el desarrollo de actividades misionales; el Consejo de estado deja de forma

temporal sin efecto y decreta la suspensión provisional de los efectos de los numerales 4.º y 6.º del artículo 2.2.3.2.1. del Decreto Reglamentario 583 de 2016.

.

2. DEFINICIÓN DE LOS PROCESOS DE TERCERIZACIÓN Y COMO SE DESARROLLAN

Los procesos de tercerización son estudiados mediante varios conceptos jurídicos, en los cuales está la tercerización productiva o también llamado Outsourcing que para Vesga (2011) es:

"una modalidad en la cual organizaciones, grupos o personas ajenas a una empresa u organización son contratadas para hacerse cargo de "parte del negocio" o de un servicio específico dentro de ella. La organización delega el gerenciamiento y la operación de uno de sus procesos o servicios a un prestador externo (outsourcer), con el fin de agilizarlo, optimizar su calidad o reducir sus costos. El outsourcer se encarga de la parte operativa del proceso, mientras la organización se dedica a la esencia del negocio y ambos participan en el diseño del proceso" (Rodriguez J. J., 2011)

Y la tercerización de mano de obra o talento humano, tema de estudio en este artículo, se le puede dar como primera definición la siguiente: es cuando una empresa recurre a otras empresas que son llamadas Empresas de Servicios Temporales (EST), Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) o Agencias de Empleo, para que realice la contratación del personal

para la ejecución de una actividad transitoria, ocasional o accidental, para la empresa contratante, pero para tener claridad de esta definición tomaremos los planteado por (Colotuzzo, 2009) que habla sobre el trabajo temporal como "el realizado por un trabajador contratado por intermedio de una empresa suministradora de mano de obra temporal, para cumplir tareas transitorias en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo limitado", otra definición de intermediación laboral la planteada por (Rodriguez, 2012) "es un modelo de organización que tiene como objeto social exclusivo la prestación de todo tipo de servicios de intermediación laboral, estando facultada para desarrollar simultáneamente todo tipo de actividades de intermediación laboral de servicios temporales, complementarios y especializados, análogas, afines o conexas, previstos en la ley." Y el mismo autor expresa (Rodriguez, 2012) "involucra a tres elementos participativos: la empresa usuaria, la empresa de intermediación laboral y los trabajadores, a través de los cuales, se brinda el servicio de intermediación laboral (destaque de personal).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el empleo temporal es, "en el que el trabajador es contratado por la agencia de trabajo temporal y, después, cedido, para realizar su trabajo en la empresa usuaria bajo la supervisión de esta. No existe relación de trabajo entre el trabajador de la agencia del trabajo temporal y la empresa usuaria, si bien cabe la posibilidad de que esta contraiga obligaciones jurídicas respecto de ese trabajador especialmente en términos de salud y seguridad. (Trabajo, 2009). Para esta misma entidad este tipo de empleo se desarrolla así "la empresa usuaria abona honorarios a la agencia, que a su vez retribuye al trabajador (incluso antes de que la empresa usuaria haya pagado a la agencia),".

Para (Catoldo, 2006) las relaciones laborales triangulares "se refieren a aquellas relaciones en que comparecen en una misma situación jurídica tres partes: dos empresa que se vinculan para la prestación de servicios comerciales entre ambas, y el trabajador que en la prestación de servicios subordinados queda posicionado entre ambas" y pueden ser de dos tipo la subcontratación laboral y el suministro de trabajadores que "consiste, en que una empresa, cuyo giro corresponde al suministro de trabajadores (empresa suministradora o de trabajo temporal), pone a disposición de otra empresa (denominada usuaria), por el pago de un precio determinado, los servicios laborales de sus empleados, reteniendo para así la calidad formal de empleador."

Pero no hay que dejar a un lado la definición de empresas temporales ya que son estas las intermediarias entre la empresa usuaria y el trabajador y es el eje principal de este empleo tripartita, además, ayuda a entender las definiciones de la tercerización laboral; para la OIT (Trabajo, 2009), la agencia de empleo temporal "es la que proporciona trabajadores temporales a las empresas usuarias para suplir las ausencias de sus empleados, subsanar la escasez de personal cualificado y paliar las variaciones estacionales de la carga de trabajo"; en el artículo escrito por (Rodes, 2004) "son intermediarios que ponen en contacto al oferentes y demandantes de trabajo por medio de una peculiar relación triangular: formalmente el trabajador contratado es asalariado de la ETT pero presta sus servicios laborales en empresas diferentes (denominadas empresa usuarias o clientes). La finalidad de esta intermediación consiste en el suministro temporal de trabajadores a estas empresas con el objetivo de satisfacer sus necesidades temporales de mano de obra."

Del estudio de las definiciones del proceso de tercerización de mano de obra, se concluye que estos han sido tratados por varios autores, que han colocado su interés en este tema, por su gran utilización en la contratación laboral, a través del tiempo y actualmente es la forma más recurrente en el que las organizaciones suplen su capital humano.

Todos los entes garantes del derecho al trabajo, han manifestado su preocupación por este tipo de contratación laboral, porque se puede recaer en una precarización del trabajo, en donde las personas no obtienen una estabilidad laboral y no puedan asociarse para hacer cumplir sus derechos, por esta razón los estados están en la obligación de crear un ordenamiento jurídico que vigile y controle el uso desmedido de las empresas temporales y de las cooperativas de trabajo asociado, que efectivamente sean utilizadas para actividades ocasionales y no para actividades que hacen parte del objeto social de la empresa.

El derecho al trabajo es a nivel internacional de gran importancia, por esta razón los organismos han buscado la manera de dar a conocer como debe ser la utilización de este proceso, los autores han manifestado que solo es factible cuando se trate de trabajos ocasionales o cuando efectivamente hay que suplir una necesidad por la falta de algún empleado de forma temporal.

Con estas definiciones queda claro que son procesos de tercerización, quienes hacen parte de esta forma tripartita de contratación y como se desarrollan, ahora bien con el estudio del ordenamiento legal ya se hace una síntesis de la forma adecuada y legal de fomentar en las empresas este tipo de contratación.

RIESGOS PARA LAS EMPRESAS AL TERCERIZAR SU FUERZA LABORAL

Es este capítulo, se estudiará los riegos que las empresas pueden tener al momento de tercerizar su fuerza laboral. Desde lo normativo, la tercerización laboral como lo hemos visto, está regulada jurídicamente. Es por esto que las empresas deben tener mucha precaución para no incurrir en violaciones normativas, ya que al tercerizar fuerza laboral de forma incorrecta, puede llevar a que las empresas sean sancionadas o multadas. Estás sanciones o multas, pueden ser por parte del Ministerio del Trabajo o inclusive por las normas de derecho laboral. En este tercer capítulo, describiremos no solo los riesgos, sino también las sanciones desde las normas que regulan la tercerización, además, desde el derecho laboral. También se darán recomendaciones a los empresarios, para que cumplan de forma correcta lo que regula el derecho.

Todas las empresas que tercerizan tienen una responsabilidad solidaria, que no se puede desvirtuar con ninguna figura. Es muy común, que las empresas vayan contratando con distintas modalidades a las consagradas en el código sustantivo del trabajo y demás normas laborales vigentes. La modalidad de subcontratación ha tomado mucha fuerza en nuestro país, conceptos como outsourcing y leasing son más comunes dentro de las empresas.

En el ámbito de contratación laboral el gobierno nacional ha intentado controlar los abusos laborales en las contrataciones, es por esto que en el marco del tratado del TLC, Colombia firmó el plan de acción laboral, entre el gobierno Santos y Obama, con el propósito de disminuir los riesgos de los derecho laborales, especialmente la estabilidad laboral continuada, y la disminución de la tercerización. Lo cierto es que estos esfuerzos han sido de cierta manera en vano, al suspenderse temporalmente algunos artículos del decreto 583 de 2016, ya que a la fecha, no se ha logrado erradicar la contratación laboral tercerizada, toda vez hay normas expresas que autorizan la actuación de las empresas temporales de servicios laborales o cooperativas de trabajo asociado.

Es por esto, que el ministerio de trabajo, ha aumentado su planta de Inspectores laborales, gradualmente con el Plan de Acción laboral, logro llegar de 424 inspectores a 837 a finalizar el 2015. Las cifras del gobierno nacional al 7 de abril del 2017, nos indican que el plan de Acción laboral, entre sus 10 compromisos suscritos en el 2011, dejan como resultado a la fecha, la imposición de multas por violación de normas laborales por cerca de cuatro millones de dólares, el fortalecimiento de la inspección laboral al dedicar más funcionarios a estas labores, y el cierre de cerca de dos mil cooperativas de trabajo asociado utilizadas en prácticas de tercerización irregular (Trabajo., 2017).

Dentro del decreto 583 de 2016 y las normas que regulan la tercerización, el ministerio de trabajo podrá advertir en acto administrativo sancionatorio e imponer sanciones administrativas, si se demuestra la existencia de los elementos que configuran el contrato laboral, en desarrollo de primacía de la realidad. Las sanciones por tercerización laboral ilegal podrán constituir multas de hasta cinco mil salarios mensuales legales vigentes, según la gravedad de la infracción (2011.).

La norma también consagra que las multas podrán ser reducidas si el beneficiario sujeto a sanción vincula laboralmente a la planta de trabajo de forma directa, a los trabajadores implicados dentro de la sanción.

Es por esto que hay otro tema muy importante dentro de la tercerización laboral, en este casos es el de la solidaridad. Está es por parte del contratante se debe dar en las tres clases de contratación de tercerización del trabajo. En el caso del contratista y el beneficiario la responsabilidad opera en cuanto a salarios, entendido por tal todo lo que el trabajador recibe como retribución directa de su trabajo, prestaciones sociales (legales y extralegales) y finalmente, indemnizaciones que puedan ser derivadas como por ejemplo de un despido sin justa causa, de un accidente de trabajo, de la mora en el pago de salarios y prestación de servicios sociales (CASTAÑEDA, 2017)

En el caso de la tercerización el objetivo es que las empresas se desentiendan de las obligaciones contractuales, pero que a su vez puedan cumplir con su objeto social, y la empresa que terceriza el trabajo, cumple llevando un personal idóneo que cumpla las necesidades de cada empresa. Y aunque hay una autonomía de quien contrata y la posibilidad de atender varios usuarios, esta estructura no garantiza, que las empresas que tercerizan o contratan fuerza laboral externa, no tengan responsabilidad en los aspectos contractuales.

Es por esto que al violentar las normas laborales, consagradas en el código sustantivo del trabajo, a su vez, al tercerizar la fuerza laboral, podrán tener sanciones, que son en este caso, intervenidas por parte del Sena, en el cual ha venido realizando el cobro de multas que casi 4 millones de dólares. Esta gestión es gracias a la asociación del Sena con la central de Inversiones S. A, estas dos empresas han recaudado las infracciones impuestas por el Ministerio del Trabajo.

A partir de la ley 1429 de 2010 en su artículo 63, se le otorga la competencia al Ministerio de Trabajo, para sancionar las entidades o personas que vinculen personal para desempeñar actividades misionales permanentes, bajo una modalidad de vinculación tercerizada. "(…) que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes". Así mismo el Decreto 583 de 2016 otorga la misma competencia de la autoridad del trabajo en el artículo 2.2.3.2.5, del Decreto 583 de 2016.

La ley 1429 de 2010 y el decreto 20125 de 2011 establecieron una prohibición frente a las Cooperativas de trabajo Asociado –CTA- y a los beneficiarios de sus servicios, esta prohibición también aplica para las personas naturales, y hace referencia a la ilegalidad del desarrollo de este tipo de actividades.

Las sanciones emitidas por el Ministerio de trabajo están también reguladas por lo decretado en el artículo 7 de la ley 1610 de 2013, mediante la cual restringe las multas

impuestas por esta entidad, ya que en ningún caso será declaratoria de derechos indivudiales o definición de controversias.

Las empresas deben procurar contratar su personal cumpliendo lo establecido en las normas laborales colombianas, evitando la tercerización; toda vez una de las debilidades encontradas en el tema de la tercerización se encuentra relacionada con la responsabilidad solidaria y el desconocimiento de la norma, no exonera de las responsabilidades con los trabajadores.

Es por esto que en nuestro país, es necesario una política que erradique por completo las cooperativas de trabajo asociado o sus empresas similares, en especial aquellas que vinculan personal de trabajo mediante la tercerización. La erradicación de este tipo de empresas, reducirían el riesgo que empresas practiquen este tipo de contratación.

Se debe anotar adicionalmente, que Colombia ha suscrito muchos acuerdos internacionales, que son aplicables a la normatividad colombiana, dentro de ella se encuentra la OIT, y que en nuestro país, es la entidad que vela por la promoción del empleo digno, y defiende los derechos fundamentales de todos los trabajadores. Es por esto que al momento de tercerizar, las empresas deben saber que la actividad que se contrata, debe ser ajena al objeto de la empresa, ya que las dos empresas serán solidariamente responsables por salarios, prestaciones indemnizaciones del trabajador o cualquier otro tipo de demandas laborales que se puedan desarrollar por parte del trabajador. Es por esto, que como lo reglamenta el decreto 583 de 2016, al tercerizar una empresa un proceso, que debe ser ajeno a la actividad de la empresa, los trabajadores directos involucrados, deben ser informados por escrito, con el fin de evitar una tercerización ilegal.

Es importante que las empresas realicen el proceso de tercerización mediante contratos como outsourcing, en el cual el trabajador este delegado por medio de una figura, que sea entendida por el trabajador tercerizado como una actividad de ejecución de un proceso, y este debe ser especifico, y no de forma continua, para evitar el riesgo de demandas laborales, y la responsabilidad solidaria (Código Sustantito del trabajo., 1950).

La tercerización por parte de las empresas, solo deberían darse por procesos en los cuales se desarrolle actividades y el trabajador sea un contratista, debe ser una figura con independencia del desarrollo de los procesos habituales, a su vez el contratista no debe tener ningún tipo de injerencia dentro de los demás trabajadores o en la misma empresa. Las empresas deben buscar procesos tercerizados, solo para complementar su competitividad, dejarle un tema que no maneja a un tercero para que le ayude en el desarrollo de esta actividad, y a su vez la empresa puede dedicarse a su objeto social.

Los empresarios y gerentes, deben tener un conocimiento en derecho laboral, con el propósito de no caer en este tipo de forma de contratación, evitar las multas, que finalmente perjudican a la empresa. Es por esto que al necesitarse un tercero dentro de la compañía, los gerentes deben comprender los alcances del proceso realizado, la forma de contratación, las ventajas y desventajas, y desarrollar un plan de acción que asegure de forma correcta no caer en el error de subordinar actividades laborales.

En el desarrollo de las actividades cotidianas, dentro del puesto de trabajo, el empleado tiene ciertos riesgos, como los de contraer una enfermedad como consecuencia del trabajo, puede perder la salud de forma temporal o permanente. Es por esto que tanto las empresas temporales, como las empresas deben adoptar un plan de manejo del riesgo. Para esto es

importante que las empresas manejen políticas de seguridad, higiene industrial, medicina preventiva, formación ergonómica, a través de programas de prevención (Ministerio del trabajo., 2014).

Las empresas deben supervisar la empresa que desarrolla la actividad, enviando trabajadores misionales, que cumplan con los requisitos legales, y la solidez económica de la empresa que contratan. Lo anterior es porque en el caso de una demanda la responsabilidad pueda ser asumida por la empresa tercerizadora, y no por la empresa contratante, derivada de la responsabilidad solidaria.

Es fundamental que los gerentes, comprenda las relaciones laborales, los compromisos adquiridos, la normatividad, las formas de vinculación laboral, buscando siempre la celebración de contratos de acuerdo a los términos de ley.

Es importante que el Ministerio de Trabajo, siga realizando sus labores de control y sanción a las empresas y cooperativas que no cumplan la ley, de acuerdo a los acuerdos de formalización laboral, que constituyen una innovadora forma de cumplimiento normativo-laboral, que impulsa el empleo, estimula la economía y fortalece el compromiso de los trabajadores con las empresas.

CONCLUSIONES

Con este artículo se puede concluir que en Colombia hay un marco normativo que busca regular los procesos de tercerización que se presentan en las organizaciones, con normas, como la ley 50 de 1990, Codigo Sustantivo del Trabajo, decretos como el 583 de 2016, 2318 de 1953 reglamentado por el decreto 2676 de 1971, 4369 de 2006, plan de acción laboral firmado entre Colombia y Estados Unidos, además de otras regulaciones y jurisprudencias, que tienen como objetivo garantizar el trabajo digno, estable y la seguridad del trabajador.

Se pudo comprobar que aun existiendo un régimen normativo como los son el decreto 583 de 2016 y su modificación y suspensión proferida por el Concejo de Estado Sala

Administrativa no es suficiente para asegurle a las personas el derecho al trabajo digno y estable; pues la normatividad actual es insuficiente para el crecimiento de estos procesos de tercerización laboral y la forma en la que se presentan como elusión de responsabilidades.

Los procesos de tercerización laboral, es cuando una empresa recurre a otras empresas que son llamadas Empresas de Servicios Temporales (EST), Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) o Agencias de Empleo, para que realice la contratación del personal para la ejecución de una actividad transitoria, ocasional o accidental, para la empresa contratante.

Las empresas usuarias son solidariamente responsables con los trabajadores aunque estos sean contratados mediante empresas de servicios temporales, al momento de una reclamación por parte del trabajador para el cumplimiento de alguno de sus derechos las dos empresas son llamadas de forma solidaria.

En Colombia la regulación de los procesos tercerizados laborales, presenta vacíos en el tema de la responsabilidad solidaria, por esta razón las organizaciones al momento de utilizar es forma de contratación deben cumplir a cabalidad las normas porque el desconocimiento de las mismas no lo exime de responsabilidad.

Se concluye con el estudio que los procesos tercerizados de capital humano deben ser utilizados para actividades eventuales de las empresas y no como forma permanente para la contratación de sus empleados.

Los riesgos que asumen las empresas al contratar su capital humano con procesos tercerizados desmedidos sin cumplir con las normas, son, sanciones, multas y responsabilidad solidaria en caso de demandas laborales por prestaciones sociales (legales y extralegales) e indemnizaciones, porque se está protegiendo el derecho al trabajo digno que está por encima

de las necesidades de las empresas, además de impulsar el empleo, estimular la economía y fortalecer el compromiso de los trabajadores con las empresas.

REFERENCIAS

Colotuzzo, U. (2009). Descentralaización, trercerización y subcontratación.Lima. Oficina Nacional del Trabajo

Consejo de Estado (2017). Providencia del marzo de 2017. Sección segunda. HTTP: https://mail.google.com/mail/u/0/#search/maydasoraya%40gmail.com/15b5de9735394d78?projector=1

Código Sustantivo del Trabajo (1950). Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949. Recuperado de: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104

Congreso de Colombia (1990). Ley 50 de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281

Congreso de Colombia (1990). Ley 50 de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281

Congreso de la República (2008). Ley 1233 de 2008, por medio de 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. Diario Oficial No. 47.058 de 22 de julio de 2008. Recuperado de: http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1233_2008.htm

Congreso de la República (2010). Ley 1429 de 2010, Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Diario Oficial No. 47.937 de 29 de diciembre de 2010. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

Presidencia de la Republica de Colombia(1971). Decreto 2676 de 31 de diciembre de 1971, por el cual se reglamenta el Decreto 2318 de 1953, y se regula el funcionamiento de los servicios o agencias lucrativas particulares de colocación o empleo. Recuperado de: http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1773166

Fuentes, Carlos . (2010). Derecho laboral en Colombia. Bogotá, Ediciones la Espada. 2010. Pag. 17.

Ministerio del Trabajo (2015). Decreto numero de 583 de 8 de abril de 2016, por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único

Reglamentario del Sector Trabajo, un capítulo 2 que reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015. Recuperado de: http://www.andi.com.co/RelNor/PublishingImages/DECRETO%20583%20DEL%2008%20DE%20ABRIL%20DE%202016.pdf

Ministerio de la Protección Social (2008). Empresas de Servicios Temporales. Bogotá. Tomado de file:///C:/Users/Natalia/Downloads/CartillaServiciosTemporales%20(5).pdf

Ministerio de Protección Social (2006). Decreto 4369 de 2006 (4 de diciembre de 2006). Algunas Sentencias relacionadas con las Empresas de Servicios Temporales. Recuperado de: https://www.google.com.co/search?q=Decreto+1433+de+1983&oq=Decreto+1433+de+1983&aqs=chrome. 69i57.1151j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Ministerio de Trabajo (2011). Decreto 4691 del 12 de diciembre de 2011, Por el cual se reglamentan las condiciones y requisitos del Programa de Empleo de Emergencia. Recuperado de: http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-diciembre-decretos-2011/250-decreto-4691-del-12-de-diciembre-de-2011.html

Ministerio de Trabajo (2013). Decreto 0721 del 15 de abril de 2013, Por medio del cual se reglamenta el numeral 4° del artículo 7° de la Ley 21 de 1982 y se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar.

Recuperado de: http://mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/414-abril-2013/1749-decreto-0721-del-15-de-abril-de-2013.html

Ministerio de Trabajo (2013). Decreto 0722 del 15 de abril de 2013, Por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral. Recuperado de: http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/414-abril-2013/1750-decreto-0722-del-15-de-abril-de-2013.html

Ministerio de Trabajo (2013). Decreto 2616 del 20 de noviembre de 2013, Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales. Recuperado de: http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/421-noviembre-2013/2616-decreto-2616-del-20-de-noviembre-de-2013.html

Ministerio de Trabajo (2014). Decreto 135 del 31 de enero de 2014, por el cual se desarrolla el esquema de ahorro de cesantías, se establece el beneficio económico proporcional al ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: 0020http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/2014/563-enero-2014/2847-decreto-135-del-31-de-enero-de-2014.html

Ministerio de Trabajo (2017). La subcontratación o tercerización. Recuperado de: http://www.mintrabajo.gov.co/

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Mintrabajo) (1998). Decreto 24 de 06 de enero de 1998, "Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales". Diario oficial n°:43213 de enero 13 de 1998. Recuperado de: http://legal.legis.com.co/document?obra=legcol&document=legcol_7599204178b4f034e0430a010151f034

OIT M (2006). R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

Organización Internacional del Trabajo (1998). Informe VI Trabajo en Régimen de Subcontratación. Reunión 86º. Ciudad: Ginebra. Recuperado de: http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm

Presidencia de la República de Colombia (2006), 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. Diario Oficial 46472 de diciembre 04 de 2006. Recuperado de: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=22390

Presidencia de la República de Colombia (2014). DECRETO 1047 DE 2014, por el cual se establecen normas para asegurar la afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social de los conductores del servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos taxi, se reglamentan algunos aspectos del servicio para su operatividad y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 49172 de junio 4 de 2014. Recuperado de: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57498

Presidente de la Republica de Colombia (1991). Decreto 1707 de 1991, Por el cual se reglamentan los artículos 71 a 94 de la Ley 50 de 1990. Diario Oficial No. 39.888, del 4 de julio de 1991. Recuperado de: http://www.axacolpatria.co/arpc/docs/decreto_1707_1991.htm

Presidente de la República de Colombia (2006). 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. Diario Oficial 46472 de diciembre 04 de 2006. Recuperado de: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=22390

Presidente de la República de Colombia (2011). Decreto 2025 de 2011, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. Recuperado de: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43032

OIT (s.f.). Subcontratación. Recuperado de: http://actrav-courses.itcilo.org/es/a2-06022/a2-06022-resources/empleo/recomendacion-198-empleo/estudio_descentralizacion_tercerizacion_subcontratacion/at_download/file

Uniderecho (1998). Decreto 503 de marzo 13 de 1998, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto número 0024 del 6 de enero de 1998, que reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales. Recuperado de: http://www.uniderecho.com/leer_ley_Decretos-en-Colombia_32_404.html

Vesga, Rodriguez J.J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. Artículo de revista. Pensamiento psicológico. Junio 2011. Cali, Colombia. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100012

Uriarte & Colotuzzo (2009). Descentralización, tercerización, subcontratación. Artículo de revista. Revista de derecho. Junio 2011. Lima, Perú. Recuperado de http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?pid=S0718-09502011000100011&script=sci_arttext

Bossio Rodrigez Gino Aldo (2012). ¿La intermediación Laboral y la tercerización, desvirtúan el empleo en Perú?. 1ª ed. Perú.

Organización Internacional de Trabajo (2009). Las agencias de empleo privadas, los trabajadores cedidos por medio de agencias de trabajo temporal y su contribución al mercado de trabajo. Recuperado de:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/sector/documents/meetingdocument/wcms_162742.pdf

Bullón, F. M., & Rodes, E. C. (2004). Temporalidad y señalización en el mercado de trabajo: El papel de las empresas de trabajo temporal. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, (18), 35-67. Recuperado de: file:///C:/Users/889349431016/Downloads/DialnettemporalidadYSenalizacionEnElMercadoDeTrabajoElPap-1143674.pdf

Ugarte, Catoldo J.L. (2006). Sobre relaciones laborales triangulares: la subcontratación y el suministro de trabajadores. Articulo de revista. Ius Et Praxis. Chile. Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-00122006000100002&script=sci_arttext&tlng=pt