

Estigmatización de la tercerización laboral en Colombia

Yohan Alberto Pascuales Villamizar

Carlos Andres Medina Pérez

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR  
Escuela de Posgrado y Educación Continua  
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas  
Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social  
Sincelejo  
2020

Estigmatización de la tercerización laboral en Colombia

Yohan Alberto Pascuales Villamizar

Carlos Andrés Medina Pérez

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Derecho  
Laboral y Seguridad Social

Asesora

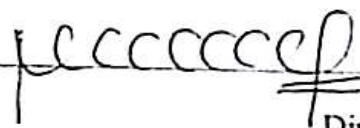
Mónica Mendoza Humanes

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR  
Escuela de Posgrado y Educación Continua  
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas  
Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social  
Sincelejo  
2020

Nota de aceptación

APROBADO (4.4.)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
Director

  
Evaluador 1

\_\_\_\_\_  
Evaluador 2

Sincelejo, Sucre 06 de febrero de 2020

## Tabla de contenido

Resumen .....	5
Abstract .....	6
Introducción .....	7
1. Planteamiento del Problema.....	9
2. Justificación.....	11
3. Objetivos .....	12
3.1 Objetivo General .....	12
3.2 Objetivos específicos.....	12
4. Metodología .....	13
5. El proceso de tercerización. ....	14
6. Evolución del proceso de tercerización. ....	19
7. Formas de tercerización en Colombia. ....	21
7.1 Contratista independiente.....	21
7.2 Empresas de Servicios Temporales. ....	21
7.3 Cooperativa de Trabajo Asociados.....	22
7.4 Contrato sindical.....	22
8. Conclusiones .....	24

## Resumen

El tema relacionado con la figura de la terciarización laboral en Colombia actualmente cobra vigencia, debido en parte al índice de desempleo que en el último año se ha incrementado en el país, hasta alcanzar la cifra del 11% para el mes de octubre de 2019, de acuerdo con los datos aportados por el Dane, aunque en algunos departamentos esta cifra aumenta; al igual que la tasa de trabajo informal, la cual supera el 55%. Por este motivo a través de este artículo se pretende abordar esta temática relacionada con la terciarización y la estigmatización a la que se ha visto abordada por quienes consideran que se trata de una figura que atenta contra el bienestar del trabajador, al mismo tiempo que poder acceder a un empleo fijo, que le posibilite la estabilidad laboral que todo individuo requiere para la obtención de una calidad de vida aceptable. El artículo contempla una metodología descriptiva, tomando como referente la investigación de carácter jurídica, con el ánimo de determinar las causas de esta estigmatización.

Palabras clave: Tercerización laboral, empleo, estigmatización, calidad de vida, empresa, empleados.

---

### **Abstract**

The issue related to the figure of labor tertiarization in Colombia is currently in force, due in part to the unemployment rate that has increased in the country in the last year, to 11% for the month of October 2019, according to the data provided by the Dane, although in some departments this figure increases; like the informal labor rate, which exceeds 55%. For this reason this article is intended to address this issue related to the tertiarization and stigmatization that has been addressed by those who consider that it is a figure that undermines the well-being of the work, while at the same time to be able to access a fixed job, which will enable the job stability that every individual requires to obtain an acceptable quality of life. The article provides for a descriptive methodology, taking as a reference the research of a legal nature, with the aim of determining the causes of this stigmatization.

Keywords: Employment, employment, stigmatization, quality of life, company, employees.

## **Introducción**

La tercerización laboral ha sido tema de grandes controversias en naciones donde se ha impuesto como mecanismo de subcontratación laboral, tal como lo manifiesta Rampell, (2013), al considerar que el 82% de las grandes empresas en Europa, Asia y América del Norte tienen algún tipo de acuerdo laboral bajo este sistema; controversia que se debe a que, tanto empresarios como defensores de los trabajadores lo miran desde una óptica diferente; para los primeros se trata de una herramienta profundamente útil, porque consideran que les hace altamente competitivas y eficaces, pero al mismo tiempo les permite abaratar costos de producción, etc. Sin embargo, para los defensores del gremio de trabajadores, en este caso sindicalistas y trabajadores terciarizados, se trata de un sistema que atenta contra el derecho al trabajo, desprotege al trabajador y por tanto las posibilidades de mejoramiento de la calidad de vida son mínimas.

De acuerdo a las estadísticas del (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2019), la tercerización u outsourcing en inglés genera el 12,80% de empleo en el país en lo que va corrido del presente año 2019, en donde la tasa de participación laboral corresponde al 63,1%, y el desempleo se ubica en 10,5%. Estadísticas que muestran el auge que las empresas dedicadas al suministro de mano de obra a las pequeñas, medianas y grandes empresas mediante esta modalidad. De allí que estas empresas en el año 2018 generaron alrededor de 8.3 billones de pesos, y el promedio de estas utilidades anualmente se mantiene en esa proporción.

De manera que la entrega por parte de las empresas a terceros para la generación de una relación laboral entre el empleador y el trabajador, es sin duda el propósito fundamental de la tercerización, siendo para Castillo & Núñez, (2014) una forma de subcontratación que le permite al empresario generar rendimiento en cuanto a costos, ya que puede así obtener la obra de mano más barata y calificada; para algunos, en detrimento de los trabajadores que acuden a esta figura laboral por las limitaciones manifiestas en contra de las garantías y derechos que deben tener en aspectos como, acceder a cualquier organización sindical, prestaciones sociales más justas.

Estas circunstancias han permitido que la tercerización como mecanismo laboral se estigmatice hasta el punto de que las centrales obreras y sindicatos soliciten la eliminación, mientras que empresarios y autoridades económicas gubernamentales consideran que esa figura no se debe estigmatizar, pero debe mantenerse el control sobre aquellas empresas cuyos empleadores evaden las responsabilidades u obligaciones con los trabajadores.

Todos estos factores relacionados con la tercerización laboral y la incidencia de su implementación en el contexto laboral se pretenden abordar a través de este artículo, por consiguiente se efectúa una revisión bibliográfica desde el punto de vista jurídico, leyes, decretos resoluciones, sentencias y otros instrumentos que posibilitan un acercamiento al conocimiento de todos los elementos que conforman esta figura laboral, la cual no ha estado exenta de estudios y reformas, pero siempre manteniendo la línea de subcontratación del recurso humano para el sector empresarial. Igualmente se desarrollan los otros pasos requeridos para llevarlo a efecto, tales como: el planteamiento del problema, la causa o justificación por el cual se considera relevante este escrito jurídico. Los objetivos que se pretenden alcanzar y los referentes teóricos que conforman la temática expuesta, en este caso la terciarización examinada desde diversos puntos de vista.



## 1. Planteamiento del Problema

Actualmente el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 2021 (2018), además de otras normas expedidas en la que busca clarificar algunos aspectos relacionados con la tercerización, además de otros aspectos que forman parte de la figura de intermediación laboral, la cual, de acuerdo con esta, fue quien contribuyó a la creación de Cooperativas de Trabajo Asociado quienes fueron causantes de abusos con los trabajadores de diferentes maneras. Este aspecto relacionado con la terciarización laboral ha propiciado una serie de afectaciones en parte de la comunidad laboral que acude a esta forma de trabajo, sin las debidas garantías que un empleo estable y con contrato a termino fijo le aporta al trabajador.

La figura de tercerización laboral se desarrolla con el fin de llevar a cabo un subcontrato de prestación de servicios, sin que medio en ello una responsabilidad directa de una empresa; es decir, acude a contratar por parte de un tercero las personas requeridas para el desarrollo de un trabajo requerido. Es decir, no efectúa un contrato directo con el trabajador, sino que lo hace a través de otras empresas prestadoras de servicios, dejando en manos de estas el compromiso de pago del trabajador, con la diferencia, que este recurso económico que debe recibir el trabajador es minimizado en gran proporción.

La tercerización desde el punto de vista legal, esto es el Decreto 583 de 2016, corresponde a “los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumpla con las normas laborales vigentes” (Ministerio del Trabajo, 2016). En este caso el beneficiario es la empresa o entidad que acude a otra entidad para que esta a su vez contrate el recurso humano para la prestación de los servicios requeridos. Siendo el trabajador el mayormente afectado, puesto que el pago requerido por este servicio prestado no está en igualdad de proporción como si lo puede estar al ser contratado directamente; ello en razón, a que la entidad que lo suministra es quien recibe los honorarios que podría estar recibiendo el primero. Desde luego, que es una acción que encuentra su soporte jurídico en las normas legales vigentes que dieron vía libre a esta figura terciarizante en Colombia. Porque se trata de una figura que en palabras de Calle y Vieco (2017) le permite a una empresa o entidad acudir a una agencia exterior

para no tener ninguna responsabilidad administrativa en el manejo de personal que le permita atender a los usuarios o clientes.

El simple hecho de que un trabajador no pueda acceder a poder obtener un empleo que le garantice plenamente el pago justo de salarios, prestaciones y otras remuneraciones por el trabajo que realiza, es causa de afectación en la consecución de mejores condiciones de vida, porque esos dineros que debe percibir se quedan en manos de quienes ejercen la labor de intermediario entre la empresa y el trabajador, figura que en apariencia juega un papel evasor de compromisos laborales y económicos por parte de los empresarios o quienes funjen como tales; aunque se trata de algo estipulado por la ley, en este caso laboral.

Esta situación ha posibilitado que la terciarización en Colombia sea estigmatizada, tanto por los perjuicios que acarrea u ocasiona para la clase trabajadora quien no tiene la oportunidad de acceder a un trabajo o empleo de manera directa con la empresa, además de no tener la oportunidad de recibir las prestaciones sociales que le brinde posibilidades de mejores condiciones de vida y acumular el tiempo necesario para lograr la jubilación en el momento indicado. De manera que, frente a esta situación, surge un interrogante como formulación del problema: ¿por qué la terciarización laboral en Colombia es estigmatizada?

## 2. Justificación

Desde el punto de vista relacionado con la justificación de la importancia de llevar a afecto el desarrollo de un tema relevante en el campo laboral colombiano, es importante comprender que estos acontecimientos conducen a examinar detalladamente los distintos argumentos jurídicos en pro y en contra de la tercerización, por lo que se considera que este estudio es sumamente relevante, porque además de analizar jurídicamente esta figura laboral vigente y que aparentemente es generadora de empleo; los efectos que se manifiestan en cuanto a la productividad laboral, el sentido de pertenencia con la empresa por parte del trabajador.

También debe ser analizada desde el otro aspecto en el cual se ha constituido como en un medio para evadir la responsabilidad por parte de las empresas y empleadores de otorgarle las prestaciones sociales legales a los trabajadores. Cual es en el fondo la principal causante de que este modelo de mecanismo laboral presente o manifiesta ciertas formas de estigmatización. De igual manera, se considera necesario establecer las líneas de acción de la tercerización que en Colombia se ponen de manifiesto, habida cuenta que es una figura aplicada en otras naciones sin mayores consecuencias negativas para los trabajadores, motivo por el cual se aborda de igual manera un aparte para comparar la manera como se desarrolla esta figura laboral en el país con relaciona a otras que la implementen en este contexto laboral.

Se recurre igualmente a investigaciones desarrolladas sobre la temática expuesta, tanto internacional como nacional, destacándose que en este último contexto se trata de un estudio novedoso, puesto que las investigaciones realizadas se centran mayormente en el desarrollo de un marco histórico sobre la tercerización y algunos efectos que ejerce sobre el mercado laboral; pero desde un análisis jurídico acorde con la realidad que se manifiesta tras esta figura, son relativamente pocos los estudios desarrollados. Desde un punto de vista profesional, el desarrollo de este escrito, en el cual se toma como referente un aspecto laboral, como lo es la terciarización, contribuye a enriquecer los conocimientos en dicha materia, además de posibilitar herramientas que coadyuven en el ejercicio del Derecho Laboral, cual es la pretensión del equipo de trabajo, el logro de poder llevar a cabo la especialidad en Derecho de un campo tan relevante para las personas que conforman una sociedad.

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo General**

Realizar un análisis acerca de la estigmatización de la terciarización laboral, para un mayor conocimiento acerca de las consecuencias que la aplicación de esta figura ocasiona en la población laboral en Colombia.

#### **3.2 Objetivos específicos.**

- Examinar referentes teóricos de carácter legal relacionados con la terciarización laboral.
- Conocer las diferentes formas de terciarización laboral, determinando la labor que desempeña cada una de ellas.
- Comprender el proceso evolutivo de la terciarización laboral en Colombia.

#### **4. Metodología**

La metodología para implementar en el desarrollo del artículo se basa fundamentalmente en la investigación de tipo descriptivo, analítico y centrado en la búsqueda de referentes jurídicos relacionados con la terciarización, igualmente contempla la puesta en marcha de proceso exploratorio mediante la técnica de análisis documental de fuentes primarias y secundarias y por medio del análisis de la información obtenida. En este caso la referida a la tercerización laboral y la manera cómo esta se percibe en el ámbito empresarial y en el gremio de los trabajadores. Cabe destacar que la revisión literaria y jurídica está sustentada en base de datos de carácter científico y en las normas constitucionales de la República de Colombia y el Código Laboral colombiano, por consiguiente, el artículo busca no sólo analizar el aspecto relacionado con la estigmatización de la tercerización.

De manera que el propósito fundamental del desarrollo del artículo se evidencia en la presentación del objetivo planteado, al igual que las razones que se ponen de manifiesto para la realización del mismo, la metodología que se utiliza enmarcada dentro de un estudio bibliográfico jurídico, tomando como referente la figura de tercerización laboral en el contexto nacional colombiano; concluyéndose el artículo destacando los resultados y las recomendaciones pertinentes, al igual que las conclusiones pertinentes.

## 5. Proceso de tercerización

Desde un punto de vista conceptual son diversas las definiciones que se manifiestan en torno a la tercerización, es el caso de Castañeda, (2016) quien considera que ésta “es el proceso económico en el cual una empresa mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas hacia una empresa externa por medio de un contrato” (p. 11). Esta definición contiene un componente económico, esto es que el fin primordial de esta figura laboral es la generación de utilidades representativas para los empresarios o empleadores, abaratando los costos de producción, puesto que de esta manera se evita el pago de ciertas obligaciones prestacionales.

Otra definición considera que:

Tercerización es una forma de organización empresarial por la que una empresa principal encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una o más empresas tercerizadoras, que le proveen de obras o servicio vinculados o integrados a la misma (Obregón, 2012, p.34).

Definición que pone de manifiesto elementos como mano de obra o servicios, los cuales serán proveídos por otras empresas, en este caso se plantea que pueden ser las secundarias de la empresa principal, pero generalmente se hace uso de aquellas que suministren el personal o servicio querido con mejores posibilidades de abaratamiento de costos, por consiguiente siempre existe la inclinación al componente económico, es decir, el aumento de ganancias o utilidades de la organización empresarial en detrimento del trabajador.

Fedesarrollo, (2017), conceptualiza la tercerización como “transferir a terceros ciertas actividades complementarias para el desarrollo de la actividad empresarial” (p. 3). En este caso hay una referencia a ciertas actividades, lo cual puede significar que esta decisión se produce porque para la empresa los beneficios que se obtienen al tomarla permiten una mejor operación de otras áreas que son relevantes para la comercialización o elaboración de ciertos productos, prefiriendo dejar en manos de terceros estos algún proceso, lo cual no refleja que se trate de una decisión enteramente económica, sino de facilitar que otros procesos se realicen con mejores condiciones de espacio y tiempo.

Para la autora señalada anteriormente, (Castañeda, 2016), la tercerización tiene como propósito fundamental la generación de formas organizativas de índole empresarial, siendo la empresa líder o principal la encargada de delegar parte de la actividad o actividades que realiza a otras empresas denominadas tercerizadoras. Ahora bien, es importante reconocer que estas empresas a las que se delega una actividad, bien pueden ser de un servicio o una obra, o de manera integral, asumen la responsabilidad por su propia cuenta y riesgo al momento de hacerlo.

Para tales efectos estas empresas deben contar con los medios necesarios para realizar las actividades pertinentes, es decir, poseer los recursos indispensables en materia financiera, técnica y material, además de contar con las personas responsables para el desarrollo de las diversas tareas o labores correspondientes de manera subordinada. Es importante señalar entonces que, las empresas que desarrollan este procedimiento de tercerización, corresponden fundamentalmente a aquellas empresas que se desempeñan como contratistas o subcontratistas.

Desde el ámbito legal, en cuanto la tercerización González & Hernández, (2017), ponen de manifiesto que Colombia se ha caracterizado por expedir normas que contribuyan a la regulación de las diferentes formas de tercerización que se han presentado, expidiendo para tal efecto Leyes y Decretos; comenzando por el Decreto 1433 de 1983, en él se reglamente por primera vez en el país la figura de tercerización, pero también la del trabajo temporal; generalmente y aparentemente con el ánimo de proteger los derechos de los trabajadores.

El Código Sustantivo del Trabajo es otro elemento jurídico que busca la regulación de la tercerización laboral, especialmente el artículo 34 en el que se manifiesta a través de la figura de contratistas independientes, al respecto dicho artículo reza lo siguiente:

1. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con

el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

2. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aun en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas. (Ortega, 2004)

Como se aprecia en los dos incisos del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 34 busca el establecimiento de las responsabilidades contractuales en materia de salarios y prestaciones a quienes sin intermediarios de las empresas para realizar una obra o cualquier tipo de trabajo laboral.

Las empresas de servicios temporales tienen en la Ley 50 de 1990 las condiciones que deben cumplir para llevar a cabo la labor, específicamente en los artículos 71 hasta el 94; allí se manifiesta aspectos como: definición, constitución, tipo de trabajadores (planta, misión), casos en los que pueden realizar contratos de prestación de servicios con empresas, y responsabilidad que asumen frente al personal laboral contratado, entre otras. Desde luego que se trata de una figura que en apariencia tiene similitud, pero en el fondo no son similares. Mientras en las ETS, se definen y determinan “circunstancias de tiempo, modo y lugar para ejecutar el servicio que se contrata, sin que esta circunstancia le dé el carácter de empleado; Las empresas de tercerización funcionan de manera autónoma para realizar las actividades requeridas con sus propios medios” (García, 2015).

Desde el punto de vista constitucional, la Constitución Nacional permite la subcontratación con el fin de posibilitar un ambiente favorable para que el trabajador pueda ejercer el derecho a formar parte de asociaciones sindicalistas, y otras formas que permiten la defensa del derecho de a tener una vida digna, así se pone de manifiesto en los artículos 1, 25, 38, 39, 53, 55; principalmente el artículo 38 que proclama la garantía del derecho de libre asociación para desarrollar las distintas actividades que la persona realiza en sociedad.



Otro referente jurídico sobre la tercerización fue expedido por el Estado a través del Decreto 583 de 2016, reglamentando la Ley 1429 de 2010 en el artículo 63; estableciendo la regulación de la contratación de personal por medio de cooperativas de trabajo asociado, al igual que otras formas de contratación laboral. El Decreto considera la figura de la tercerización como el proceso desarrollado por un beneficiario con el fin de obtener bienes o servicios de un proveedor, teniendo en cuenta el cumplimiento de las normas laborales que se encuentran vigentes.

La Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia, Consejo de Estado, también vienen desempeñando un papel de primer orden en el marco jurídico relacionado con la tercerización, especialmente encaminado a la defensa del derecho que tiene el trabajador a un trabajo digno; la jurisprudencia a través de sentencias, fallos y/o decisiones pronunciadas por las diferentes Cortes existentes en el contexto jurídico colombiano, desarrolla una labor altamente comprometida con otorgarle el estricto y verdadero sentido a la norma referente a esta figura laboral.

El Consejo de Estado por medio de la Sentencia 00485 de 2017, profiere un fallo en el cual se clarifica la diferencia existente entre intermediación laboral y tercerización laboral, ante la demanda hecha por el ciudadano Miguel Alberto Pérez en representación de la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales, contra la normatividad del artículo 2,2,3,2,1, del Decreto Reglamentario 1072 de 2015, en los numerales 4 y 6, por extralimitación por parte del Estado al regular aspectos correspondientes a la contratación de personal por medio de cooperativas de trabajo asociado. El Consejo de Estado después de un minucioso estudio en el cual involucró otras entidades a través de los conceptos emanados, decreta la nulidad en forma parcial del artículo 2.2.3.2.1. y los numerales demandados al considerar que afectan el ejercicio de contratación de personas por parte de las empresas de servicios temporales.

La Corte Suprema de Justicia también se pronunció acerca de la exequibilidad del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, en la expresión “*a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio*”, concluyendo que esto en nada afecta el derecho que tiene el trabajador, puesto que no se está utilizando herramientas que pretendan disfrazar la real relación laboral; ya que el Código Sustantivo del Trabajo, específicamente el artículo 34 conlleva a la protección del trabajador contra los abusos que pueda cometer el empleador o beneficiario de la obra.

Hay que destacar que en este aspecto, Colombia ha autorizado a las empresas a delegar funciones laborales por contratación para el suministro de personal para desempeñar una labor o un trabajo, para lo cual éstas acuden a utilizar los servicios de terceros para la realización de dichos oficios, mediante el suministro de mano de obra, generalmente, lo hacen por medio de empresas de servicios temporales, contratos sindicales y cooperativas de trabajo asociado, que son en el fondo formas o modalidades de tercerización.

## 6. Evolución del proceso de tercerización

Aparentemente la tercerización aparece en el medio laboral colombiano como una nueva figura encaminada a proveer mano de obra a las empresas, desligándolas de las obligaciones que se desprenden del pago de ciertas prestaciones a las que están obligadas las empresas con sus trabajadores, destacándose entre ellas, además de la estabilidad laboral, el tiempo que debe acumularse para obtener el derecho a la jubilación o pensión por parte del trabajador.

Para historiadores economistas como Valcosellos y Olivera Junior, citados por Fedesarrollo, (2017), la figura de la tercerización surgió con la revolución industrial, esto es entre los años 1760 y 1840, por lo cual se puede asegurar que se trata de una acción que no es novedosa, pero que comenzó a manifestarse abiertamente en la ciudad de Méjico en el año de 1960, mediante el desarrollo de los programas de ensamblado por parte de las compañías automotrices norteamericanas, quienes vieron la oportunidad de obtener mano de obra barata y sin mayores compromiso laborales con sus trabajadores en materia de prestaciones sociales.

En la mayoría de las naciones del mundo se hace uso de este recurso laboral y económico, especialmente mediante el sistema de *offshore outsourcing*, en el cual las empresas extranjeras delegan a compañías nacionales la elaboración o comercialización de sus productos, especialmente en la elaboración de algunas labores. Sin embargo, desde los años de 1990, se tercerizan todo tipo de tareas. Cabe resaltar que las compañías estadounidenses son las que mayormente acuden a llevar a cabo este proceso de tercerización en el exterior, especialmente en los países asiáticos y la India, donde la disponibilidad de mano de obra y los costos de producción son más baratos.

En Colombia a partir del momento en que se implementó con gran fuerza el sistema neoliberal, la tercerización paso a convertirse en una figura relevante en el mercado laboral, puesto que comenzaron a gestarse empresas cooperativas encargadas de aportarle a las grandes empresas el recurso humano laboral; lo que indudablemente les otorgaba ventajas frente al personal que laboraba en forma directa con ellas, en razón a que se evitaban pagar sueldos y prestaciones sociales y todas las gabelas a las que tenían derecho los trabajadores y empleados de planta.

Tanto las empresas o entidades estatales como privadas se fueron apartando del verdadero sentir de quienes gestaron la Constitución del 91, puesto que fueron desplazando a los trabajadores

y empleados, al utilizar el servicio de empresas dedicadas a la contratación de servicios temporales, es decir, el suministro del personal que a menos costo y sin obligaciones contractuales realizan las labores de quienes son trabajadores de planta.

Cabe destacar que es el mismo Estado a través de las autoridades que lo conforman el mayor gestor de que la tercerización continúe, puesto que los empleados y trabajadores que actualmente están ocupando los cargos o puestos laborales requeridos para el funcionamiento de las diferentes entidades o empresas, están siendo suministrados por empresas que figuran como tercerizadoras, con lo cual se manifiesta un ahorro sustancial en cuanto a los dineros que el Estado debe cancelar por nómina de empleados anualmente.

Entidades como el SENA, también ejerce un papel de prestadora de suministros de personal a las empresas publicas y privadas, puesto que al enviar los aprendices, estos reciben remuneración económica en menor proporción de la que debe recibir un empleado o trabajador de planta, perjudicando desde luego a este último, porque es reemplazado con el fin de abaratar costos, pero al final de cuentas el servicio que se presta no es igual, por la experiencia y el conocimiento que posee para desempeñarse en el cargo correspondiente.

Al respecto Mendoza & Zambrano, (2015) consideran que el contrato de servicios en las entidades estatales en Colombia posibilita la vinculación contractual por medio de la contratación directa, ocasionando así la contratación de personas con este tipo de contratación de servicios desde un punto de vista clientelista, siendo ocasión para la generación de nóminas paralelas, en detrimento de los trabajadores y sus intereses económicos, al no poder gozar y tener acceso al reconocimiento de las prestaciones sociales, que si pueden disfrutar a los trabajadores de nómina o de planta.

## **7. Formas de tercerización en Colombia**

Las modalidades o formas de tercerización en Colombia se manifiestan de la siguiente manera:

### **7.1 Contratista independiente**

El contratista independiente es una persona natural que realiza acciones laborales para un tercero cobrando un precio estipulado de antemano entre las dos partes, por tanto, para el desarrollo de las labores deben poseer recursos propios económicos y humanos para efectuarlas, tener conciencia de los riesgos que asumen cuando realizan contrataciones. Los contratistas son los propios patrones y no existen intermediarios con el contratante, solamente él tiene esta responsabilidad, y debe someterse drásticamente a lo que manifiesta el Decreto 2127 de 1945 en el artículo 6 en cuanto a otorgarles a los trabajadores bajo su responsabilidad las indemnizaciones y prestaciones a las que tiene derecho.

### **7.2 Empresas de Servicios Temporales**

De acuerdo con el Decreto 4369 de 2006 las Empresas de Servicios Temporales corresponde a:

Aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador. (Ministerio de Protección Social, 2006)

Este concepto acerca de las Empresas de Servicios Temporales, permite comprender que la relación laboral que se manifiesta, es entre éstas y el trabajador, las primeras se encuentran obligadas a cumplir con todos los derechos que posee el trabajador al estar vinculado laboralmente; debe cancelar pago de salarios, prestaciones, seguridad social; la relación que se da entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa que contratante se lleva a cabo mediante el contrato de prestación de servicios, pero no como un contrato laboral, por tanto la empresa contratante no tiene ningún tipo de compromiso laboral con estos trabajadores.

### **7.3 Cooperativa de Trabajo Asociados**

Estas cooperativas de trabajo se encuentran regidas por la Ley 79 de 1988, el decreto 4588 de 29006 y la Ley 1233 de 2008, se trata de entidades sin ánimo de lucro, conformada por asociación de personas naturales para aportar mano de obra laboral o de trabajo, con autonomía administrativa y asumiendo los riesgos correspondientes. Se trata de una relación que se da entre los socios y la cooperativa, con vínculos de naturaleza cooperativa, en forma libre y sin relación laboral.

### **7.4 Contrato sindical**

El contrato sindical se rige legalmente por medio de los artículos 482, 483, 484 del Código Sustantivo del Trabajo, los Decretos 1429 de 2010; 10 72 de 2015 y 036 de 2015; estos lineamientos legales le otorgan una concepción a este tipo de tercerización como: el contrato que se hace entre varios sindicatos de trabajadores con personas trabajadoras para llevar a cabo la prestación de determinados servicios, o el de elaborar obras de mano por parte de los afiliados. Contrato que se lleva a cabo de manera escrita, siguiendo los parámetros establecidos en los estatutos con respecto a la contratación laboral. Igualmente, debe poseer la capacidad y estructura administrativa y financiera indispensable para llevar a cabo los servicios contratados y comprometidos a ejecutar.

Cada una de estas formas han conllevado al desarrollo de practicas empresariales perjudiciales para los ciudadanos en edad laboral que tienen derecho a obtener un empleo digno, la terciarización ha sido utilizada por las grandes empresas tanto nacionales como multinacionales, evadiendo la responsabilidad de propiciar la estabilidad laboral que el ser humano requiere para acceder a una vida digna donde pueda tener la posibilidad de llevar a cabo un proyecto de vida digno y relevante. Gran parte de estas empresas privadas y las entidades estatales o gubernamentales acuden a poner en practica esta figura, para no comprometerse con el pago de las prestaciones sociales, para impedir que pueda gozar de estabilidad laboral; pero, lo más preocupante, que no tenga la oportunidad de acceder al goce de una pensión vitalicia que permita disfrutar los últimos años de vida con tranquilidad y seguridad.

En apariencia el Estado busca generar alternativas legales para propiciar mecanismos laborales en los que el trabajador tenga la estabilidad laboral que necesita, pero al mismo tiempo busca emprender políticas que favorecen al sector empresarial, con el supuesto de generar empleo, siendo una irrealidad, puesto que no se generan empleos, pero sí grandes utilidades económicas para el sector empresarial. Lo que indudablemente conlleva a reconocer que la estigmatización laboral en Colombia se encuentra estigmatizada por que se trata de una cruda realidad la afectación de la calidad de vida del trabajador.

## 8. Conclusiones

Acorde con el desarrollo del artículo relacionado con la estigmatización de la terciarización en Colombia, se puede sacar en claro una serie de conclusiones que posibilitan aportar una respuesta al interrogante planteado en el aspecto referido a la formulación del problema. En primer lugar, esta figura de subcontratación laboral es un hecho, la normatividad ha posibilitado que se utilice de manera permanente en el contexto nacional, las empresas, tanto estatales como privadas han optado por hacer uso de ella al momento de proveer el recurso humano necesario para efectuar las actividades pertinentes a la labor que desempeña cada una.

La tercerización aboral ha generado más perjuicios que beneficios a los trabajadores, puesto que éstos se han visto sumidos a no poder obtener un empleo estable que les permita tener acceso sin mayores dificultades a la acumulación del tiempo indispensable para obtener la jubilación en el momento indicado; a esto se añade el hecho, de no poder disfrutar de las prestaciones sociales que podrían obtener mediante la estabilidad laboral.

Las empresas con los empresarios a la cabeza son los que mayormente se benefician de esta figura laboral, en razón a que, con la subcontratación, si bien no les genera reducción de costos como bien lo manifiestan Calle y Vieco (2017), si existe favorecimiento al no mantener la carga laboral con las condiciones propias de un contrato de trabajo estable, fijo y definido. Puesto que las empresas tercerizadoras o subcontratantes no tienen dicha responsabilidad, habida cuenta que los trabajadores y trabajadoras que la integran realizan contratos por periodos cortos, generalmente tres y seis meses; aspecto que desde luego desfavorece ampliamente al trabajador, porque generalmente cuando concluye este periodo de tiempo, las empresas tercerizadoras optan por contratar otra persona y no al mismo trabajador.

Algunos autores consideran que la figura de la terciarización en el fondo solo busca que las empresas se dediquen de manera efectiva a la administración, así lo consideran los autores anteriormente citados quienes consideran que se hace con el fin de desarrollar activamente el objetivo social que persiguen, dejando en otras manos los servicios en los cuales se especializan; pensamiento que al modo de ver del equipo investigador, resulta contraproducente, porque quién mejor para llevar a cabo la producción y prestación de servicios, que la empresa que ha sido creada



para tal fin por los propietarios o empresarios, porque son ellos quienes conocen la esencia del producto o bien que produce.

Es importante entonces, generar otros mecanismos que le aporten posibilidades a los trabajadores de acceder laborar con mayores periodos de tiempo, aunque la realidad parece ser contraria a esta propuesta, porque existen voces gubernamentales proponiendo la contratación laboral por horas, algo que realmente afectaría a quienes aspiran a encontrar un empleo que le permita acceder a condiciones de vida optimas.

Se concluye afirmando que todos y cada uno de los pasos requeridos para llevar a cabo el desarrollo de este articulo han sido elaborados por el equipo investigador, por lo cual se considera que los objetivos propuestos fueron logrados; sin embargo, es un tema que debe estudiarse en profundidad, habida cuenta los cambios permanentes que en materia laboral se presentan en el país.

### Referencias Bibliográficas

- Calle, M., & Vieco, J. (2017). *Terciarización laboral en Colombia: una figura problemática en su ámbito de aplicación debido a la normatividad vigente*. Medellín: Universidad Eafit.
- Castañeda, J. (2016). *La tercerización laboral en Colombia*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Castillo, Y., & Nuñez, T. (2014). *Análisis cualitativo-jurídico de la terciarización laboral en el marco del derecho de asociación sindical en Colombia*. Cartagena: Universidad de Cartagena.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019). *Estadísticas empresariales*. Bogotá.
- Fedesarrollo. (2015). *La tercerización laboral en Colombia. Colombia: informe mensual del mercado laboral*. Bogotá.
- Fedesarrollo. (2017). *Evolución de la figura de tercerización laboral en Colombia*. Bogotá: Acrip.
- García, C. (15 de Mayo de 2015). *Servicio temporal versus tercerización en Colombia*. Recuperado de <https://www.eempleo.com/co/https://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/servicio-temporal-versus-tercerizacion-en-colombia-4640>
- González, I., & Hernández, J. (2017). *La tercerización del trabajo en el derecho laboral*. Bogotá: Universidad Nueva Granada.
- Mendoza, K., & Zambrano, G. (2015). *Los contratos de prestación de servicios para el ejercicio de funciones de carácter permanente de las entidades oficiales*. Cúcuta: Universidad Libre.
- Ministerio del Trabajo. (2016). *Decreto 583*. Bogotá-Colombia.
- Obregón, T. (2012). Los servicios de tercerización. *Actualidad empresarial. Área Laboral. Informes Laborales No 248. Primera Quincena de Febrero, 2-37*.

OIT. (1998). *Conferencia Internacional del Trabajo*. Recuperado de <http://www.ilo.org>:  
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm>

Ortega , J. (2004). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogota: Temis.

Rampell, C. (2013). Subcontrata tu camino hacia el éxito. *New York Times Magazine*, 5-15.

Senado de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá.: Legis.

Sindical, E. N. (2018). *Balance de la terciarización laboral en Colombia*. Bogotá: ENS.