

FACULTAD DE CIENCIA JURÍDICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE DERECHO

FORMATO PARA PRESENTACIÓN DE ARTICULO DE REFLEXIÓN TIPO DOS

País	Colombia
Ciudad	Barranquilla
Nombre del Estudiante o Egresado	Elizabeth del Carmen Morales Torres Ángela María Nadjar González
Identificación y lugar de Expedición	C.C. No. 1.140.832.718 de Barranquilla C.C. No. 1.045.698.561 de Barranquilla
Nivel de Formación del estudiante (Indique Semestre)	Abogadas
E-mail de Contacto	elydemari@gmail.com angela.nadjar.g@gmail.com
Teléfonos de Contacto	3183977777 3176078285
Investigador Asesor	Dr. Ferney Asdrubal Rodríguez Serpa
Grupo de Investigación y Línea	Derecho laboral

**TÍTULO DEL ARTÍCULO: TERCERIZACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS BAJO LA
MODALIDAD DE INTERMEDIACIÓN LABORAL ILEGAL EN COLOMBIA.**

NOMBRE Y FORMACIÓN DE LOS AUTORES

Elizabeth del Carmen Morales Torres,
Abogada, Universidad Simón Bolívar
Angela María Nadjar González,
Abogada, Universidad Simón Bolívar

RESUMEN

En los últimos años se han efectuado diversos estudios e interpretaciones relacionados con la intermediación laboral y la tercerización de bienes y servicios en Colombia, estas figuras ha tenido grandes connotaciones, pero aún existen una serie de vacíos estructurales en donde cada vez realmente los que podrían ser afectados son los empleados que caen en este tipo de contratación; Sin embargo no se debe dejar atrás lo relevante que ha tenido este fenómeno actualmente, debido a que de alguna manera los avances y cambios

legislativos, que se han consolidado han logrado una regulación efectiva en la mayoría de los casos, que pueden adecuarse a las necesidades subyacentes en este tipo de labor y por su puesto entrar en una serie de delimitaciones y requisitos que se deben considerar para su empleo y ejecución equilibrada.

PALABRAS CLAVE: Laboral, contrato, intermediación, tercerización, bienes y servicios.

ABSTRACT

In recent years there have been several studies and interpretations related to labor intermediation and the outsourcing of goods and services in Colombia, these figures have had great connotations, but there are still a series of structural gaps where every time really what could be affected are the employees that fall into this type of contracting; However, one should not leave behind the relevance that this phenomenon has had at the moment, because in some way the legislative advances and changes, which have been consolidated, have achieved an effective regulation in most cases, which can be adapted to the needs Underlying this type of work and of course entering into a series of delimitations and requirements that must be considered for its use and balanced execution.

KEY WORDS : Labor, contract, intermediation, outsourcing, goods and services

Introducción

Con el transcurrir de los años el contexto del derecho laboral ha venido experimentando diversas transformaciones, propias de los sistemas productivos, es por tal razón que existe un escape confabulado en esta área, o minimización sobre lo que representan los elementos básicos para el sostenimiento de las normas

legislativas, pero sobre todo una tendencia a la modificación de los mecanismos descentralizados en los actuales servicios, mediante la intermediación laboral y tercerización de lo que es hasta el momento la prestación de los servicios laborales, aspecto que en Colombia ha sido asumido por las Empresas Temporales de Servicios y la mayoría de las empresas con servicios especiales es decir las cooperativas de trabajadores especializadas en la producción de un servicio o bien, lo que es reconocido como outsourcing o externalización de los servicios sinónimo de tercerización.

El presente artículo se concentra en las características de contenido es por esto que se considera un artículo de reflexión, en donde lo que se pretende es llegar a conocer e evidenciar los principales elementos que puedan estar relacionados con lo que ha representado hasta el momento la conceptualización de la intermediación en los contratos laborales, pero sobre todo el reconocimiento que se pueda dar en relación a las condiciones jurídicas y las normas que aún no establecen una relación específica con lo que realmente se conjuga en el medio laboral, debido a que dentro de los parámetros a involucrarse con los factores de intervención en el rango frente a esas nuevas fórmulas de alguna manera han aumentado la flexibilidad, la cual ha contribuido a que no esté muy clara la situación laboral de un gran número de trabajadores, en donde en su mayoría muchas veces quedan excluidos del ámbito de protección legal generándose con esto una relación de trabajo. Por otro lado, y conceptualizando los aspectos relacionados con el derecho laboral, la tercerización se puede presentar cuando se presta un determinado servicio o tipo de actividad dentro del contexto productivo, que no es desarrollado directamente por los trabajadores de una empresa u organización, debido a que esta ha sido transferida a otra empresa o tercero que lo ejecuta para evitar el pago de los beneficios laborales que por ley les corresponde, se puede determinar entonces que esta figura podría

considerarse como “una adquisición sistemática, total o parcial, y mediante proveedores externos, de ciertos bienes, o servicios, necesarios para el funcionamiento de una empresa. Siempre que hayan sido previamente producidos por la propia empresa, o ésta se halle en condiciones de hacerlo y se trate de bienes o servicios vinculados a su actividad” (Granda y Smolje, 1997).

Lo que se busca direccionar con el presente artículo de reflexión es tener en cuenta una diferenciación objetiva y clara de lo que representa la intermediación laboral y los elementos relacionados con la figura de la tercerización de bienes y servicios, generados en el medio laboral, aspecto que de alguna manera requiere de una atención cada vez más efectiva.

La necesidad o deficiencia social se ha notado en el comportamiento irresponsable de los empleadores al contratar a los individuos o mano de obra por medio cooperativas de trabajo asociado, contratistas independientes, o sociedades denominadas S.A.S, LTDA, entre otras, las cuales disfrazan la intermediación laboral con el suministro de un servicio o bien que requiera la parte demandante, enviando de esta forma a sus trabajadores a realizar actividades bajo la subordinación de un tercero o empresa usuaria, tipificando así la intermediación laboral ilegal toda vez que el individuo no es un objeto que se suministra para ejecutar un contrato civil o comercial, en atención a que la única autoriza por ministerio del Ley para ejecutar este tipo de contrataciones son las empresas de servicios temporales legalmente constituidas y aprobadas por la leyes laborales vigentes.

Desarrollo

Intermediación Laboral.

Para iniciar en este ítem es importante tener en cuenta la conceptualización de trabajo, el cual es considerado según el artículo 22 del Código Sustantivo de Trabajo como “aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración” (C.S.T., Art. 22). Como puede determinarse este tipo de relación dentro de lo que representa el trabajo surge entre dos sujetos; uno conocido como el empleador y otro bautizado como trabajador, los cuales no se encuentran en un mismo nivel en lo que a igualdad se refiere.

Como puede verse durante los últimos años, de acuerdo con Muskus, (2015), considera que a partir de la apertura de los nuevos mercados comerciales, sumado a la implementación de tecnología ha dado paso a lo que se conoce como “flexibilidad laboral”, que no es otra cosa que la pérdida de estabilidad laboral o déficit en la calidad del empleo. Esa nueva forma de relación contractual afecta la situación de los trabajadores, debido a que solamente se está midiendo el nivel productivo y no los conocimientos y habilidades que poseen las personas.

De acuerdo con lo anterior, y formulando el tema relacionado con la flexibilidad en su contexto jurídico se ha asumido la existencia de diferentes legislaciones nacionales las cuales están representadas por cuatro grandes vertientes en la flexibilidad laboral, las cuales de acuerdo con Bronstein, (1990) considera: “la flexibilidad de los salarios, la flexibilidad de la duración del trabajo, la flexibilidad de la organización del trabajo y la flexibilidad de la contratación laboral” (p. 13).

Como puede observarse de alguna forma en este contexto la flexibilidad de los salarios estuvo planteada por diferentes países con el surgimiento de ideologías que los consideraban por ellos mismos que se venían

fijando por mecanismos muy rígidos a través de decretos de salarios mínimos generales, convenios colectivos que establecen mínimos profesionales en niveles muy altos o mecanismos de indexación automática. Así como también el planteamiento de mecanismos de reducción convencional de salarios debido a la crisis económica que vivían ciertos países durante los últimos años (Bronstein, 1990).

Por lo tanto, el tema de la flexibilidad en lo que respecta a la contratación laboral se ha considerado como el elemento con mayor impacto que se ha dado en torno a los principales planteamientos flexibilizadores. En consideración a este respecto, se han procurado tres maneras de flexibilización como lo es con el monopolio, en el reclutamiento de trabajadores, en países que estaban en manos del servicio público de empleo. La segunda flexibilidad se manifiesta a través de las formas de terminación del vínculo laboral y la disminución de la estabilidad laboral que estaba concentrado en el Derecho Laboral. Por último, la tercera que se ha relacionado con las modalidades específicas en que se ha prestado el trabajo, generaron entonces las llamadas «relaciones de trabajo atípicas»: reconocido como el tiempo parcial, trabajo intermitente, a través de contratos de duración determinada, fundamentados en una serie de programas de empleo de formación, como en el caso de los famosos teletrabajos, trabajo mediante vínculo autónomo. Dentro de este margen relativo a los aspectos de la flexibilidad en el contexto de la contratación están situados las relaciones de trabajo triangulares, y entre ellas las que representan la figura de la intermediación a través de las agencias de trabajo temporal (Bronstein, 1990).

En lo que concierne al marco legal, de acuerdo con Monsalve (2002), en Colombia, las empresas de servicios temporales constituyen una modalidad de trabajo en la que no existe ningún tipo de vínculo manejado de manera directa entre los que en ellos se beneficia del trabajo y la persona que lo realiza,

sino que se trata de un vínculo laboral indirecto: en efecto, existe una vinculación laboral, que supone formalmente todos los derechos para el trabajador, pero ese vínculo lo tiene el trabajador con una empresa especializada en esa actividad y bajo un marco legal específico.

Por otro lado, según Ochoa (1984), se aporta una serie de analogías importantes en relación con los debates que se propiciaron a través de la reforma laboral que se aterrizó con la Ley 50 de 1990 en donde se introdujeron en la legislación laboral colombiana una serie de mecanismos importantes relacionados con la flexibilidad laboral. En donde a través de estos mecanismos de alguna manera se buscaba una forma de favorecer a los empleadores y que éstos a su vez contraten de manera directa a los trabajadores por períodos de corta duración con la figura de los contratos de trabajo a término fijo e inferior a un año, pero esta situación en la legislación anterior dificultaba, lo que a su vez estimulaba la contratación a través de las empresas de servicios temporales. Dentro de este contexto se puede observar entonces como la reforma laboral se propuso crear un nuevo marco normativo para las mismas.

En lo que respecta a la Ley 50 de 1990, el Ministro de Trabajo de la época señalaba la importancia de legislar sobre el asunto «con el objeto de que esta actividad tenga un marco legal adecuado y se protejan debidamente los derechos de los trabajadores». Destaca que «la temporalidad es de la esencia de tales contratos», así como otros aspectos del proyecto: que los contratos consten por escrito, que haya pólizas para garantizar las obligaciones de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión, y que el Ministerio verifica sus requisitos para operar y que debe controlar permanentemente su actividad (Ochoa, 1984, p. 2y).

Como se ha podido prever dentro del marco legal actual de las empresas de servicios temporales, está contenido en la Ley 50/90 (arts. 71a 94) y el Decreto 24/98, modificado por el Decreto 503/98. De conformidad con la ley:

Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor prestada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador (art. 71).

Para las empresas de servicios temporales los trabajadores son de dos clases: trabajadores de planta, que desarrollan su actividad en las dependencias de las empresas de servicios temporales; y trabajadores en misión, que son «aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos» (art. 74).

Actualmente, con la formulación del Decreto 4369 de 2006, se ha enmarcado de que los usuarios de empresas de servicios temporales (EST) no tienen la obligación de contratar a los trabajadores en misión, pues eso depende de sus necesidades y de la voluntad contractual.

De acuerdo con Blanco, (2007), en lo que respecta al Decreto 4369 de 2006, se reabrió la discusión en Colombia, en relación a los alcances y límites que tuvo las formas de intermediación laboral, ya que las empresas de servicios temporales, surgen durante los años 60, en ejercicio de la libertad de empresa, como una modalidad de trabajo mediante un empresario que suministra en forma independiente trabajadores a una empresa usuaria sin perder la condición de verdadero empleador de dichos trabajadores, y que estos presente servicios subordinados al usuario.

El Ministerio de la Protección Social señaló las restricciones para la utilización de los trabajadores en misión que las EST envían a otras empresas para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades.

Según el Decreto 4369 del 2006, los usuarios de las EST solo pueden contratar en los siguientes casos:

- Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias señaladas en el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.
- Cuando requieran remplazar personal en vacaciones, en uso de licencia o en incapacidad por enfermedad o maternidad.
- Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis meses, prorrogable hasta por otro igual.

Si después de dicho aplazamiento la causa que originó el servicio subsiste, la empresa usuaria no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma u otra EST, advierte la norma.

El concepto reitera que las agencias o bolsas de empleo que contraten trabajadores para enviarlos a prestar sus servicios a un usuario pueden ser sancionadas, de acuerdo con el Decreto 3115 de 1997.

Por otro lado, en lo que tiene que ver con las empresas de servicios temporales en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, la cual tuvo la regulación anterior a la Ley 50/90, la Corte Suprema de Justicia ha precisado que una característica básica de las empresas de servicios temporales la constituye el ser «verdadero empleador» de los trabajadores en misión. Así lo señaló en sentencia de la Sala de Casación Laboral del 29 de octubre de 1986. Entrado en vigencia de la regulación actual, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de casación del 24 de abril de 1997, con ponencia del Magistrado Francisco

Escobar Henríquez, ha reiterado el carácter de empleador de las empresas de servicios temporales, señalando que la empresa usuaria ejerce la potestad de subordinación frente a los trabajadores en misión, pero no por derecho propio sino en virtud de delegación o representación de la empresa de servicios temporales.

Aterrizando en el marco jurídico legal y contemporáneo sobre el tema en mención en el presente artículo de reflexión sería importante citar entonces el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, claramente se observa una recopilación de la normatividad sobre la figura de las relaciones laborales individuales.

A través de éste se han llevado a cabo una serie de renovaciones automáticas, procedimientos de terminación unilateral, terminación por incapacidad, pensión y cierre de la organización. Se mencionan las normas sobre cesantías, la base de liquidación, destinación, intereses y sanciones.

En cuanto a sentencias de revisión de tutelas, la Corte Constitucional ha estudiado diversas situaciones respecto de las EST en relación con los derechos fundamentales. El tema ha sido analizado directa o indirectamente en sentencias como las siguientes: T-739/98, T-1562/00, T-1101/01 y T-1280/01. De las sentencias de tutela mencionadas, la T-1101/01 señala en forma bastante completa la apreciación de las EST a la luz de la Constitución, así como la problemática práctica que las mismas registran. En la sentencia T-1101/01, con ponencia del Magistrado Cepeda, la Corte estudió en revisión un caso de una trabajadora contratada por una EST para realizar labores en la usuaria, habiendo prestado sus servicios durante siete meses; a la trabajadora le fue terminado el contrato de trabajo «por finalización de la obra o labor», pese a que había notificado su estado de embarazo, y sin que la EST hubiera solicitado permiso al Ministerio del Trabajo para proceder al despido. Las pruebas practicadas por la Corte aportaron otros datos de interés: que la usuaria ha contratado los servicios de la temporal implicada en el caso y de

otras EST para atender incrementos de producción por períodos de tiempo superiores a los autorizados por la ley; además, se estableció la precariedad de los mecanismos de vigilancia y control aplicados por el Ministerio a las EST. Las tesis más importantes de esta sentencia, desde el punto de vista que se viene estudiando, son las siguientes: a) La Corte Constitucional reitera su jurisprudencia sobre la «estabilidad laboral reforzada» que tiene la trabajadora embarazada, así como la trascendencia constitucional de esa protección. Destaca la Corte que, como consecuencia de ese derecho de estabilidad, «se restringe la autonomía de la voluntad contractual entre el empleador y su trabajadora».

Por lo tanto, de acuerdo con Monsalve (2002). Lo expresado en el conciso lenguaje jurídico de la jurisprudencia significa, en la práctica, algo de suma trascendencia que no suelen conocer las empresas usuarias de estas empresas sino que opera sin el permiso del Ministerio de Trabajo, o si una empresa usuaria contrata trabajadores es para labores distintas de las ocasionales, de reemplazo de personal en vacaciones, licencia o incapacidad, o si la vinculación del trabajador temporal excede el término máximo de un año (lo que sucede cotidianamente), esta empresa deja de ser «verdadero empleador» y pasa a ser considerada un simple intermediario que oculta su calidad. Es decir, que el empleador, para todos los efectos laborales, será la empresa usuaria; estas empresas de servicios temporales, al pasar de empleadora «simple intermediario», se vuelve solidariamente responsable de esas obligaciones laborales.

Tercerización de Bienes y Servicios

A través de los años se ha podido detectar como la racionalización laboral se ha convertido en un factor clave para generar una evolución y transformación mediática del capitalismo, actualmente, la racionalización

de los procesos productivos se han venido extendiendo inclusive más allá del espacio en el contexto del taller y la fábrica, y esto ha venido generándole gran importancia territorial y geográfica (Moench, 2011).

Actualmente, en el mundo se han venido gestando e imponiendo una serie de nuevas tendencias en el campo de la contratación laboral que han venido incidiendo de forma positiva y negativa en el contexto de las relaciones laborales en las organizaciones. Dentro de estas tendencias, se encuentra la Tercerización, la cual comprende un proceso que se encarga de regular o desarrollar la subcontratación de servicios, de unas funciones o trabajos que son realizados por una empresa o profesional de parte de otra empresa quien la contrata (Bedoya, Isaacs, y Navarrete, 2013).

Con el transcurrir del siglo XX, unido al incremento de los flujos financieros y comerciales en las fronteras nacionales, se convirtió la naturaleza de la organización de los procesos de trabajo en una extensa desintegración vertical de las cadenas productivas desembocándose en la conformación de un verdadero sistema de producción globalizado totalmente. Como puede verse este tipo de tendencias se encuentran ligadas al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) factores que de alguna manera han permitido la externalización de actividades y la transnacionalización de la producción. Las actividades más afectadas han sido los bancos, las compañías de seguros y de telecomunicaciones, los proveedores de atención de salud, entre otros (Moench, 2011).

Por otro lado, de acuerdo con Castañeda (2016), considera una conceptualización sobre la tercerización (p. 3).

De acuerdo con lo anterior, es interesante destacar entonces como la subcontratación o tercerización (outsourcing) se ha convertido en un proceso económico en donde una empresa mueve o destina los recursos

orientados a cumplir ciertas tareas hacia una empresa externa por medio de un contrato. Se ha considerado como una gestión o ejecución permanente de una función empresarial por un proveedor externo de servicios. La empresa sub contratante deberá transferir parte del control administrativo y operacional a la empresa subcontratada, de modo que ésta pueda realizar su trabajo apartada de la relación normal de la empresa sub contratante y sus clientes. La subcontratación también implica un alto grado de intercambio de información, coordinación y confianza (Castañeda, 2016).

Otro aspecto que hay que tener en cuenta es lo que tiene que ver con el fenómeno de la globalización, aspecto que de alguna manera ha obligado a muchas empresas a ser más competitivas; lo que implica entonces en que se conviertan en más eficientes y efectivas, con la característica de la innovación continua es necesario atender las crecientes y novedosas demandas de clientes y proveedores de forma exitosa. La figura de la tercerización ha ayudado a fortalecer las organizaciones a partir del mejoramiento de sus niveles de madurez soportados en procesos estandarizados con los altos niveles de calidad, tanto en el proceso como en el producto o servicio.

Lo que invita a reflexionar es que el objetivo preciso en las organizaciones es asegurarse una mayor rentabilidad a un menor costo, para lo cual la tercerización se convierte en una decisión estratégica (Karaman, 2007). Sin embargo, es necesario evaluar el contexto de cada organización definir y evaluar si la decisión de tercerización conduce a la obtención de beneficios, o si por el contrario, “el incentivo de tercerizar servicios para ciertas actividades especializadas puede ser muy bajo o nulo, y generar resultados más costosos que la situación actual” (CXO Community Latam, 2009).

Para Mendoza, y Carcamo, (2016), han conceptualizado a la tercerización laboral como un fenómeno con diferentes connotaciones y cómo estas pueden observarse desde cualquier punto de vista, para los sindicalistas y trabajadores tercerizados consideran que es una problemática que está acabando con el derecho al trabajo, para colocarlo en situación de vulnerabilidad así como también lo que representa la protección del mismo, debido a que no poseen un derecho específico y están limitados a crear sindicatos para mejorar y exigir los respectivos derechos laborales.

No obstante a lo anterior es bueno resaltar que algunos autores denominan tercerización laboral a la intermediación laboral, en atención a las confusiones que se han generado en el ámbito laboral.

Según la óptica dentro del contexto empresarial esta es una herramienta sumamente útil, debido a que permite que las empresas no solo puedan reducir costos laborales, sino también ser más competitivas y eficientes. Como puede observarse el derecho laboral es requisito fundamental, y de alguna manera su contextualización es entrar en cuestionamientos que no permitan vulnerarlo, así como tampoco desmejorar las condiciones de las personas que entregan sus esfuerzos físicos, mentales, habilidades y conocimientos para garantizar y mantener su desempeño laboral, donde lo entregan todo no solo por un sueldo, sino por el sostenimiento de las empresas que los contratan. Por lo tanto es importante considerar entonces que es un derecho que posee unos orígenes desde su creación. La figura de la tercerización ha tenido una trascendencia y evolución en la actualidad de suma importancia pero habría que realizar un pare y analizar sus alcances, las posibles consecuencias que esta genera y las medidas que la rama legislativa y el gobierno han tomado al respecto de esta forma de subcontratación.

Según Mosquera, y González (2012), en lo que respecta a Colombia, a pesar de la gran difusión de la tercerización y su utilización en muchas empresas, el mayor inconveniente que se presenta deriva de la falta de entendimiento de su beneficio y de la evaluación de sus efectos. Por lo tanto uno de los factores que se pueden tener en cuenta en la tercerización se encuentran en las oportunidades de competitividad. En el entorno actual, las organizaciones deben ser muy competitivas para ofrecer sus servicios a diferentes mercados, países y continentes y de esta manera crecer.

Pero realmente, habría que tener en cuenta según Vesga (2011) que la reducción de los costos no siempre genera cambios positivos a ambas organizaciones, por un lado están los empleados de las empresas que contratan actividades o servicios con un tercero, en ocasiones, en estos trabajadores se evidencia una disminución de la motivación causado por la reducción en la planilla de empleados, para Vesga (2011) quien a su vez cita a Roca (2008) expresa un efecto negativo en los trabajadores de los contratistas, debido a que estos pueden tener dificultades a la hora de integrarse y participar en la empresa contratante.

Durante los últimos años se ha podido evidenciar como el fenómeno de la tercerización de bienes y servicios e intermediación laboral presentan confusiones, ya que la Ley se ha estancado en eso para subsanarlo, por lo cual ha venido evolucionando debido a la inminente relación existente de lo que representa “a mayor producción, mayores ingresos”, por lo tanto, se puede prever entonces en qué forma los trabajadores empezaron a ver sus derechos laborales vulnerados. Si bien es cierto, el antecedente inmediato de la tercerización laboral es el ‘fordismo’, donde su sistema de producción se basaba exclusivamente en una línea de ensamblaje sin tiempos muertos, no existía mano de obra distinta a la propia de la empresa, pues todo era producido y acoplado por ellos mismos.

Estos antecedentes se determinan en la época del ‘toyotismo’, donde se empiezan a evidenciar las transgresiones a los derechos laborales. En una maniobra para reducir costos de producción y aumentar ganancias, la compañía Toyota Motor Corporation decide delegar ciertas actividades a trabajadores que no hicieran parte de sus empleados de nómina, y disminuir y evitar el reconocimiento de ciertos beneficios que sí tenían los trabajadores de planta. La práctica de ello terminó en una figura llamada: “trabajo satélite”. Esta modalidad, es una figura en la que una empresa, en este caso Toyota Motor Corporation, recurre a una o varias personas, para que realicen un trabajo determinado y lo terminen en un tiempo estimado, todo ello en un sitio diferente a las instalaciones de la compañía, a libre elección del contratado (Hernández, et. al., 2017).

En Colombia se han desarrollado un conjunto de normas que han tratado de regular los diferentes tipos de tercerización de bienes y servicios que existen en el país. En donde desde el comienzo estas se controlaban bajo los convenios de la O.I.T. pero a través del tiempo se buscaron mecanismos de poder regularlas a través de Decretos y Leyes como se explicó en el ítem anterior. El primero de ellos fue el decreto 1433 de 1.983, que puso los cimientos de la estructura normativa que reglamentaría las figuras de tercerización laboral y trabajo temporal.

Con la entrada del siglo XXI en Colombia, el sector económico colapsó al no ser competitivo en el mercado internacional, posteriormente a esta situación los empleadores que tenían empleados directos sufragaban altos beneficios extralegales, lo que conllevó que las empresas sufrieran un gran desequilibrio. Es por esto por lo que a través de la transición hacia la globalización que vivió el país generó grandes cambios a causa de la crisis de las empresas como lo son: altos inventarios, desplazamientos de sus productos y antes costos financieros y laborales. Posteriormente acudió a la restructuración económica prevista en la Ley

Mercantil mientras que en el tema de los costos laborales se recurrió a la vieja figura de conservar la mano de obra necesaria, pero sin los privilegios que antes tenía con ingredientes adicionales como la movilidad, esto ya que Colombia no realizó de forma ordenada y diligente un marco jurídico para regular la contratación laboral en esa coyuntura (Hernández, 2017).

Como puede verse la tercerización sufrió diferentes clases, teniendo en cuenta los cambios dados a través del desarrollo normativo se han encontrado diferentes definiciones respecto del concepto de tercerización, que al mismo tiempo han traído mayor claridad sobre su realidad, pero por otra parte han tendido a generar una confusión entre las clasificaciones de la tercerización. Por lo tanto en Colombia se generalizó la existencia de tres tipos de tercerización, que no pueden ser tomadas como una misma teniendo en cuenta que cada una consta de características particulares que la pueden diferenciar de las demás: El de mano de obra, el cual procura diferenciar del de servicios y el de objetos principalmente porque en este caso se subcontratan personas y, la única obligación es la de suministrar a los trabajadores, de acuerdo con Pérez (2016), el objetivo es buscar con la subcontratación personal –que es el mismo de flexibilizar el mundo de trabajo para que se adapte a las necesidades de los mercados y de las economías mundiales, es responder a las nuevas circunstancias que se presentan con ocasión de relaciones más dinámicas y variables que propendan con la consecución de objetivos particulares de manera más ágil (Pérez, 2016, p.16).

Se encuentra el de servicios: Se da en el momento en que una empresa recurre a otra para que esta realice un tipo de trabajo especializado. Para ello es necesario que: “a) Asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo. b) Cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales. c) Sean responsables por los

resultados de sus actividades y d) Sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación” (Ministerio de trabajo de Perú, 2017)

Además se encuentra el Contratista independiente: Determinado a través del Decreto 583 de 2016 en el artículo 2.2.3.2.1, estipula:

Cuando se hace mención a contratista independiente se entiende como persona natural o jurídica que contrata la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios a favor de un beneficiario por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva (Decreto 583 del 08 de Agosto de 2016)

Este tipo de labor se encuentra totalmente relacionado con la contratación que se realiza respecto de un servicio o producto, tiende a distorsionarse si se tiene en cuenta la definición que se da cuando se refiere a los procesos que un beneficiario sea persona natural o jurídica desarrolla para lograr la obtención de unos bienes o servicios de un proveedor. Lo anterior se torna grave si se tiene en cuenta que el contratista independiente en este caso podría tener la facultad de ejercer intermediación laboral sin que la Ley lo permita.

Finalmente, otro aspecto legal que se ha direccionado en Colombia, ha sido los mecanismos que ha propiciado el Gobierno Nacional bajo la coordinación del Ministerio de Trabajo ha dado cumplimiento a la ley 1429 de 2010 sobre el trabajo decente y digno; así mismo observar el comportamiento en torno a los efectos laborales que la tercerización produce en términos del sistema legal vigente en Colombia por medio de las leyes y decretos que hasta el momento se han expedido.

Diferencias entre Tercerización e intermediación laboral

Para iniciar con esta interpretación contextual es importante tener en cuenta que la intermediación laboral ("services") y la tercerización ("outsourcing") han tenido una gran atención durante los últimos años - de hecho, son las instituciones laborales que más cambios legislativos han tenido- para encontrar una regulación adecuada, entre la necesidad de aceptarlas y las delimitaciones y requisitos que se deben considerar para su empleo (Toyama, 2008).

El concepto que se ha dado sobre lo que es la tercerización de acuerdo con Hernández, y González, (2017) es que se ha convertido en una nueva tendencia de contratación, mediante un tercero, razón por la cual, los trabajadores no tienen un contrato laboral directo con la persona natural o jurídica que solicita que cumplan con una función por un lapso específico. Así entonces este trabajo está encaminado a establecer cómo se aplica la tercerización del trabajo en Colombia, basándose en pronunciamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el marco jurídico nacional e internacional, entre otros.

Lo anterior, significa que la tercerización de bienes y servicios es cuando una persona presta sus servicios de manera personal a una empresa usuaria a través de su empleador que es la ETS, la empresa usuaria pasa a ser el representante de la ETS pero no es el empleador.

Por otro lado, se encuentran los Trabajadores en misión, enviado por la E.S.T para que pueda cumplir con la tarea o servicio para la cual fueron contratados. Ejemplo de este contrato, son los trabajadores en misión, en cuyos casos se debe hacer un remplazo dentro de las instalaciones de determinada empresa y esta contrata a la E.S.T para que envíe a una persona a desempeñar las funciones del trabajador ausente (Pérez, 2016, p.16).

En consecuencia, a través de la tercerización de bienes y servicios se subcontrata una empresa para que preste unos servicios específicos como lo es el servicio de vigilancia, es decir, que hay una subcontratación

denominada contrato civil o comercial, cuando el que contrata ejerce subordinación en calidad de empleador a esas personas que fueron contratadas para prestar el servicio de vigilancia, se tipifica en derecho laboral la intermediación laboral ilegal, debido a que se disfrazó la tercerización de bienes y servicios por una intermediación laboral la cual no cuenta con las normas y premisos establecidos por el Ministerio del Trabajo.

Como puede observarse esta característica se ha dado a través de las transformaciones de los sistemas productivos, la tendencia hacia una "huida del Derecho Laboral" o una destipificación del Derecho Laboral así como las modificaciones legislativas, se aprecia toda una manifestación en las empresas hacia la utilización de diferentes mecanismos de descentralización de servicios por medio de la intermediación laboral o internalización de servicios laborales (desarrollada en nuestro país por las empresas de servicios especiales - "services" pero especialmente por el outsourcing o externalización de obras y servicios (denominado también tercerización).

Por otro lado hay que tener en cuenta que este fenómeno de descentralización de servicios no siempre se debe a una estrategia de negocios pues la motivación puede contraerse en la única salida laboral sin afectar la planilla de la empresa principal: es decir, el impedimento de una contratación laboral directa por políticas de la empresa y que dirige su atención a la intermediación (llamada también descentralización administrativa) y outsourcing (denominada también como descentralización productiva).

Como se ha podido observar en el contexto de la intermediación laboral es considerada como una actividad que ha tenido un gran desarrollo en Latinoamérica durante los años 90, esto surgido por las reglas flexibles que dieron espacio para contratar aproximadamente el 50% de trabajadores a través de un

mecanismo de intermediación laboral, esta actividad se dio a través de una regulación que se inició durante el 2002 y posteriormente los cambios hasta el año 2007; por otro lado en lo que respecta a la figura de la tercerización es un fenómeno que está expandiéndose de tal manera que durante el 2007 se han tenido que emitir una serie de normas para delimitar su utilización.

La tercerización está teniendo un desarrollo vertiginoso en Colombia, como simple expresión de los fenómenos internacionales relacionados con la transformación de los sistemas productivos.

Como se ha podido determinar en párrafos anteriores, el término “tercerización” como alternativa de acudir a un proveedor externo a una compañía para atender necesidades de diversa índole en beneficio de la producción y eficientes resultados, definitivamente, se generalizó en el mundo y adquirió una connotación e importancia esencial para el desenvolvimiento de la economía y el desarrollo del mundo globalizado.

Este concepto ha dado lugar a confusiones al aplicarlo al objeto que se persigue de acudir a un tercero para la producción de un bien, prestación de un servicio, suministro de materias primas o disponibilidad de personal para atender diversos requerimientos. Ante esta situación, la misma Organización Internacional del Trabajo (OIT) le salió al paso a las diversas interpretaciones que se venían dando y aclaró lo que debe entenderse por subcontratación -término equivalente a los varios que se utilizan para referirse al tema como el de outsourcing, tercerización y externalización-, al separar el concepto en dos contenidos a los que puede dar lugar esa tercerización.

El primer sentido define la subcontratación de bienes y de servicios en que este tipo de tercerización es “aquella mediante la cual una empresa confía a otra el suministro de bienes o servicios, y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, y con sus propios recursos financieros,

materiales y humanos” (Pérez, 2018), en la que prima la autonomía del tercero en cuanto al manejo de su propia empresa en aspectos administrativos, financieros y de recurso humano, con independencia de quien lo contrate, porque de lo que se trata es de producir un resultado final.

Definido el concepto, lo distingue del de mano de obra y/o recurso humano, que tiene un contenido y alcance diferente, ya que aquí la OIT especifica que “el objetivo único o predominante es el suministro de 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 organización de la producción así lo requiere” (Pérez, 2018).

En ese orden de ideas, no se debe confundir la subcontratación de bienes y de servicios con la laboral, que, aunque tienen en común el acudir a un tercero, se trata de dos situaciones con naturaleza y características diferentes.

Así mismo es importante indicar que en Colombia, el tema ha sido confuso en su manejo y aplicación, lo que se acentuó con la expedición del Decreto 583 del 2016, que asimiló los dos tipos de tercerización en una sola, al unificarlas en un solo término que no se había utilizado en la legislación colombiana: “tercerización laboral”, entendida esta como “los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes y servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes” (D. 1072/15, art. 2.2.3.2.1, num. 6°; D. 583/16, art. 1), habilitando de esta forma a toda persona natural o jurídica a manejar trabajadores a terceros bajo la figura de la tercerización de procesos de bienes y de servicios sin diferenciación alguna.

Ante la confusión generalizada, se presenta un antecedente reciente de una sentencia del Consejo de Estado (2218-2016), que anuló la parte de la definición y el alcance de ese Decreto 583 del 2016, haciendo una clara distinción de lo que debe entenderse en la legislación colombiana por “tercerización”, que aplica a la de bienes y de servicios como resultado final, y la “intermediación laboral”, que se refiere al envío de trabajadores en misión a terceros para colaborarles temporalmente en sus actividades misionales permanentes.

En esa línea, el Ministerio del Trabajo expidió, el pasado 9 de mayo, la Resolución 2021, que distingue los dos conceptos, expresando en sus considerandos que “la figura de la tercerización, subcontratación u “outsourcing”, se encuentra encaminada a que mediante una relación contractual de naturaleza civil comercial entre dos partes, a que requiere se le suministre bienes y /o servicios contrata a un tercero especializado para que satisfaga su necesidad, el cual ejecuta su actividad con autonomía e independencia, situación igualmente establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 34, el cual no solo establece lo señalado sino que presenta la figura de la solidaridad como garantía de los derechos de los trabajadores”.

Es una situación bien diferente a la de “intermediación laboral”, que debe entenderse como “el envío de trabajadores en misión para colaborar temporalmente a empresas o instituciones en el desarrollo de sus actividades. Esta actividad únicamente podrá ser desarrollada por las empresas de servicios temporales según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006 hoy incorporado en el decreto único reglamentario número 1072 de 2015. Por lo tanto, esta actividad no está permitida a ninguna persona natural o jurídica que no esté debidamente acreditada como Empresas de Servicios Temporales a través de una autorización otorgada por este Ministerio y solo de adelantar en los casos que la Ley así lo haya autorizado”.

Hecha esta claridad y atendiendo a las disposiciones vigentes en el país, se tiene que de acuerdo con las distinciones reseñadas en Colombia la actividad de la “tercerización” está prevista para el caso de los contratistas independientes, las cooperativas de trabajo asociado, las empresas asociativas de trabajo y el contrato colectivo sindical. Basta con solo revisar el objeto social de cada una de estas figuras para constatarlo.

Y cuando se trata de “intermediación laboral”, debe entenderse el envío de trabajadores en misión a terceros para colaborarles temporalmente en el desarrollo de sus actividades misionales permanentes. Cabe preguntarse: ¿qué debe entenderse por ese tipo de actividades? Pues las propias del usuario contratante, o sea, las misionales permanentes, que, para el caso particular de la prestación del servicio temporal, se definen como “aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa” (D. 1072/15, art. 2.2.8.1.41, tercer párrafo).

En este contexto, la medida de temporalidad aplica a los servicios específicos y concretos de colaboración que se presenten en la actividad de un tercero beneficiario de ese servicio, que la Ley llama usuario, en los eventos o situaciones que se reseñan en la ley como remplazos de personal por diferentes razones, incrementos en la producción, ventas o transporte, sector agrícola y cualquier tipo de servicio (L. 50/90, art. 77), es decir, la medida de temporalidad no aplica al trabajador en misión, ni al cargo que este desempeña, ni al oficio, sino que corresponde a la naturaleza del evento previsto por la Ley.

De esta forma, y entendido correctamente el alcance de las disposiciones sobre tercerización e intermediación laboral, esta última se convierte en un importantísimo mecanismo de respuesta flexible de recurso de mano formal con todas las garantías de Ley para atender pronta y eficazmente la necesidades de

personal en unas economías dinámicas, movibles, fluctuantes e inciertas, en no pocos casos, con un trabajador misional, permanentemente rotativo, en la colaboración de actividades de terceros, pero con un vínculo laboral estable y directo con su verdadero empleador que por ley es la empresa de servicios temporales.

De lo afirmado se puede precisar, que no se debe confundir la intermediación laboral (envío en misión de trabajadores a terceros para colaborar temporalmente en desarrollo de sus actividades misionales permanentes) con la tercerización de bienes y de servicios. En suma, a continuación se plasman algunas diferencias significativas en la intermediación laboral y la tercerización de bienes y servicios:

1. El término “intermediación laboral” es el correcto en la normativa colombiana, en lugar de “tercerización laboral”, que usó el Decreto 583 del 2016, que no tiene antecedente en la legislación colombiana y que fue anulado por el Consejo de Estado.
2. El término “tercerización” aplica cuando se acude a terceros para obtener un resultado final en la producción de un bien o la prestación de un servicio y que se ejecuta por el contratado con sus propios recursos técnicos, administrativos, financieros y humanos, y con plena autonomía.
3. Los únicos autorizados por Ley para intermediar laboralmente en labores misionales de forma temporal son las empresas de servicios temporales (EST).

4. Los trabajadores en misión de las EST son contratados directamente por estas con contrato laboral como cualquier otro trabajador en el país, dado que este carácter se lo otorga la misma Ley (L. 50/90, art. 71).

5. En la intermediación laboral, la contratación de trabajadores en misión es directa y no indirecta, ni precaria. Es el mecanismo previsto por la ley para la formalización del trabajo flexible.

6. Quienes hacen tercerización tienen limitación para hacer intermediación laboral, mas no para el desarrollo y/o ejecución de actividades de producción de bienes y prestación de servicios en labores misionales del tercero. Su restricción es para hacer intermediación laboral.

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores, y según los términos, es ilegal la tercerización laboral (entendida de acuerdo con los nuevos parámetros) como intermediación laboral cuando esta se presta a través de cualquier modalidad diferente a la de las empresas de servicios temporales, que con el fin de garantizar los derechos laborales y de seguridad social son las únicas autorizadas para ello. Lo anterior, indica que cualquier otra modalidad, llámese contrato sindical, contratista, cooperativa y/o cualquier otra denominación no está autorizada para el envío de trabajadores en misión a terceros, y por lo mismo es ilegal para prestar el servicio de intermediación laboral.

En lo que respecta a la tercerización de procesos de bienes y de servicios es legal en Colombia a través de una gran variedad de modalidades. Basta simplemente con leer los objetos sociales de los contratistas independientes, de las cooperativas de trabajo asociado, del contrato sindical, de las empresas asociativas de trabajo, para corroborar lo afirmado. La característica fundamental de esta tercerización es que ese contrato es

resultado final para la producción de un bien o la prestación de un servicio, en la que el contratado tercerizado tiene plena autonomía financiera, administrativa y de gestión; de manejo de su propio recurso humano, del cual es su directo empleador y responsable como tal de salarios, seguridad social, etc.; y trabaja y labora directamente para él y no para un tercero.

La ilegalidad se presenta cuando algunas de estas modalidades tercerizadoras se dedican a hacer intermediación laboral, actividad que legalmente no les corresponde porque como ya se comentó esta es labor exclusiva por ley de las empresas de servicios temporales –EST– (artículo 72, Ley 50 de 1990; artículo 1, Decreto 2025 de 2011).

Los empleados en misión de las EST, que son temporales en su misión, es decir, en el servicio de colaboración en la actividades permanentes de un tercero que se concreta en la relación comercial entre la usuaria y la EST, y no en su vínculo laboral con su verdadero empleador que es la EST, tienen los mismos derechos laborales y de seguridad social que cualquier otro trabajador en el país, ya que al tener una relación laboral directa como cualquier otro trabajador se les aplican plenamente las normas de la legislación laboral colombiana, más las especiales de no discriminación en materia de transporte, alimentación y recreación, y no se les podrá desconocer el salario ordinario equivalente al de quienes en la empresa usuaria desarrollan similar actividad.

Así mismo, cabe anotar que como se trata de un vínculo laboral directo no debe mediar cobro alguno al trabajador por este hecho, lo cual es totalmente ilegal, y menos confundir esta figura con la de las agencias de gestión y colocación de empleo, cuyo objeto social básico es el de contactar oferentes y demandantes de mano

de obra para facilitar el acceso al empleo de los aspirantes a una colocación, sin que medie relación laboral alguna, actividad que también debe ser gratuita y sin ningún costo para quien acude a esta clase de servicios. Cuando se presenten abusos en esta línea deben ser denunciados directamente al Ministerio del Trabajo para que se tomen las medidas pertinentes. En la página del Ministerio se puede revisar el listado de las EST aprobadas oficialmente cuya revisión periódica ayuda a evitar acudir a entidades piratas y que no tienen aprobación oficial (Pérez, 2018).

Conclusión

Como puede observarse, las decisiones de la jurisprudencia acerca de la problemática del empleo a través de las EST, marcan importantes tendencias: Con la orden al Ministerio de Trabajo de fortalecer la política de vigilancia y control de esta actividad, es de esperar que en el futuro próximo haya una más eficiente actitud por parte de esa dependencia. Además, tanto la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia como de la Corte Constitucional destacan que la actividad de las EST tiene unas importantes ventajas legales, que están condicionadas al respeto estricto al marco legal de su actividad, de modo que si hay excesos o desconocimientos de ese marco legal, desaparecen esas ventajas normativas y habrá responsabilidades directas de la empresa usuaria con los trabajadores temporales.

Como puede observarse, llaman la atención las citadas sentencias frente a situaciones fácticas que no deben ser modificadas o alteradas unilateralmente por la usuaria, tales como exceder el límite de contratación laboral del trabajador en misión; variar unilateralmente el oficio o clase de trabajo que deba desempeñar; o bien, contratar con una empresa de servicios temporales irregularmente constituida o sin la debida

autorización ministerial, que expone a la usuaria a asumir la plena responsabilidad frente al trabajador en misión.

Estas tendencias jurisprudenciales enfatizan los alcances y límites en la utilización de esta modalidad de vinculación temporal de trabajadores en Colombia.

Debido a que la tercerización es percibida como una manera rápida y eficaz de satisfacer las necesidades exógenas de una compañía, este modelo se ha convertido en un proceso atractivo tanto para los contratantes como a los contratados, dejando como resultado generación de empleo e inversión de capital de empresas multinacionales a empresas más pequeñas.

En la práctica este modelo se ha distorsionado en sus propósitos, debido a que en el uso habitual se utiliza para realizar actividades endógenas propias de las empresas, mientras, adicionalmente, la parte contratante realiza ciertas maniobras para evadir el pago de beneficios a los trabajadores. Los empleadores pueden aprovechar la figura de la tercerización para negar las prestaciones sociales y la seguridad social, los cuales sí deberían ser reconocidos en caso de contratos laborales tradicionales. Así las cosas, la tercerización se convierte en un medio legal para transgredir los derechos laborales de los trabajadores.

Para el caso colombiano es necesario desarrollar una normativa que no se base únicamente en los patrones actuales del derecho laboral, sino que trate de cubrir la mayor posibilidad de factores que estas figuras traen en sí misma. Un claro ejemplo de ese intento es el Decreto 1072 del año 2015 que trató de integrar todas las normas en una sola, pero en dicha intención creó mayor desconcierto, pues confunde términos esenciales para el entendimiento de estas figuras.

En cuanto a la tercerización, se puede observar claramente que La subcontratación por ser una forma atípica de relación laboral, bajo diseños institucionales que no garantizan adecuadamente la protección del trabajador en tales circunstancias, posibilita un aumento de la vulnerabilidad hacia los trabajadores, por lo que se hace necesario crear mayor regulación laboral que le brinde protección a las personas que laboran en condiciones de tercerización disfrazada.

Mientras que las relaciones de intermediación externalizan el servicio laboral pero dentro del sistema limitante y complejo del Derecho del Trabajo -en tanto que el trabajador destacado debe estar registrado en planillas, el outsourcing puede importar el empleo de figuras tanto laborales como no laborales. En otras palabras, por medio del outsourcing se puede reemplazar al contrato de trabajo por uno de carácter mercantil (un outsourcing de una persona natural que brinda servicios de transporte de mercaderías, por ejemplo)

Las empresas están vaciando su contenido y cambiando de "sitio"; y las relaciones laborales se han transformado. El trabajador red, la empresa unipersonal bajo un outsourcing, las relaciones internacionales de trabajo en empresas tercerizadas y en la provisión de mano de obra son hechos que se multiplican mientras el Derecho Laboral está ausente, contemplando.

Se viene presentando una confusión desde hace mucho tiempo en lo que respecta a los procesos de tercerización de bienes y de servicios y los relacionados con recurso humano. Afortunadamente, la reciente sentencia del Consejo de Estado que declaró la nulidad de la equivocada y dispersa definición de tercerización laboral en función de procesos de bienes y de servicios da una importante claridad sobre el tema. Determina que no se debe confundir el concepto tercerización que aplica a los procesos de bienes y de servicios con el de

intermediación laboral, que aplica al recurso humano entendido como el envío de trabajadores en misión a terceros para colaborarles temporalmente en el desarrollo de sus labores misionales permanentes.

El Consejo de Estado define que esta intermediación laboral, a la que no aplica el término tercerización laboral del Decreto 583 de 2016, solo la pueden realizar las empresas de servicios temporales que tienen objeto social exclusivo por ley para realizar intermediación de trabajadores, que no se debe confundir con la tercerización que aplica a los procesos de bienes y de servicios, para lo cual están habilitadas el resto de figuras previstas en la legislación como el caso de contratistas independientes, outsourcing, contrato sindical y entidades del sector solidario de la economía, entre otras.

Referencias bibliográfica

Bedoya, C., Isaacs, M., & Navarrete, R. (2013). Incidencias del Outsourcing (tercerización) en el Ámbito Laboral Colectivo Colombiano, (Tesis de Especialización en Derecho Laboral), Universidad Libre Seccional Pereira.

Blanco, Ó. (2007). Las empresas de servicios temporales en Colombia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (5), 231-237.

Bronstein, A. (1990). «La flexibilidad del trabajo: Panorama general», en *La flexibilización del trabajo. Un estudio internacional*. Coordinador Oscar Hernández Álvarez. Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo, Barquisimeto, pp. 13 y ss.

Castañeda, J. (2016). La tercerización laboral en Colombia (Tesis de especialización). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.

CXO Community Latam. (2009). *CXO Comunity Latam*. En: <http://cxo-community.com/articulos/blogs/blogs-management/2714-tercerizacion-de-servicios-it.html>

Granda, F., & Smolje, A (1997). Conceptos y reflexiones sobre la tercerización. *Resumen del V Congreso Nacional de Costos, Acapulco, México*.

Hernández, J., & González, I. (2017) *Tercerización en el derecho laboral*. (Trabajo de Grado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.

Karaman, R. (2007). *Desarrollo de Aplicaciones. Tercerización de servicios IT*. En: <http://cxo-community.com/articulos/blogs/blogs-management/2714-tercerizacion-de-servicios-it.html>

Mendoza, J., & Carcamo, C. (2016). *La tercerización laboral*. (tesis de Grado). Universidad Privada Telesup

Ministerio de trabajo de Perú. (2017). Obtenido de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/dnit/tercerizacion_servicios.pdf

Moench, E (2011). Inversiones en servicios : nuevas territorialidades en la expansión de call centers en el interior de la Argentina, 2002-2010. *Revista de estudios regionales y mercado de trabajo*, (7), 59-88. Buenos Aires.

Monsalve, G. (2002). La contratación de trabajadores a través de Empresas de Servicios Temporales. Precedente. *Revista Jurídica*, 207-222

Mosquera, V., & González, A. (2012). Metodología para evaluar el impacto de la tercerización de los servicios de TI en las organizaciones. *Libre Empresa* (17), 69-81

- Muskus, C., (2015). Consecuencias jurídico laborales de la empresa usuaria, en la declaratoria de existencia del contrato realidad. *Revista LEGEM*, (3).1, pp. 21-33
- Ochoa, B., (1984) Los intermediarios o la sobreexplotación de la mano de obra salariada, *Revista Trabajo y Derecho*, (12-13), 27 y ss.
- Pérez, M. (2016). *Contratación laboral, intermediación y servicios. La tercerización laboral y la de bienes y servicios*. Bogotá: Legis
- Pérez, M. (2018). *Tercerización e intermediación laboral: ¿en qué consisten? ¿cómo se diferencian?*. Editorial Legis, Bogotá
- Toyama, J. (2008). Tercerización e Intermediación Laboral: Diferencias y Tendencias. *Derecho & Sociedad*, (30), 84-103.
- Vesga J. (2011). Tipos de contratación laboral y sus implicaciones. *Revista Pensamiento Psicológico*, 16(9), 171-182
- Legal: República de Colombia, Ley 50/90 (arts. 71a 94)
- Decreto 24/98, modificado por el Decreto 503/98
- Decreto 583 del 08 de Agosto de 2016, por el cual se adiciona el titulo 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto número 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo 08 de Agosto de 2016).