

# TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

UNA FIGURA PROBLEMÁTICA EN SU ÁMBITO DE APLICACIÓN DEBIDO A LA  
NORMATIVIDAD VIGENTE.

MARIA ALEJANDRA CALLE HERNÁNDEZ  
JUANITA VIECO GIRALDO

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar por el título de  
Abogado

Asesor: CAMILO PIEDRAHITA VARGAS  
DECANO DE LA ESCUELA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD EAFIT

UNIVERSIDAD EAFIT  
ESCUELA DE DERECHO  
MEDELLÍN - COLOMBIA  
2017

Nota de Aceptación

---

---

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>1. CAPITULO I: LA TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA</b> .....	<b>6</b>
<b>1.1. DEFINICIÓN</b> .....	<b>6</b>
1.1.1. La subcontratación de la producción de bienes y la prestación de servicios .....	7
1.1.2. La subcontratación de mano de obra .....	8
<b>1.2. MODALIDADES DE TERCERIZACIÓN</b> .....	<b>9</b>
1.2.1. Las empresas de servicios temporales (EST).....	9
1.2.2. Las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) .....	11
1.2.3. Contrato Sindical .....	13
1.2.4. Tercerización indirecta.....	14
<b>1.3. VENTAJAS Y DESVENTAJAS</b> .....	<b>15</b>
<b>2. CAPITULO II</b> .....	<b>18</b>
<b>2.1. ASPECTOS RELEVANTES DEL DECRETO</b> .....	<b>19</b>
<b>2.2. ANALISIS DEL DECRETO 583/2016</b> .....	<b>22</b>
2.2.1. Potestad reglamentaria .....	22
2.2.2. Ambigüedad. ....	24
<b>2.3. SUSPENSIÓN DEL DECRETO</b> .....	<b>27</b>
<b>3. CAPITULO III: LOS ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL</b> .....	<b>31</b>
<b>3.1. ORIGEN DE LOS ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL</b> ..... ¡Error!	
Marcador no definido.	
3.1.1. Definición y reglamentación .....	33
3.1.2. ¿Qué se formaliza? .....	38
<b>3.2. CASO AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. (AVIANCA)</b> ...	<b>39</b>
3.2.1. Hechos relevantes del caso en concreto.....	39
3.2.2. Acuerdos de formalización laboral con el Ministerio de Trabajo .....	41
<b>4. CONCLUSIONES</b> .....	<b>43</b>
<b>5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b> .....	<b>45</b>

## INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta en la actualidad la importancia de la figura de la tercerización laboral en Colombia, el presente escrito pretende abordarla debido a las diferentes posiciones y clasificaciones que se derivan de la misma, y la poca normatividad aplicable a la temática en concreto.

Inicialmente se busca desarrollar la noción de lo que se entiende por tercerización laboral, asimismo se realiza una descripción de cada una de la modalidades de tercerización identificando el marco legal que regula cada una de ellas. Posteriormente se realiza un análisis de manera general sobre las ventajas y desventajas que se derivan de la aplicación de la figura en cuestión y de los riesgos de la indebida utilización de la misma.

En segundo lugar, se expondrán una serie de críticas y problemas que se generan a partir del Decreto 583 de 2016, el cual hoy se encuentra parcialmente suspendido por el Consejo de Estado, el cual prohíbe la tercerización laboral de las actividades misionales permanentes con desmedro de derechos laborales, problemas derivados por la falta de claridad y precisión de la normatividad expedida.

Finalmente, se encuentra significativo tomar como base el caso en concreto de Aerovías del Continente Americano S.A (AVIANCA), ya que la aplicación de la tercerización laboral dentro de esta entidad representa una problemática actual, que genera polémica por su indebida práctica, fuera de los límites normativos y en contra de los presupuestos legales consagrados en aras a la protección a los trabajadores en Colombia.

El análisis del tema propuesto anteriormente, fundamenta su importancia en las prácticas empresariales desmedidas e injustas con los empleados, debido a que las grandes empresas nacionales y multinacionales subcontratan su personal de forma

indebida sin cumplir los presupuestos normativos consagrados en los decretos y leyes referentes a la subcontratación.

Es por esto, que el Estado Colombiano por medio las nuevas regulaciones, busca evitar que la tercerización se lleve a cabo con el fin de violar los derechos laborales, los cuales son irrenunciables y de orden publico, por lo tanto, no son negociables.

Para concluir, este escrito pretende encontrar los problemas prácticos que se derivan al subcontratar y las posibles soluciones para enfrentarlos, todo esto tras el análisis detallado de la figura, sus modalidades y la normatividad que lo regula.

## CAPÍTULO 1: LA TERCERIZACIÓN LABORAL

### 1.1. DEFINICIÓN:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define “trabajo en régimen de subcontratación» como aquel todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como «empresa usuaria») por una persona (designada como «trabajador en régimen de subcontratación»), cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales”<sup>1</sup>.

Por su parte, en Colombia según el Decreto 583 de 2016<sup>2</sup>, se entiende por tercerización laboral “los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes.”<sup>3</sup>

Asimismo, la doctrina define esta figura como “la acción de acudir a una agencia exterior para ordenar una función que anteriormente se realizaba dentro de una compañía, la cual en definitiva contrata un servicio o producto final sin que tenga responsabilidad alguna en la administración o manejo de la prestación del servicio, la cual actúa con plena autonomía e independencia para atender diversos usuarios”.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> OIT Conferencia Internacional del Trabajo, Reunión 86ª, Junio 1998. Tomado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm>

<sup>2</sup> Decreto cuyos efectos fueron suspendidos

<sup>3</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO Decreto 583 de 2016 (8 de abril de 2016).

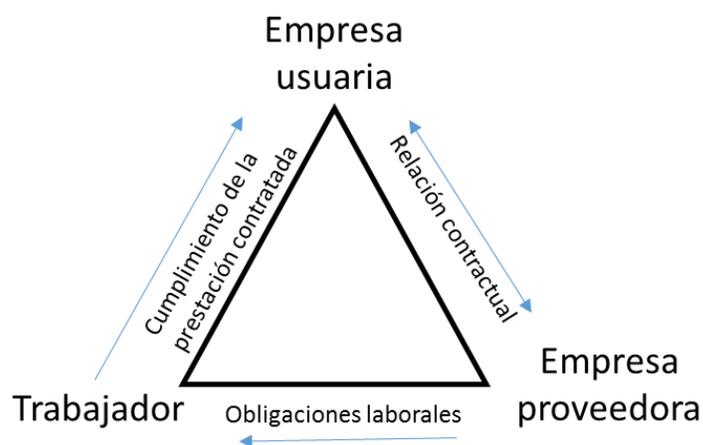
<sup>4</sup> PÉREZ GARCÍA, Miguel y ARAGÓN DE PEREZ, Victoria. “Flexibilización Laboral y Outsourcing” 1 ed. Santa Fe de Bogotá. Biblioteca Jurídica Dike 1999.

La tercerización laboral, se presenta cuando una empresa denominada usuaria contrata con otra empresa proveedora para transferir o asignar determinados procesos, servicios o productos. Dicho término es conocido a nivel nacional e internacional como subcontratación u outsourcing.

La OIT particularmente, diferencia la existencia de dos tipos de subcontratación: la referente a la producción de bienes o a la prestación de determinado servicio y la referente a la mano de obra del personal que se contrata.

1.1.1. La subcontratación de la producción de bienes o de la prestación de determinado servicio corresponde a la situación en que “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.”<sup>5</sup>

Este tipo de subcontratación se presenta cuando la empresa usuaria decide dejar de desarrollar por sí misma una producción de un bien específico o una prestación de servicio determinado que haría parte de su propia red de actividades, para que la asuma o desarrolle una empresa ajena, que realizará la actividad con sus propios recursos y sus propios trabajadores.



<sup>5</sup> OIT Conferencia Internacional del Trabajo, Reunión 86ª, Junio 1998. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm>

Es decir, la relación contractual se configura entre dos empresas independientes entre sí, de la cual, la empresa usuaria no mantiene una relación laboral directa con los trabajadores de la empresa proveedora, ni organiza la actividad y lo que esta conlleva. Sin embargo, la empresa contratante se ve beneficiada de la labor realizada por parte de los empleados que pertenecen a la empresa contratista, y aunque aquella no da directrices, ni órdenes directas, las políticas de producción propias influyen en la manera del desarrollo de esta actividad.

1.1.2. La subcontratación de mano de obra se presenta cuando “el objetivo único o predominante de la relación contractual es el suministro de mano de obra (...) 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.”<sup>6</sup>

En principio esta figura de subcontratación podría confundirse con un simple intermediario<sup>7</sup>, pero se diferencia de este porque la empresa intermediaria entre la empresa usuaria y los trabajadores no es un simple enlace, si no, que esta primera es la que tiene una relación contractual con los trabajadores, es decir, es quien asume los costos y obligaciones de la relación laboral, es el empleador directo.

---

<sup>6</sup> *Ibíd.*

<sup>7</sup> “SIMPLE INTERMEDIARIO. 1. Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador. 2. Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo. 3. El que celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del empleador. Si no lo hiciere así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.” COLOMBIA, CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Artículo 35. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html#2](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#2)

## **1.2. MODALIDADES DE TERCERIZACIÓN**

En Colombia, existen tres modalidades a través de las cuales se realiza tercerización de mano de obra, que se acomodan a los presupuestos expuestos anteriormente y cumplen con todas las características de la figura misma. Estas tres formas de tercerización de mano de obra son: las cooperativas de trabajo asociado, las empresas de servicios temporales y el contrato sindical.

### **1.2.1. Las empresas de servicios temporales (EST)**

Según lo establecido en el Decreto 4369 de 2006 se entiende por EST *“Son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador.”*<sup>8</sup>

Es decir, la relación laboral que se presenta en esta figura es entre la EST y el trabajador que va a prestar sus servicios en la empresa usuaria, por lo tanto, la EST es la encargada de la totalidad de las obligaciones que se derivan del vínculo laboral con los trabajadores y por ende tiene a su cargo el pago del salario, la seguridad social y demás prestaciones sociales de los mismos. Por su parte, entre la EST y la empresa usuaria existe un contrato de prestación de servicios, no un contrato laboral y por lo tanto esta última no tiene ningún tipo de obligación laboral directa con los trabajadores de la EST.

Sin embargo según lo consagrado en el artículo 13 del Decreto 4369 de 2006 que reglamenta esta figura, la empresa usuaria es la encargada del control y vigilancia de los pagos mencionados anteriormente, a partir del deber que tiene la Empresa de Servicios Temporales de enviar las constancias de pago de los

---

<sup>8</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL Decreto 4369 de 2006 (4 de diciembre de 2006)

aportes a la seguridad social de los trabajadores en misión a la empresa usuaria, esta última estaría en la obligación de reportar al Ministerio de Protección Social cualquier inconsistencia, de lo contrario serán solidariamente responsables.

Dentro de las EST existen dos clases de trabajadores: los de planta y los trabajadores en misión. Los trabajadores de planta son aquellos que prestan sus servicios para la empresa de servicios temporales, como por ejemplo: el gerente, la secretaria, el mensajero, entre otros y por el contrario, los trabajadores en misión son aquellos que son enviados a cumplir con los servicios o tareas contratadas por la empresa usuaria, y dichas funciones deben prestarse dentro de las instalaciones de la misma.

Como lo consagra el artículo 6º del Decreto 4369 del 2006, para que una EST pueda enviar trabajadores en misión a la empresa usuaria, debe presentarse alguna de las siguientes situaciones:

- A. Los trabajadores en misión se contraten con la finalidad de realizar actividades transitorias, accidentales u ocasionales<sup>9</sup>.
- B. Los trabajadores en misión se contraten para remplazar personal de la empresa usuaria que se encuentra en licencia, incapacidad o periodo de vacaciones.
- C. Los trabajadores en misión se contraten en periodos de picos productivos, es decir, cuando se presenten incrementos en la producción, épocas de cosecha, entre otras.

Adicionalmente, es importante tener presente que los trabajadores en misión tienen derecho a un salario ordinario equivalente al que devengan los trabajadores de la empresa usuaria en cumplimiento de las mismas funciones, al igual que los demás derecho laborales consagrados en la ley, además,

---

<sup>9</sup> Al respecto, el Código Sustantivo del Trabajo prescribe: "Artículo 6o. Trabajo Ocasional. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador".

tendrán derecho a los beneficios que se ofrezcan en la empresa usuaria en materia de transporte, alimentación y recreación, según lo establecido en el artículo 5 del Decreto antes mencionado, a contrario sensu no tienen derecho a los beneficios extralegales de la empresa usuaria. Debido a esto, la subcontratación de los trabajadores en misión puede ser más económica para la empresa usuaria, ya que al respetarse lo que establece el artículo antes mencionado, los demás beneficios laborales no deben pagarse obligatoriamente, sino que su pago es decisión de la empresa usuaria.

Por último, cabe aclarar que únicamente en el tercer caso expuesto con antelación, es decir, en el evento de que una empresa contrate nuevo personal debido a picos productivos, el contrato que existe entre la EST y la empresa usuaria debe ser estipulado por 6 meses, los cuales pueden ser prorrogables por otros 6 meses, con una extensión máxima de un año por la realización de una misma actividad dentro de la empresa beneficiaria.

### **1.2.2. Las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA):**

Son organizaciones sin ánimo de lucro, donde se asocian personas naturales y su aporte es principalmente trabajo, con el fin de producir bienes, ejecutar obras o prestar alguna clase de servicio, los cuales se desarrollan con autonomía administrativa y asumiendo los riesgos de la misma. La relación que existe entre los asociados y la Cooperativa no es una relación laboral, no hay un vínculo empleador-trabajador, lo que se configura entre ambos es un vínculo de naturaleza cooperativa, el cual se da libre y autónomamente.

Las CTA están regidas principalmente por: la Ley 79 de 1988, el Decreto 4588 de 2006, la Ley 1233 de 2008, entre otras.

Anteriormente, la Ley de Cooperativas excluía a estas entidades de la aplicación del Código Sustantivo del Trabajo y de esta manera, el régimen laboral y prestacional de estos trabajadores asociados era el que ellos mismos se daban

por medio de sus propios estatutos y esto generó un abuso en la aplicación de la figura, ya que se evidenció un aumento significativo en la creación de las mismas entre los años 2000 y 2004<sup>10</sup>, obteniendo una forma más económica de contratar mano de obra.

Hoy en día, se han ido regulando ciertos temas con la finalidad de proteger los derechos de los asociados por medio del Decreto 4588 de 2006. En el artículo 25, se estableció que todas las sumas de dinero que reciban los asociados como contraprestación a la ejecución de una actividad no constituyen salario, debido a que no existe un vínculo laboral entre la Cooperativa y el trabajador asociado. El pago por la actividad que el asociado realiza se llama compensación, no salario, la cual según la Ley 1233 del 2008 en su artículo 3, estableció que no podía ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente.

Así mismo, en el artículo 6 de la ley, se estableció que las Cooperativas y Pre-Cooperativas de Trabajo Asociado son las responsables del proceso de afiliación y pago de los aportes al sistema de seguridad social de sus afiliados, todo esto, teniendo en cuenta las disposiciones legales sobre los trabajadores dependientes.

Otra medida que se adoptó con la finalidad de proteger al asociado, debido al abuso de la figura por parte de las empresas usuarias, fue la consagrada en el artículo 17 del Decreto 4588 del 2006, en donde se prohibió que las CTA actuaran como intermediadoras laborales o como empresas de servicios temporales, es decir, no se pueden enviar trabajadores en misión, ni contratar con S.A.S. (Sociedades por Acciones Simplificadas)<sup>11</sup>, únicamente pueden

---

<sup>10</sup> CONFEDERACION COOPERATIVAS DE COLOMBIA, las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia, Agosto 2009. Disponible en: <http://Confecoop.Coop/Observatorio/11/Files/Doc11.Pdf> ( Citado el 29 de Enero de 2016)

<sup>11</sup>La razón por la que se prohíbe la subcontratación a CTA con S.A.S se fundamenta en dos presupuestos: i) Estas sociedades tienen la posibilidad de tener objeto indeterminado, por lo que se

enviarse asociados de la Cooperativa a realizar procesos o subprocesos completos que no sean considerados actividades misionales.

Por último, es importante mencionar que debido a la clara inexistencia de un vínculo laboral entre la Cooperativa y los asociados, no existe el deber de pagar las debidas prestaciones sociales ni vacaciones.

### **1.2.3. Contrato Sindical:**

El fundamento legal de la figura del contrato sindical se consagra a través de los Decretos 1429 de 2010, 1072 de 2015 y el 036 de 2016 y en los artículos 482, 483, 484 del Código Sustantivo del Trabajo.

Partiendo de la definición consagrada en el Decreto 1429 de 2010, podría decirse que el contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores para la prestación de determinados servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados.

Este contrato, además de ser escrito debe cumplir con los requisitos para celebrar el mismo, es decir, debe existir previamente el sindicato, con no menos de 6 meses de anterioridad en su conformación. Además debe haber una aprobación en asamblea de afiliados de la suscripción de esa contratación sindical que se piensa realizar y por último, el sindicato debe tener la estructura y capacidad administrativa y financiera para prestar los servicios, ejecutar las obras contratadas y cumplir con las obligaciones legales a las que se comprometió.

Lo anterior, hace referencia a que es el sindicato el encargado de todas las obligaciones que se deriven del contrato sindical incluyendo el pago de honorarios y de la afiliación a la seguridad social de sus trabajadores. Es importante precisar

---

dificulta saber cuál es la actividad misional de la misma. ii) Esta sociedad es la que más protege el patrimonio personal de los socios, ya que únicamente responden hasta su aporte.

que no existe ningún tipo de relación laboral ni entre las personas afiliadas al sindicato que están ejecutando el contrato y la empresa usuaria, ni entre el afiliado y el sindicato.

El contrato sindical, junto a la convención colectiva de trabajo y el pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados es una de las tres formas de contratación colectiva. Referente a la prestación del servicio al que se obliga el sindicato por medio del contrato sindical, se esclarece que los contratados prestarán el servicio o ejecutarán las obras por medio de afiliados que se vinculan específicamente para la ejecución del contrato. Por lo tanto, debe diferenciarse entre los afiliados al sindicato que hacen parte de la empresa con los afiliados participes que son quienes ejecutan el contrato sindical.

Para concluir, cabe precisar que este contrato es la figura de subcontratación que presenta menos restricciones y requisitos legales, por lo que para su supervisión y control debe depositarse en el Ministerio del Trabajo.

#### **1.2.4 Tercerización indirecta:**

Como se había mencionado anteriormente, existe una tercerización encaminada a la subcontratación de producción de bienes o prestación de determinado servicio y esta se configura a través de contratos de índole comercial o civil, como podría ser un contrato de suministro, un contrato de comodato o un contrato de prestación de servicios de carácter general.

Cuando se subcontraten (por medio de cualquier tipo de contrato) actividades similares, conexas o complementarias a las desarrolladas por la empresa usuaria, aplicará la solidaridad consagrada en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, la empresa contratante se vuelve solidariamente responsable por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores

de la empresa contratista, a menos que se trate de labores ajenas a las actividades normales de su empresa o negocio.

### **1.3. VENTAJAS Y DESVENTAJAS.**

La tercerización en Colombia es una figura controversial, debido a que en la actualidad la aplicación de la misma se ha realizado con fines distintos a los que sirvieron para fundamentar su creación.

Las múltiples ventajas que se derivan de la subcontratación o tercerización radican esencialmente en la reducción de costos, debido a que la principal ventaja que se predica de aplicar esta figura por parte de los economistas es que puede y debe adquirirse afuera todo lo que resulte mejor y más barato realizarlo por otro y no por la misma empresa.

Lo anterior, hace referencia a que la empresa únicamente debe producir o prestar los servicios que le generen más beneficios que costos, es decir, si alguna otra persona o empresa puede realizar la producción con una calidad superior y en menor tiempo, la empresa no debería asumir la producción de estos bienes o la prestación de determinado servicio, si no tercerizarlo, debido a que otro puede hacerlo de manera más eficiente.

En este orden de ideas, una empresa no debería considerarse mejor o más eficiente por tener mayor número de trabajadores o de procesos sino porque el beneficio marginal que le produce el número de trabajadores que tiene o el número de procesos o productos que comprende dentro de sus labores es mayor al costo marginal que le produce tenerlos dentro de la empresa.

Otra de las ventajas de tercerizar la realización de productos o la prestación de servicios es que al subcontratar una persona o empresa especializada en determinada labor se está mejorando la calidad del servicio o del producto, lo cual

aumenta tanto la productividad de la empresa, como los beneficios que se derivan de ella.

Teniendo en cuenta que a la persona que se subcontrata es especializada y puede realizar dicha prestación mejor que la empresa beneficiaria de la subcontratación, se evidencia que además de reducir costos, hay una mejora en las condiciones propias del producto o del servicio obtenido.

Por último, podríamos afirmar que una vez que la empresa terceriza o subcontrata la producción de determinado producto o la prestación de un servicio, puede enfocarse en mejorar y reforzar los puntos fuertes de la empresa. Esto quiere decir, que al tener más calidad en la producción de los bienes o en la prestación de los servicios, y obtener más beneficios que costos con la subcontratación de los mismos, se fortalece la empresa y hay menos margen de error al interior de ella.

Como se mencionó anteriormente, la tercerización es controversial porque no solo tiene ventajas en la aplicación de la figura, también hay una serie de desventajas que se presentan en su desarrollo, y debe compararse cuál de las categorías tiene mayor importancia al subcontratar la producción de un bien o la prestación de un servicio.

La falta de control y por ende, la necesidad de una constante vigilancia de la actividad subcontratada es la primera desventaja que se presenta en el empleo de esta figura. Esto hace referencia a que al trasladar la ejecución de una actividad específica se dificulta la inspección del desarrollo de la misma, y se hace necesaria una supervisión continua del proceso subcontratado y en consecuencia puede llegar a aumentar los costos de la empresa contratante.

Debido a que el subcontratar se pretende mejorar la calidad y cantidad del producto o servicio que se está tercerizando, debe haber un proceso de selección responsable y cuidados de la empresa contratista, lo que representa gastos para la

empresa beneficiaria. Estos gastos conocidos como costos de transacción, se deben tener en cuenta en el costo de subcontratar a una empresa, pues necesariamente no siempre será mas económico hacerlo como lo expone R. Coase en “ the nature of the firm” <sup>12</sup>

Es importante recalcar la importancia de esta selección, ya que al subcontratar actividades similares, conexas o complementarias la empresa usuaria se convierte en responsable solidaria de los empleados de la empresa contratista como se encuentra consagrada en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

---

<sup>12</sup> COASE, R. The nature of the firm. *Economica*. Noviembre 1937.

## CAPITULO II. REGULACIÓN ACTUAL DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL.

Además de las regulaciones o reglamentaciones particulares de cada una de las modalidades descritas en el capítulo anterior, y debido al constante abuso por parte de las empresas al vincular su personal mediante dichas figuras, o en razón a la acción irresponsable de crear Cooperativas de Trabajo Asociado para sacar provecho de ellas, por medio de la Ley 1429 del 2010 en el artículo 63 se prohibió la contratación de personal a través de Cooperativas de Trabajo Asociado o cualquier otro medio de vinculación de intermediación laboral considerado como violatorio de derechos laborales y constitucionales, veamos:

*ARTÍCULO 63. CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.*

*Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo tercero de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos excepcionales previstos por la ley tengan trabajadores, retribuirán a estos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.*

*El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las Precooperativas y Cooperativas que incurran en falta al incumplir lo establecido en la presente ley. El Servidor Público que contrate con Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave.<sup>13</sup>*

Para reglamentar el artículo citado anteriormente y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015 se expidió para en el año 2016 el Decreto 583, el cual agrega un capítulo

---

<sup>13</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 1429 de 2010 (29 de diciembre de 2010) Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.

nuevo al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo denominado “*DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL SOBRE LA TERCERIZACIÓN LABORAL*”, con el propósito de hacer más eficiente e integral la inspección laboral y de esta forma impedir las violaciones a los derechos laborales de las personas contratadas por medio de la utilización de alguna de las modalidades descritas.

## **2.1. ASPECTOS RELEVANTES.**

El primer artículo que se consagra en el Decreto 583 de 2016, establece una serie de definiciones que deben tenerse en cuenta al momento de aplicar las normas laborales vigentes. Algunos de los términos o conceptos mencionados, ya se encontraban consagrados dentro del Código Sustantivo del Trabajo o dentro de diversas leyes laborales como *contratista independiente*<sup>14</sup>, *simple intermediario*<sup>15</sup> y *trabajadores en misión*<sup>16</sup>.

Una de las definiciones novedosas que trae el Decreto 583 de 2016, es el establecido en el artículo primero, numeral 4, de “*beneficiario y proveedor*” y el listado de quiénes pueden ostentar esta calidad:

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

---

<sup>14</sup> COLOMBIA, CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Artículo 34. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html#2](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#2)

<sup>15</sup> COLOMBIA, CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Artículo 35. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html#2](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#2)

<sup>16</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 50 de 1990 (28 de diciembre de 1990) por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Artículo 74.

*El beneficiario y proveedor, dependiendo su naturaleza jurídica particular, pueden ser instituciones, empresas, personas naturales o jurídicas, u otras modalidades contractuales, sociales o cooperativas, públicas o privadas. Además, pueden tener las modalidades sociedades anónimas simplificadas, sociedades anónimas, empresas de servicios temporales, sindicatos que suscriben contratos sindicales, agencias públicas de empleo, agencias privadas gestión y colocación de empleo, agencias públicas y privadas de gestión y colocación, bolsas empleo, servicios de colaboración o manejo de recurso humano, contratistas independientes, simple intermediarios o cualquier otra modalidad vinculación, sea contractual, social o corporativa, sin que se limiten a estas.”<sup>17</sup>*

Adicionalmente, se define lo que se entiende por actividad misional permanente de la cual se hará referencia mas adelante en el presente capítulo. A su vez, en el numeral 6to del mismo artículo además de que se consagró la definición de tercerización laboral se señalan los elementos que deben convergir para estar en presencia de una presunta tercerización ilegal.

*“6. Tercerización laboral: Se entiende como tercerización laboral los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes.”<sup>18</sup>*

Por medio de esta reglamentación, se logró mayor precisión sobre la existencia de tercerización ilegal, es decir, se establecen dos elementos que necesariamente deben concurrir para que pueda catalogarse como ilegal esta práctica:

1. Que se vincule personal para el desarrollo de actividades misionales permanentes a través de un proveedor.
2. Que esa vinculación de personal afecte de cualquier forma derechos constitucionales, legal y prestacionales consagrados en normas laborales.

---

<sup>17</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO Decreto 583 de 2016 (8 de abril de 2016).

<sup>18</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO Decreto 583 de 2016 (8 de abril de 2016).

Si una empresa incurre en tercerización ilegal, el Ministerio del Trabajo a través de las direcciones territoriales está facultado por medio del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, y en el artículo 7º de la Ley 1610 de 2013, para imponer multas hasta por cinco mil (5.000) salarios mínimos mensuales vigentes dependiendo del número de trabajadores afectados y de si existe una reincidencia en la actuación.

Asimismo, estableció que cualquier empresa que se encuentre investigada podrá solicitar a esta entidad la posibilidad de suscripción de un acuerdo de formalización laboral, del cual se hará mención en el capítulo siguiente. El mismo decreto enlista para el Ministerio del Trabajo y sus autoridades de inspección, control y vigilancia, una serie de elementos indicativos de tercerización ilegal para la imposición de las sanciones determinadas.

*“Artículo 2.2.3.2.3. Elementos indicativos de la tercerización ilegal. Para la imposición de las sanciones a que se refiere el presente Capítulo y previa la garantía del debido proceso, las autoridades de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo tendrán como elementos indicativos de tercerización ilegal, tal como fue definida anteriormente, los que se señalan a continuación, entre otros:*

- 1. Que se contrató al proveedor para hacer las mismas o sustancialmente las mismas labores que se realizaban para el beneficiario y los trabajadores no fueron expresamente informados por escrito.*
- 2. Que el proveedor tenga vinculación económica del beneficiario y no tenga capacidad financiera acorde con el servicio u obra que contrata.*
- 3. Que el proveedor no tenga capacidad, de carácter administrativo o financiero, para el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de sus trabajadores.*
- 4. Que el proveedor no tenga la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que le sean contratados.*
- 5. Que el proveedor no imparta las instrucciones de tiempo, modo y lugar para la ejecución de la labor de sus trabajadores, o no ejerza frente a ellos la potestad reglamentaria y disciplinaria, sin perjuicio de otras actividades de coordinación que sean necesarias por parte del beneficiario para el adecuado desarrollo del objeto del contrato.*
- 6. Que el proveedor no realice el pago de los salarios y prestaciones legales y extralegales oportunamente o no cumpla con las obligaciones en materia de seguridad social.*
- 7. Que el beneficiario fraccione o divida, mediante uno o más proveedores, a trabajadores afiliados a un sindicato inscrito o a trabajadores que hayan realizado la asamblea de constitución o la reunión inicial de constitución de un sindicato.*

8. Que a los trabajadores que trabajaban para el beneficiario no se les otorguen por parte del proveedor iguales derechos a los que tenían cuando estaban contratados directamente por el beneficiario para el desarrollo de las mismas o sustancialmente las mismas actividades.

9. Que el beneficiario y el proveedor incurran en conductas violatorias de las normas laborales vigentes en la celebración o ejecución de la figura que los une.”<sup>19</sup>

Sin embargo, es importante recalcar que estos elementos enunciados no son en sí mismos conductas sancionables por tercerización ilegal, son conductas que sirven para orientar al ente investigador de que se está ante una ilegalidad.

## **2.2 ANALISIS DEL DECRETO 583/2016.**

La expedición del Decreto 583 de 2016, trae consigo varios problemas, pues dentro del mismo se evidencian contradicciones, vaguedades y sobre todo abuso de la competencia reglamentaria por parte el ente que lo expidió, por lo que a lo largo de este sub-capítulo se hará una explicación de los mismos.

### **2.2.1 Potestad reglamentaria:**

El Presidente de la República está facultado por medio del artículo 189 numeral 11<sup>20</sup> de la Constitución Política de Colombia para expedir decretos reglamentarios necesarios para la ejecución o cumplimiento de una determinada ley, es importante tener claro cuáles son los límites de esta potestad constitucional que se le otorga.

Como bien la define Jorge Enrique Ibáñez Najar “*el ejercicio de la potestad reglamentaria tiene por objeto dictar las normas complementarias necesarias para*

---

<sup>19</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO Decreto 583 de 2016 (8 de abril de 2016).

<sup>20</sup> “Artículo 189. Corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe del Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa: (...) 11. Ejercer la potestad reglamentaria, mediante la expedición de los decretos, resoluciones y órdenes necesarios para la cumplida ejecución de las leyes.” COLOMBIA, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, Artículo 189.

*la cumplida ejecución de una regulación. Por ello el acto reglamentario es un acto complementario de la regulación y no una creación originaria como ésta.”<sup>21</sup>*

Siguiendo esta definición, la Corte Constitucional en la Sentencia C-028 de 1997 ha sostenido que:

*“esta facultad no es absoluta pues encuentra su límite y radio de acción en la Constitución y en la Ley, es por ello que no puede alterar o modificar el contenido y el espíritu de la ley, ni puede dirigirse a reglamentar leyes que no ejecuta la Administración, así como tampoco puede reglamentar materias cuyo contenido está reservado al legislador”.*

Igualmente en Sentencia C-302 de 1999, se establecen los límites de dicha facultad:

*“que no son otros que la Constitución y la ley misma, ya que no puede en este último evento ampliar, restringir o modificar su contenido. Es decir, que las normas reglamentarias deben estar subordinadas a la ley respectiva y tener como finalidad exclusiva la cabal ejecución de ella.”*

De lo anterior se desprende uno de los problemas o críticas al mencionado decreto, pues el Presidente de la República al expedirlo transgredió y desbordó los límites establecidos para el desarrollo de la facultad reglamentaria, toda vez que al regular el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, estableció definiciones de conceptos que no se encontraban dentro del marco legal como el de “actividad misional permanente” o el de “beneficiario y proveedor”.

Con esta extralimitación a sus funciones, se evidencia una violación al principio de separación de poderes del Estado, pues es el órgano legislativo el que tiene la facultad para crear las leyes y es el órgano ejecutivo el cual se encarga de

---

<sup>21</sup> Ibáñez Najar J. E. ALCANCE Y LÍMITES DE LAS POTESTADES REGULADORA Y REGLAMENTARIA. Revista Universidad Javeriana. 2003. Disponible en: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vnijuri/article/view/14805/11953>

reglamentar las mismas y vigilar su cumplimiento, por lo tanto este último no debe ser quien determine las conductas o los requisitos que él mismo va a sancionar por ilegales o prohibidas.

### **2.2.2 Ambigüedad**

Otro de los problemas que se evidencian en el mencionado Decreto, es la forma tan amplia y poco precisa con la que se definen dichos términos, lo que genera confusión.

El primer término problemático, es la definición que brindan de *“actividad misional permanente”* en el numeral 5 del artículo 2.2.3.2.1 (el cual equivale al 1º del Decreto 583/2016)

*“5. Actividad misional permanente. Se entienden como actividades misionales permanentes aquellas directamente relacionadas con la producción de bienes o servicios característicos de la empresa, es decir las que son esenciales, inherentes, consustanciales o sin cuya ejecución se afectaría la producción de los bienes o servicios característicos del beneficiario.”*<sup>22</sup>

A partir de esta definición otorgada por el decreto, se refleja la vaguedad en los términos empleados pues no permiten tener claridad respecto a qué realmente se entiende por actividad misional permanente, ¿qué son actividades esenciales o inherentes? ¿Consustanciales a qué? O más peligroso aún, dentro de la última definición *“sin cuya ejecución se afectaría la producción de los bienes o servicios característicos del beneficiario”*, de acuerdo con ello prácticamente cualquier actividad podría considerarse como misional.

---

<sup>22</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO Decreto 583 de 2016 (8 de abril de 2016).

La cuestión problemática de este concepto es que si se acoge esta definición según el tenor literal de la norma sería difícil encontrar una actividad dentro de una compañía que podría subcontratarse sin catalogarse como tercerización ilegal, pues ¿qué actividad que se tenga dentro de una empresa no afectara a la producción de los bienes o servicios de la misma?

Podrían encontrarse varios ejemplos en los que se hace notoria la dificultad en la aplicación de este concepto. Un colegio no podría desarrollar su objeto social sin el servicio de aseo, ¿se entiende entonces que esta es una actividad esencial? ¿no se puede entonces tercerizar? Igualmente, pasaría con las redes electrónicas de un banco, pues aunque su actividad principal sea el desarrollo de la actividad financiera, sin estas no podría ejecutarse la misma, entonces según la definición otorgada por el decreto la empresa no podrá tercerizar el mantenimiento de estas.

Además de la confusión creada con este concepto, el decreto no explica qué debe entenderse por afectación a derechos constitucionales y legales, la cual es uno de los elementos de la tercerización ilegal mencionada anteriormente.

Si bien en el desarrollo de este concepto existe un vacío normativo, tras analizar el término utilizado podría entenderse que hay una afectación a derechos constitucionales, legales y prestacionales en dos situaciones:

La primera situación en la que podría existir una violación o afectación a los derechos laborales de la persona vinculada por un tercero (por medio de cualquier modalidad) es en la que el proveedor contratado no pague los derechos laborales mínimos señalados por la normatividad vigente a sus trabajadores, es decir, que no cumpla siquiera con el salario mínimo o con las prestaciones sociales, ni cotice al sistema de Seguridad Social de forma correcta.

Por lo anterior, en esta situación es evidente que hay una clara violación a los derechos laborales, en virtud del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo el

beneficiario o contratante responde solidariamente por los pasivos del proveedor o contratista, por lo que no se hace necesaria la imposición de una multa, pues con esta solidaridad se logran proteger los derechos los trabajadores vinculados.

Por otra parte, este problema radica más en un asunto de formalización laboral, antes que ser un tema atinente a la tercerización laboral, pues para evitar que se presenten estos casos debe aumentar la vigilancia en el cumplimiento de los mínimos laborales por parte del gobierno a las empresas públicas y privadas independientemente de para quien hagan los productos o presten sus servicios.

En segundo lugar, se presentaría una posible afectación a derechos laborales, cuando en la empresa beneficiaria contratante se pague más a sus trabajadores que a los de la empresa que esta contrata. Esto se presentaría cuando una empresa con mejores prestaciones extralegales subcontrate a otra en la cual no se tengan tantos beneficios para sus propios trabajadores.

Si se adopta esta última posición respecto a lo que se entendería por violación a derechos laborales, se estaría pretendiendo y exigiendo a las empresas que subcontratan que tengan los mismos beneficios que la empresa beneficiaria y no siempre la compañía tiene la capacidad de asumir esos costos, y podría llevar a que se incremente el desempleo al las pequeñas empresas no estar en posición de brindar grandes prestaciones extralegales.

En cada caso en concreto se debe mirar es si la empresa contratante subcontrato porque la empresa contratista efectivamente hace la actividad tercerizada mejor y más barato, o si lo hace para evitar pagar a sus empleados estos beneficios.

En conclusión, para poder obtener una normatividad clara y sin tantas dificultades e inconsistencias respecto a la tercerización, es necesario que se tenga claro qué se pretende con la misma, ¿regular y prohibir todo tipo de tercerización laboral? O ¿delimitar y sancionar las actividades que afecten y atenten realmente los derechos

laborales de las personas? Partiendo del objetivo claro que se plantee, se debe efectuar un análisis caso por caso a medida que se presente y no elaborar normas y reglamentaciones que crean confusiones y desincentivan una práctica que de utilizarse de la manera correcta, resulta beneficiario para ambas partes.

### **2.3 SUSPENSION DEL DECRETO:**

El Decreto 583 de 2016 fue demandado por la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (ACOSET) ante el Consejo de Estado en el año 2016, exponiendo tres cargos en contra del mismo, pero sólo uno de ellos llevó a que el 17 de marzo de 2017 ( C.P: Dra. Sandra Lisset Ibarra Vélez) se suspendiera este decreto de forma provisional, mientras se toma una decisión de fondo por parte de esta corporación.

El primer cargo por el cual fue demandado el decreto y por el cual se tomó la decisión de suspenderlo fue por el “*ejercicio desbordado de la potestad reglamentaria*”, si bien este problema fue abordado en el acápite 2.2.1. de este capítulo, en el cual se expone la extralimitación por parte del Gobierno Nacional en su potestad reglamentaria, el cargo no se basa en los mismos argumentos.

Para el demandante (ACOSET), se desborda la facultad reglamentaria ya que “*con el pretexto de reglamentar el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, que versa sobre «contratación de personal a través de cooperativas de trabajo asociado», reguló aspectos atinentes a otros mecanismos de vinculación de personal, como los que desarrollan las empresas de servicios temporales, los sindicatos, las agencias públicas y privadas de empleos y las bolsas de empleo, entre otras, y erradamente las definió todas como tercerización laboral, cuando en realidad, conceptualmente corresponden a la intermediación laboral*”.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> COLOMBIA, CONSEJO DE ESTADO. Sala Contencioso Administrativo Sección Segunda A. Subsección B. C.P Sandra Lisset Ibarra Vélez. 15 de Marzo de 2017. Radicado: 20160048500

Este problema se hace notorio desde el título del capítulo que se agrega al decreto único reglamentario del sector del trabajo (decreto 1072 del 2015), pues versa sobre la tercerización laboral en general, es decir, no solo de la modalidad de vinculación a través de las cooperativas de trabajo asociadas sino desde todas las modalidades de vinculación diferente a la contratación directa, a diferencia del artículo regulado.

En la exposición de este argumento la parte demandante trae a colación el análisis realizado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-629 de 2011 respecto al contexto normativo de la Ley 1429 de 2010, con el propósito de comparar el contenido material de la misma con el decreto expedido por el Gobierno Nacional el año pasado.

Del análisis anterior se pudo verificar que *“tampoco una lectura sistemática y de conjunto como la que se acaba de realizar, permite encontrar en el resto del articulado de la Ley 1429 de 2010,37 enunciado normativo alguno referido al tema de la «tercerización laboral» que el Gobierno reguló en el Decreto Reglamentario 583 de 2016, so pretexto de desarrollar aquella”*.<sup>24</sup>

Por la exposición de este cargo se concedió la medida cautelar de suspensión, sin embargo el fundamento del mismo no parece ser muy acertado, pues en el artículo 63 de la ley a reglamentar sí se hace mención a los demás modos de vinculación laboral extendiendo la prohibición que hace a las Cooperativas de trabajo asociado cuando se afecten derechos constitucionales, legales y prestacionales a cualquier otra modalidad e igualmente el artículo 74 de la ley 1753 de 2015 también reglamentado otorga la facultad al Gobierno nacional para reglamentar en materia de tercerización laboral.

En segundo lugar, se demandó por *“Desconocimiento de los artículos 71 y siguientes de la Ley 50 de 1990, porque sólo las empresas de servicios temporales*

---

<sup>24</sup> *Ibíd.*

*pueden realizar intermediación laboral*<sup>25</sup>, ya que para la parte demandante el presente decreto ignoró que únicamente las Empresas de Servicio Temporales pueden ser intermediarias y pues facultó también a las Cooperativas de Trabajo Asociado, los sindicatos, entre otros.

Respecto a este cargo, la magistrada ponente consideró que el tema debe considerarse y estudiarse en un análisis que corresponde a otra etapa procesal, pues es un asunto de fondo que podría llevar a una decisión definitiva, por lo que decidió abstenerse a pronunciarse sobre el mismo.

El tercer y último cargo se dio por el *“Desconocimiento de los artículos 71 y siguientes de la Ley 50 de 1990,43 según los cuales, a las empresas de servicios temporales les está permitido suministrar personal para que ejecuten funciones misionales para un beneficiario, de manera temporal”*<sup>26</sup>.

Al realizar el análisis de los artículos mencionados, advirtió la ponente que no se evidencia una contradicción o vulneración, por lo que este cargo no procedió.

La decisión del Consejo de Estado, concede la medida cautelar de suspender de manera provisional los numerales 4º y 6º del artículo 2.2.3.2.1 del Decreto reglamentario 583 de 2016, hasta que se realice un estudio integral del mismo, pues el análisis presentado anteriormente fue únicamente una valoración inicial respecto a la legalidad del acto administrativo demandado.

---

<sup>25</sup> *Ibíd.*

<sup>26</sup> *Ibíd.*

## **CAPITULO III: LOS ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL**

### **3.1. ORIGEN DE LOS ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL**

Los acuerdos de formalización laboral son instrumentos de apoyo a las labores de inspección, vigilancia y control de manera preventiva y sancionatoria del Ministerio del Trabajo dirigidos a combatir la tercerización indebida y la intermediación ilegal de mano de obra. Estos mecanismos de formalización tienen origen legal en la resolución 2272 de octubre de 2012, pero a los pocos meses se les atribuyó estatus de ley –Ley 1610 de enero de 2013- reglamentada por la resolución 321 de febrero 2013.

Con la expedición de la Ley 1610 de 2013 se regularon algunos aspectos relacionados a las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. Se estableció la posibilidad de que en el caso de que se iniciara una averiguación preliminar o una investigación administrativa por incumplimiento de las normas laborales, pudiera solucionarse a través de la suspensión y el archivo de la misma por la creación de un acuerdo de formalización laboral.

Si la investigación administrativa concluyó y hay una sanción debidamente ejecutoriada, puede suscribirse un acuerdo de formalización ateniéndose a lo dispuesto en el artículo 10 del decreto 2025, el cual establece que los contratos laborales celebrados pueden ser exclusivamente de carácter indefinido, caso en el cual la sanción se reducirá en 20% de su valor por cada año en que dichos contratos estén vigentes, con un 100% de condonación de la misma luego del quinto año.<sup>27</sup>

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 2025 de 2011 y en la Ley 1610 de 2013 el Ministerio de Trabajo se dio cuenta que necesitaba fortalecer la inspección del trabajo.

---

<sup>27</sup> FARNE STEFANO. ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL: ¿Ruta hacia la formalización en Colombia? Año 2015.

Por lo tanto, fundamentándose en el artículo 5 de la Ley 1610 de 2013, el Ministerio de Trabajo decidió iniciar un plan de acción para los derechos laborales, y este incluyó el compromiso de contratar y capacitar a 480 nuevos inspectores de trabajo durante un periodo de cuatro años, hasta completar con la capacitación de un total de 904 funcionarios. Efectivamente, entre 2011 y 2014 se crearon los 480 nuevos cargos en la planta del Ministerio del Trabajo y para el mes de diciembre del año 2014 había 726 inspectores activos en el ministerio.<sup>28</sup>

Respecto a la terminología que pretendió utilizar la normatividad mencionada anteriormente, hay una serie de precisiones que son necesarias a la hora de analizar el marco legal de los acuerdos de formalización laboral. Tanto en la Ley 1610 de 2013 como en la resolución 321 del mismo año hacen mención al término “vocación de permanencia” de los contratos laborales objetos de dichos acuerdos de formalización laboral, pero no especifican que tipo de contrato estarían obligándose a suscribir con los empleados.

Según lo consagrado en los documentos expedidos por la oficina de asesoría jurídica el Ministerio de Trabajo, se estableció que la vocación de permanencia a la que hacen referencia dichas normas se ve reflejada en lo que ha consagrado la Corte Constitucional en repetidas ocasiones respecto al término de durabilidad de los contratos laborales:

*“Si bien las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden acordar celebrar un contrato de trabajo a término fijo, de acuerdo con las disposiciones de ley que rigen la materia, ese acuerdo, en el evento en el que se presenten los presupuestos antes enunciados, esto es, **que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la***

---

<sup>28</sup> Según el Sistema de seguimiento a metas del gobierno. Fecha de corte, 20 de febrero de 2015.

*activación del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior, consagró el Constituyente a favor de los trabajadores.”<sup>29</sup>*

Lo anterior significa que las formas contractuales admitidas deberán tomar en consideración las necesidades de las empresas, por ende, podrán consistir en una vinculación laboral a término indefinido así como como una vinculación a término fijo.

### **3.1.1. Definición y reglamentación:**

Según lo que consagra el artículo 13 de la Ley 1610 de 2013 un acuerdo de formalización laboral es aquel suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, previo visto bueno del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia y tendrán aplicación en las instituciones o empresas públicas y privadas.

En razón a la situación actual de Colombia respecto las relaciones informales de trabajo, a la evasión de la afiliación a la seguridad social de los trabajadores por parte de los empleadores, a la extralimitación por parte de las empresas para subcontratar la producción de bienes o la prestación de servicios y demás dificultades que se presentan en el ámbito laboral, el Ministerio de Trabajo implementó los acuerdos de formalización laboral como solución a las problemáticas mencionadas anteriormente.

---

<sup>29</sup> COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. C-016 de 1998. 4 de Febrero de 1998. M.P Fabio Morón Díaz

El Ministerio del Trabajo tiene como misión formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral para que contribuya a mejorar la calidad de vida de los colombianos, además debe garantizar el derecho de los ciudadanos a un trabajo decente mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo, y por último debe velar por el respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social y el aseguramiento para la vejez.

En fundamento a dicha misión por parte del Ministerio del Trabajo, el 2 de enero de 2013 se expidió la Ley 1610 en la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. En el artículo 13 de esta norma mencionada anteriormente se definen los acuerdos de formalización laboral como *“aquel suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, previo visto bueno del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia y tendrán aplicación en las instituciones o empresas públicas y privadas.”*<sup>30</sup>

Como se ha consagrado en el ordenamiento jurídico colombiano, estos acuerdos de formalización laboral hacen referencia al principio de estabilidad laboral, con sujeción a los criterios constitucionales en el sentido de que la vinculación del trabajador perdurará en tanto subsista la materia del trabajo, las causas que le dieron origen al contrato y que el mismo cumpla con sus obligaciones.

La finalidad de los acuerdos de formalización laboral es hacer más eficaz la labor de inspección, vigilancia y control sobre las actuaciones que atenten contra la formalización laboral, además de mejorar las formas de vinculación del personal en

---

<sup>30</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1610 de 2013 (2 de Enero de 2013) "Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. Artículo 13.

las empresas privadas o instituciones públicas. También tienen como objetivo principal lograr la formalización de las relaciones laborales mediante compromisos eficaces de los empleadores para mejorar las formas de vinculación del personal, a través de la celebración de contratos de trabajo con vocación de permanencia.

Para que se formalicen dichos acuerdos laborales deben fijarse los compromisos de las partes de manera concreta, identificando las acciones precisas que deben ser evaluables por los sujetos que componen el acuerdo, deben establecerse términos de cumplimiento, además de indicarse la forma y duración de cada uno de los contratos laborales que pretendan formalizar las relaciones laborales preexistentes de manera informal o ilegal, para finalmente crear un compromiso entre las partes de la relación contractual que no incurra en conductas prohibidas por las normas que regulan la tercerización laboral.

Cuando a través de un acuerdo de formalización laboral una empresa privada o una institución pública se compromete a constituir pólizas y/o garantías eficaces para el cumplimiento de la obligación de pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones a favor de los trabajadores, está comportándose debidamente de conformidad con los presupuestos que consagra la ley. Además deben cumplir el compromiso de no vincular a los trabajadores a través de Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado.

En los casos en los que no se cumplen todos los presupuestos legales consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo y el resto de normatividad referente a temas laborales del ordenamiento jurídico colombiano, darían lugar al inicio de procesos administrativos de carácter sancionatorio. Según lo que se consagra en el artículo 16 de la ley 1610 de 2013:

*Cuando en el curso de una averiguación preliminar o investigación administrativa dirigida a imponer una sanción por el incumplimiento de normas laborales, se suscribe un Acuerdo de Formalización Laboral con el cumplimiento de los requisitos*

que para tal efecto establezca el Ministro del Trabajo, el funcionario que conoce de la actuación puede suspender la misma o archivarla, según el caso, de conformidad con las siguientes reglas:

- 1. La actuación podrá suspenderse en forma condicionada en el estado en que se encuentre, una vez suscrito el respectivo Acuerdo de Formalización Laboral, por el término establecido en el propio acuerdo para el cumplimiento de los compromisos allí señalados. Una vez verificado el cumplimiento del Acuerdo de Formalización Laboral, de acuerdo con los plazos y condiciones allí señaladas, el funcionario podrá dar por terminada y archivar la actuación en el estado en que se encuentre, en cualquiera de las instancias.*
- 2. Cuando se suscriba el Acuerdo de Formalización Laboral después de que exista decisión sancionatoria debidamente ejecutoriada, se dará aplicación a lo establecido en el artículo 10° del Decreto 2025 de 2011.<sup>31</sup>*

Lo anterior establece que hay dos casos en concreto en donde se debe dar inicio de un proceso administrativo de carácter sancionatorio y por ende dos formas de actuar por parte del Ministerio del Trabajo: el primer supuesto supone que esté en marcha una averiguación preliminar, es decir, una investigación administrativa dirigida a imponer una sanción por el incumplimiento de ciertas normas laborales y en razón a dicha indagación se celebre un acuerdo de formalización laboral que daría lugar a la suspensión de la investigación y por ende a la sanción que correspondería con probabilidad de archivar el caso.

El segundo supuesto, expone la situación en que ya haya pasado todo el proceso de investigación administrativa y como consecuencia a dicho proceso se haya interpuesto una sanción a la empresa privada o a la institución pública que en términos procesales este ejecutoriada. En este caso en concreto, sería procedente la aplicación de lo dispuesto en el artículo 10 del decreto 2015 del 2011:

---

<sup>31</sup> Ibidem.

*“Sin perjuicio del contrato de trabajo realidad que se configure entre el verdadero empleador y el trabajador, como lo establece el artículo 53 de la Constitución Política, a los terceros contratantes que contraten procesos o actividades misionales permanentes prohibidas por la ley, cuando voluntariamente formalicen mediante un contrato escrito una relación laboral a término indefinido, se les reducirá la sanción en un veinte por ciento (20%) de su valor por cada año que dicha relación se mantenga, con un cien por ciento (100%) de condonación de la misma luego del quinto año.”<sup>32</sup>*

En caso de que el acuerdo de formalización laboral que se apruebe con el Ministerio del Trabajo se incumpla, se continuara con el proceso administrativo sancionatorio que estaba suspendido y/o se deberá hacer efectiva la sanción que estaba ejecutoriada.

<b>Etapa del proceso administrativo</b>	<b>Cumplimiento de Acuerdo de formalización</b>	<b>No cumplimiento de Acuerdo de formalización</b>
Averiguación preliminar	Suspensión condicionada y archivación	Iniciación del proceso
Investigación administrativa	Suspensión condicionada y archivación	Continuación del proceso
Sanción (en apelación)	Suspensión condicionada y archivación	Continuación del proceso
Sanción (ejecutoria)	Reducción progresiva de la sanción durante cinco años*	Remisión al Sena para el cobro <sup>33</sup>

<sup>32</sup> COLOMBIA, MINISTERIO DEL INTERIOR Y DE JUSTICIA. Decreto 2015 del 2011 (8 de junio de 2011), artículo 10.

<sup>33</sup> Basado en: COLOMBIA, MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL. Decreto 2025 de 2011 (8 de junio de 2011).

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1610 de 2013. 2 de Enero de 2013) "Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.

COLOMBIA, MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 321 de 2013. (14 de Febrero de 2013).

### **3.1.2. ¿Qué se formaliza?**

Toda la normatividad que se ha mencionado anteriormente -Ley 1429 de 2010, Decreto 2025 de 2011, Decreto 2272 de 2012, Ley 1610 de 2013, Resolución 321 de 2013, Decreto 583 de 2016, Resolución 5670 de 2016, entre otras- tiene como única finalidad regular las condiciones laborales de los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad de la tercerización laboral ilegal a través de la formalización laboral.

Según el Ministerio de Trabajo, la formalización para los trabajadores asalariados implica la afiliación y contribución a salud, pensión, riesgos laborales y cajas de compensación familiar, y el reconocimiento de todas las prestaciones sociales previstas por la ley; y para los independientes la garantía de la protección por medio del sistema social integral que deriva de la afiliación obligatoria a los sistemas de salud, pensión, riesgos laborales y, voluntariamente, a las cajas de compensación.

En el caso de los acuerdos de formalización laboral el concepto de informalidad subyacente hace referencia más bien al incumplimiento de normas laborales relacionadas con la tercerización y la intermediación laboral que de manera impropia utilizan algunas empresas para evitar relaciones laborales directas y disminuir así costos y desmejorar las condiciones y los derechos de los individuos que contratan.

Por lo anterior, en el caso de los acuerdos de formalización laboral, dicha formalización consiste en disuadir la aplicación abusiva de figuras contractuales legales y constitucionalmente válidas (como el contrato sindical y de prestación de servicios, por medio de cooperativas de trabajo asociado, empresas de servicios temporales, entre otros) cuando mediante su utilización se desconoce una relación de subordinación, se omite la contratación laboral y se vulneran en todo o en parte los derechos de los trabajadores.

## 3.2. CASO AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. (AVIANCA)

### 3.2.1. Hechos relevantes del caso en concreto

En el año 2010 se iniciaron varias investigaciones frente a la empresa Aerovías del Continente Americano S.A. (AVIANCA). Dichas actuaciones administrativas fueron promovidas por las direcciones territoriales de Antioquia, Atlántico, Bogotá, Santander y Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo, todas estas fundamentadas en una presunta tercerización laboral ilegal.

*Por contratar personal a través de cooperativas de trabajo asociado, la Oficina Territorial del Atlántico del Ministerio del Trabajo impuso una sanción administrativa a la empresa Avianca y a cuatro de esas organizaciones, que deberán pagar una multa por 1.113 millones 400 mil pesos cada una. (...) Las cooperativas de trabajo asociado sancionadas son Servicopava, Coodesco, Gestionar y Clave Integral, a través de las cuales Avianca contrata a 3 mil 473 trabajadores a nivel nacional.<sup>34</sup>*

AVIANCA firmó un acuerdo de formalización laboral con el Ministerio de Trabajo con la finalidad de que se le condonara la multa interpuesta en razón a la presunta tercerización ilegal, y dicha vinculación comenzó a regir desde enero del año 2017. Según afirmó el Ministerio del Trabajo:

*Entre los 887 trabajadores que serán vinculados de manera directa a Avianca figuran técnicos en varias categorías: de mantenimiento, de mantenimiento línea, de servicios mayores, de taller, de calibración, de pruebas no destructivas, de interiores, de IFE y de metrología. De igual forma, varias modalidades de almacenistas: generales, de equipos y herramientas, de*

---

<sup>34</sup> EL HERALDO. Barranquilla. 1 de junio de 2012. *Millonaria Sanción a AVIANCA por contratar con Cooperativas*. Disponible en: <https://www.elheraldo.co/local/millonaria-sancion-a-avianca-por-contratar-con-cooperativas-69472>

*metrología; controladores generales y controladores de servicios mayores; conductores generales y conductores de mantenimiento; digitadores de planeación y control de producción, y operarios.*<sup>35</sup>

Las garantías laborales que se les ofrecieron a dichos empleados de AVIANCA se fundamentaron en la equidad y estabilidad laboral, es decir, con la firma del acuerdo de formalización laboral las condiciones laborales de los nuevos empleados vinculados serían igual a las que existen para el resto de gente vinculada de forma directa a AVIANCA, y a su vez, tendrían iguales beneficios generales de orden extralegal.

La empresa AVIANCA se comprometió a no incurrir en formas de tercerización laboral ilegal que violen los derechos de sus trabajadores y demás conductas prohibidas en la normatividad vigente, es decir: ni a vincular personal mediante cooperativas, pre-cooperativas de trabajo asociado, sociedades anónimas simplificadas (SAS), contratos sindicales, contratistas independientes o empresas de servicios temporales para laborales relacionadas con las actividades misionales de carácter permanente.

En relación a la vigilancia y control que debe realizar el Ministerio de Trabajo y para constatar que se cumplan las condiciones de contratación y permanencia de los trabajadores incluidos en el Acuerdo de Formalización Laboral que realizaron con Aerovías del Continente Americano S.A. AVIANCA , se consagró que se realizarán constantes visitas de verificación en las diferentes ciudades de operación, debido a que los trabajadores de la aerolínea están ubicados en ciudades como Bogotá, Cali, Barranquilla, Medellín y Cartagena.

---

<sup>35</sup> COLOMBIA, MINISTERIO DEL TRABAJO. Comunicación del 27 de diciembre de 2016. "MinTrabajo y Avianca firman Acuerdo de Formalización Laboral que favorecerá a 887 trabajadores" Disponible en : <http://www.mintrabajo.gov.co/diciembre-2016/6654-mintrabajo-y-avianca-firman-acuerdo-de-formalizacion-laboral-que-favorecera-a-887-trabajadores.html>

### **3.2.2. Acuerdo de formalización laboral con el Ministerio de Trabajo**

La empresa Aerovías del Continente Americano S.A. AVIANCA tiene un amplio objeto social, el cual consiste principalmente en la explotación comercial de los servicios de transporte: aéreo en todas sus ramas, terrestre, marítimo y multimodal<sup>36</sup>, y en la prestación de los servicios de ingeniería y mantenimiento, entrenamiento y servicios de apoyo que sean requeridos en todas estas modalidades de transporte, y todo lo anterior realizado bajo la normatividad vigente.

El 26 de marzo de 2010, AVIANCA aceptó la oferta de servicios realizada por la Cooperativa de Trabajo Asociado CLAVE INTEGRAL y para el 14 de marzo del año 2016, fecha de la suscripción del acuerdo de formalización laboral entre AVIANCA y el Ministerio de Trabajo, este contratista, es decir, CLAVE INTEGRAL tenía vinculados un total de ochocientos cuarenta y tres (843) asociados.

La empresa AVIANCA consideró ejecutar con sus propios medios y a su cuenta y riesgo el proceso de mantenimiento que tenían contratado con la Cooperativa de Trabajo Asociado CLAVE INTEGRAL, por lo que implicó necesariamente la contratación de personal técnicamente capacitado para la ejecución de dicho procedimiento, razón por la cual publicó una convocatoria para el personal de dicha Cooperativa y la misma se realizó libre y voluntariamente, bajo la única finalidad de suscribir contratos de trabajo con vocación de permanencia con los empleados interesados, de acuerdo a un cronograma de vinculación.

---

<sup>36</sup> *“El transporte multimodal está definido como el movimiento de mercancías usando dos o más modos de transporte, cubierto por un contrato de transporte multimodal, entre lugares distintos.”* Ingeniería Industrial Online. Transporte Multimodal. Disponible en: <https://www.ingenieriaindustrialonline.com/herramientas-para-el-ingeniero-industrial/medios-y-gesti%C3%B3n-del-transporte/transporte-multimodal/>.

El Ministerio de Trabajo, mediante reunión celebrada el 22 de noviembre de 2016, le dio a conocer a la empresa AVIANCA los alcances de la ley 1610 de 2013 y la resolución 321 del mismo año, en lo relacionado a los acuerdos de formalización laboral y los efectos que se derivarían de la suscripción del mismo.

El 26 de diciembre del 2016, la empresa AVIANCA le manifestó al Despacho de la Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección, institución encargada de los procedimientos administrativos de carácter sancionatorio por las malas prácticas en materia laboral, la voluntad de celebrar un acuerdo de formalización laboral, expresando su intención inicial de formalizar laboralmente a las personas que en su momento prestaran servicios a través de la Cooperativa de Trabajo Asociado CLAVE INTEGRAL.

La Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección, Mariella Barragán Beltrán, hizo uso de la figura que le corresponde y de acuerdo a la información de las certificaciones emitidas por parte de las direcciones territoriales de Antioquia, Atlántico, Bogotá, Santander y Valle del Cauca, se comenzaron a adelantar actuaciones administrativas en contra de la misma y de la Cooperativa de Trabajo Asociado CLAVE INTEGRAL por una presunta tercerización laboral ilegal.

La empresa AVIANCA presentó ante el Ministerio de Trabajo la propuesta del acuerdo de formalización laboral en donde se consignaron los diferentes compromisos de formalización laboral por parte de dicha empresa a través de la celebración de algunos contratos laborales con vocación de permanencia y manifestó que además se vincularían laboralmente a través de un contrato a término fijo a un total de ochocientos cuarenta y tres (843) personas.

## CONCLUSIONES

Partiendo del análisis realizado en el presente escrito puede concluirse que aunque popularmente se entienda que la finalidad de la subcontratación es reducir costos por medio de una contratación “mas económica”, este modo de pensar es incorrecto, toda vez que no siempre resulta mas económico para las empresas subcontratar la producción de bienes o la prestación de servicios, ya que se debe tener en cuenta los costos de transacción en los que incurre la empresa contratante, tales como la selección del contratista, la vigilancia y el control del desempeño del mismo, por lo que esto incrementa el valor de la subcontratación.

A su vez la tercerización laboral no tiene como único fundamento económico la reducción de costos, si no que además pretende contratar servicios especializados y así poder concentrarse en el desarrollo de su verdadero objetivo social, es decir, hacer lo que realmente sabe hacer, para así obtener en conjunto productos o servicios de mejor calidad.

Si bien resulta importante regular la subcontratación, al no tener claro cuál es el verdadero propósito de la normatividad que regula el tema en Colombia, es decir, si se pretende regular, incentivar o eliminar del ordenamiento la posibilidad de tercerizar, se presentan diversas interpretaciones y elementos poco precisos y vagos de las nociones adoptadas dentro del marco legal.

Tanto el legislador como el ejecutivo han fallado a la hora de definir qué se considera como tercerización ilegal y delimitar los dos presupuestos que darían pie a la configuración de la misma, pues se presentan nociones confusas como actividad misional permanente y violación a derechos laborales, lo que representa una dificultad al momento de sancionarla, pues al no estar precisa la ilegalidad de la figura estaría a discreción del Ministerio del trabajo la misma.

Ahora bien, se esta en presencia de una normatividad restrictiva que delimita tanto la aplicación de la subcontratación, que está siendo contraproducente con el desarrollo empresarial que se busca obtener, por lo que no debe prohibirse de manera tajante la utilización de la misma si no que debe realizarse una análisis de cada caso y poder verificar cual es el motivo por el cual se contrata a otra empresa y así evitar la violación de derechos laborales a los trabajadores en el caso que se presenten.

Para finalizar, los acuerdos de formalización laboral son los mecanismos que pretenden la inspección y vigilancia de las relaciones laborales a través del Ministerio del Trabajo, los cuales tienen dos funciones, sin embargo la función preventiva de los acuerdo no es absolutamente eficaz pues en la practica, no se cumplen los presupuestos consagrados para la protección de los trabajadores, toda vez que únicamente funcionan cuando se hace uso de la función sancionatoria de los mismos en aras de castigar a una empresa por la indebida subcontratación y vulneración a los derechos laborales de los empleadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

OIT Conferencia Internacional del Trabajo, Reunión 86ª, Junio 1998. Tomado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm>

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO Decreto 583 de 2016 (8 de abril de 2016).

PÉREZ GARCÍA, Miguel y ARAGÓN DE PEREZ, Victoria. "Flexibilización Laboral y Outsourcing" 1 ed. Santa Fe de Bogotá. Biblioteca Jurídica Dike 1999.

COLOMBIA, CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html#2](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#2)

COLOMBIA. MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL. Decreto 4369 de 2006 (4 de diciembre)

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 de 2015. (26 de mayo) "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 36 de 2016. (12 de enero) "Por el cual se modifican los artículos 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.23 y se adicionan los artículos 2.2.2.1.24 al 2.2.2.1.32 del capítulo 1 del título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamentan los artículos 482, 483 Y 484 del Código Sustantivo de Trabajo".

CONFEDERACION COOPERATIVAS DE COLOMBIA, las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia, Agosto 2009. Disponible en: <http://Confecoop.Coop/Observatorio/11/Files/Doc11.Pdf> ( Citado el 29 de Enero de 2016)

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 1753 de 2015 ( 9 de junio) Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país".

COLOMBIA, MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL. Decreto 4588 de 2006. (27 de diciembre) "por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado".

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 79 de 1988 (23 de diciembre) "Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa".

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 1233 de 2008 (22 de julio) por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la

seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, y a las Cajas de Compensación Familiar, se fortalece el control concurrente y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 1429 de 2010 (29 de diciembre) Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 50 de 1990 (28 de diciembre) por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Artículo 74.

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. C-302 de 1999.5 de Mayo de 1999. M.P. Carlos Gaviria Diaz.

COLOMBIA, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Disponible en:

Ibáñez Najar J. E. ALCANCE Y LÍMITES DE LAS POTESTADES REGULADORA Y REGLAMENTARIA. Revista Universidad Javeriana. 2003. Disponible en: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vnijuri/article/view/14805/11953>

COLOMBIA, CONSEJO DE ESTADO. Sala Contencioso Administrativo Sección Segunda A. Subsección B. C.P Sandra Lisset Ibarra Vélez. 15 de Marzo de 2017. Radicado: 20160048500

FARNE STEFANO. ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL: ¿Ruta hacia la formalización en Colombia? Año 2015.

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. C-016 de 1998. 4 de Febrero de 1998. M.P Fabio Morón Díaz

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. C-028 de 1997. 30 de Enero de 1997. M.P Alejandro Martínez Caballero.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1610 de 2013 (2 de Enero de 2013) "Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. Artículo 13.

COLOMBIA, MINISTERIO DEL INTERIOR Y DE JUSTICIA. Decreto 2015 del 2011 (8 de junio),

Basado en: COLOMBIA, MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL. Decreto 2025 de 2011 (8 de junio de 2011).

COLOMBIA, MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 321 de 2013. (14 de Febrero de 2013).

EL HERALDO. Barranquilla. 1 de junio de 2012. *Millonaria Sanción a AVIANCA por contratar con Cooperativas.* Disponible en: <https://www.elheraldo.co/local/millonaria-sancion-a-avianca-por-contratar-con-cooperativas-69472>

RODRIGUEZ, German. "la firma y los costos de transacción". 2010. Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/34236/1/articulo7.pdf>

COLOMBIA, MINISTERIO DEL TRABAJO. Comunicación del 27 de diciembre de 2016. "MinTrabajo y Avianca firman Acuerdo de Formalización Laboral que favorecerá a 887 trabajadores" Disponible en : <http://www.mintrabajo.gov.co/diciembre-2016/6654-mintrabajo-y-avianca-firman-acuerdo-de-formalizacion-laboral-que-favorecera-a-887-trabajadores.html>

ECHEVERRÍA, Magdalena. Subcontratación de la Producción y Subcontratación Trabajo. [En línea] . [Consulta: 20 Abril 2009]