



Reglamentación de Investigaciones Administrativas Sancionatorias sobre **TERCERIZACIÓN LABORAL ILEGAL**

El Ministerio del Trabajo expide el Decreto 583 de 2016, por el cual se adiciona un capítulo al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo que hace referencia a los aspectos generales de las investigaciones administrativas sancionatorias sobre tercerización laboral ilegal.

La tercerización laboral hace referencia a los procesos que una persona natural o jurídica denominada beneficiaria desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor.

Anteriormente, a través de la Ley 1429 de 2010 se habían establecido límites a la tercerización laboral señalando que el personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.



Ahora bien, con el Decreto 583 de 2016, el Ministerio del Trabajo precisa algunos aspectos y conceptos en aras de facilitar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, la identificación de prácticas de tercerización laboral ilegal en las empresas.

Para estos efectos, se entiende que existe una tercerización laboral ilegal cuando en una institución y/o empresa pública y/o privada coinciden dos elementos:

- Se vincula personal para desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor
- Se vincula personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.



Asimismo, el Decreto señala que previa garantía del debido proceso, las autoridades de inspección vigilancia y control del Ministerio del Trabajo tendrán como elementos indicativos de tercerización ilegal, los que se señalan a continuación, entre otros:

Contratar a un proveedor para hacer las mismas labores que se realizaban para el beneficiario y los trabajadores no fueron expresamente informados por escrito.

Que el proveedor no ejerza la subordinación de sus trabajadores, sin perjuicio de otras actividades de coordinación que sean necesarias por parte del beneficiario para el adecuado desarrollo del objeto del contrato.

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.

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.

Que a los trabajadores que laboran 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 actividades.

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.

Que proveedor tenga vinculación económica del beneficiario y no tenga capacidad financiera acorde con el servicio u obra que contrata, ni tenga la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que le sean contratados.



En todo caso, es necesario precisar que estos elementos indicativos anteriormente enunciados no constituyen conductas sancionables por tercerización ilegal por sí mismos, sino criterios para orientar las investigaciones en actuaciones administrativas de autoridades en la identificación de conductas sancionables por tercerización ilegal.

A los beneficiarios y proveedores que incurran en prácticas de tercerización laboral ilegal se les impondrán, sanciones consistentes en multas hasta de cinco mil (5.000) SMMLV.

En estos eventos, cuando la entidad sancionada suscriba el Acuerdo de Formalización Laboral, dicha sanción se aplicará en forma proporcional al porcentaje de trabajadores afectados en cada uno de los proveedores que el sancionado vincule a su planta en forma directa, en un máximo de veinte por ciento (20%) de su valor por cada año que se mantenga la relación laboral directa y hasta el cien por ciento (100%) de condonación de la misma luego del quinto año de vinculación.

Recuerde que...

Un Acuerdo de Formalización Laboral es aquel suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, 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.

Conclusión

Con el Decreto 583 de 2016, el Gobierno Nacional busca facilitar la labor de los inspectores de trabajo y seguridad social frente a la identificación de prácticas de tercerización laboral ilegal a través de la precisión de conceptos y la relación de elementos indicativos de su existencia al interior de las empresas.

Sin duda alguna, esta reglamentación como otras en el pasado que han versado sobre el mismo asunto como es la delimitación de la legalidad de la tercerización laboral va a ser objeto de amplias discusiones sobre su aplicación, por lo cual invitamos a nuestros lectores a que conozcan y analicen de manera directa el decreto en mención a través del siguiente link:

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20583%20DEL%2008%20DE%20ABRIL%20DE%202016.pdf>

¿Considera útil la información que encontró en este Boletín? Para compartírnos sus comentarios puede comunicarse al teléfono 2860555 Ext. 1082 o a través del correo electrónico:

investigaciones@codess.org.co